

•
• Secrétaire général
Direction des Ressources Humaines
BPS/G.BEC

Paris, le 2 mars 2007

Adopté en séance du 1^{er} mars 2007

COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE PARITAIRE
Réunion du 18 décembre 2006

Etaient présents :

Parmi les représentants de l'administration :

- Arnold Migus, directeur général
- Alain Resplandy-Bernard, secrétaire général
- Christine d'Argouges, directrice des ressources humaines
- Serge Bauin, directeur de l'UPS « IPAM »
- Sylvie Goujon, secrétaire générale du département Sciences et Technologies de l'information et de l'ingénierie
- Anne-Marie Guimard-Bonnaud, adjointe au délégué régional Paris-Michel Ange
- Annie Lechevallier, secrétaire générale du département Sciences du vivant
- Françoise Paillous, secrétaire générale de la direction des partenariats
- Josette Roger, déléguée régionale Centre-Poitou-Charentes
- Michèle Saumon, déléguée régionale IDF Ouest et Nord

Parmi les représentants du personnel :

SGEN-CEDT : Jean-Michel Savariault suppléant chercheur votant
3 sièges Jean-Louis Salager titulaire ITA
 Jacqueline Mahuteau suppléante ITA votant
 Claude Celati suppléante ITA

SNCS-FSU : Jean-Luc Mazet titulaire chercheur
2 sièges Bernard Veyssière titulaire chercheur
 Denis Jouan suppléant chercheur

SNPTES-UNSA : Philippe Jauffret titulaire ITA
1 siège Patrick Barth suppléant ITA

SNTRS-CGT : Lise Caron titulaire chercheur
4 sièges Thomas Chust suppléant chercheur
 Didier Gori titulaire ITA
 Jacques Millet titulaire ITA
 Marc Demery-Lebrun suppléant ITA votant
 Anne Casanova suppléante ITA

Expert SNTRS-CGT pour le point « handicap » : Gérard Euzenot

Experts présents au titre de l'administration :

Ghislaine Bec (point I)

Solenne Devaux (point X)

François Guérin (point IV)

Myriam Fadel (point III)
Joseph Illand (point III)
Mathias Guérin (point VII)
Michelle Pillot (point II)
Muriel Sinanidès (points V et IIX)
Richard Topol (point IX)
Philippe Willoquet (point VI)

Secrétaire-adjoint de séance : Jean-Michel Savariault

Ordre du jour :

- I. Plan triennal de développement de l'emploi et d'insertion des personnes handicapées au CNRS 4
- II. Présentation du dispositif de mise en œuvre de l'apprentissage au CNRS – consultation sur la liste des tuteurs 7
- III. Projet de modification de la charte informatique du CNRS 10
- IV. Suppression du CHS IN²P3 13
- V. Prime de fonctions informatiques : bilan 2006 et projet d'évolution de la circulaire n°050001 DRH du 23 mai 2005 relative au régime indemnitaire des fonctionnaires affectés au traitement de l'information 15
- VI. Modification de l'arrêté du 5 janvier 1995 portant organisation des élections pour le renouvellement des membres des sections du Comité National de la Recherche Scientifique 17
- VII. Politique des promotions ITA pour 2007 19
- VIII. Note de cadrage sur l'évaluation des ITA 20
- IX. Rapport annuel d'activité du médiateur du CNRS au directeur général – 2005/2006 22
- X. Bilan social du CNRS – 2005 24
- XI. Questions diverses 25

La séance est ouverte à 14 heures 30.

Les membres délibérants sont au nombre de 20 (10 représentants de l'administration et 10 représentants du personnel).

Le Directeur général, Arnold Migus, assure la présidence du CTP.

En préambule, **Mme Caron** donne lecture de la déclaration suivante :

« *Les organisations syndicales du CNRS présentes au Comité Technique Paritaire :*

- *demandent le développement du potentiel de recherche et protestent contre la non-utilisation de toutes les possibilités de création de postes statutaires (+47 postes de chercheurs et +50 postes d'IT) ;*
- *rappellent leur opposition à l'individualisation des rémunérations, notamment au travers des primes et à la politique de contractualisation des emplois du CNRS ;*

- *demandent que de nouvelles promotions IT soient programmées pour 2007, en conséquence du déblocage récent de 57 postes.*

Sur l'ensemble des dossiers, elles sollicitent de véritables négociations dans le cadre du plan stratégique, dans lesquelles la direction doit s'engager à prendre en compte les revendications des personnels, et notamment :

- *déblocage des carrières des IT et des chercheurs ; modifications statutaires ;*
- *garantie du fonctionnement des unités en augmentant leur financement de base ;*
- *maintien de la mission multidisciplinaire du CNRS. »*

Le **directeur général** établit la liste des questions diverses supplémentaires que les représentants du personnel souhaitent voir aborder en fin de séance :

- condition de fonctionnement du Comité national de la recherche scientifique (attribution des moyens de fonctionnement et organisation entre les ingénieurs supports des directions scientifiques et les assistantes de gestion du Comité national) ;
- nombre de réunions annuelles du CHS national (passage souhaité de deux réunions à trois) ;
- précision de la position de l'administration en ce qui concerne l'avancement 2006 des personnels des BAP D et E (réunion d'une CAP particulière ?) ;
- mise en place de la commission nationale de mobilité ;
- présentation en CAP des dossiers de tous les agents de la fonction publique (et non promotion par BAP).

Consultation

I. Plan triennal de développement de l'emploi et d'insertion des personnes handicapées au CNRS

Mme Bec, responsable du bureau de la politique sociale, rappelle le contexte marqué par trois éléments :

- un cadre national favorable à une prise de conscience collective sur le handicap : stratégie de l'Etat pour avancer sur la non-discrimination à l'emploi (responsabilité managériale en matière d'intégration du handicap dans la GRH et responsabilité humaine permettant aux handicapés de trouver leur place dans la société) ;
- un cadre légal rénové (décret 1995 directive européenne 2000, protocole d'accord 2001, loi du 11 février 2005) ;
- une volonté de la direction générale du CNRS de progresser qualitativement et quantitativement sur l'insertion des personnes handicapées.

Les trois objectifs principaux sont les suivants :

favoriser l'accès à l'emploi et respecter l'obligation de 6 % de travailleurs handicapés

Pour ce faire, plusieurs actions sont annoncées dans le plan : organiser une enquête anonyme permettant un diagnostic de l'existant, inciter les personnes concernées à procéder ou à renouveler leurs déclarations auprès des CDAPH (commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées), augmenter le flux annuel de recrutements, constituer progressivement un vivier interne d'étudiants handicapés et gérer les inaptitudes se révélant en cours de carrière par des dispositifs de maintien adaptés.

faciliter le maintien dans l'emploi et les déroulements de carrière et le maintien dans l'emploi

Il convient ici d'assurer des conditions de vie au travail permettant aux travailleurs handicapés de naissance ou devenant handicapés en cours de carrière d'exercer normalement leurs emplois, de

faciliter les progressions de carrière tout au long de la vie professionnelle, de permettre aux agents handicapés de bénéficier des mêmes cursus professionnels que leurs collègues valides et de procéder aux adaptations nécessaires à la compensation professionnelle du handicap.

mieux prendre en compte les spécificités du handicap dans les organisations de travail

Ce troisième chapitre du plan vise à mieux accompagner le personnel d'encadrement pour intégrer cette nouvelle donne dans l'organisation de leur collectif de travail et obtenir leur adhésion.

Trois actions transverses sont aussi à développer, comme :

- la mise en place d'une communication institutionnelle et opérationnelle sur l'ensemble du plan ;
- l'affirmation du rôle des acteurs clés et la nécessité de leur mobilisation ;
- des actions de reporting sur l'avancement de chacune des actions à mettre en œuvre.

L'intérêt d'un tel plan est de partir de l'existant, de poser un cadre, d'impulser des solutions et de s'inscrire dans la durée. Il est aussi nécessaire d'assurer une gestion coordonnée des actions mises en œuvre, par un responsable national handicap, et un suivi des avancées par un comité de suivi et la DRH.

M. EBuzenot prend la parole en sa qualité d'expert pour le SNTRS-CGT. Il considère qu'il convient de ne pas figer le vivier recrutement des étudiants handicapés dans un cadre précisément chiffré par un chiffre préalablement déterminé et de laisser la possibilité à la direction d'arbitrer chaque année le nombre de bourses à financer, chaque année. S'agissant du recrutement des chercheurs, il ne souhaite pas qu'une voie soit privilégiée par rapport à une autre (entre la voie contractuelle et le concours de droit commun) : au contraire, les deux voies doivent être menées conjointement, sans se faire concurrence. **M. EBuzenot** précise en outre qu'il retire sa proposition de propose en outre la constitution d'une d'une commission régionale de suivi du handicap faite lors de la réunion préparatoire, dans la mesure où cela risque d'alourdir le fonctionnement des délégations et de faire double emploi avec les commissions régionales déjà en place, qui dépendrait soit de la (CORAS soit du CHS régional). Enfin, le recensement des accessibilités des bâtiments devrait, selon lui, être placé sous la responsabilité des services logistiques qui sont en charge de l'entretien du patrimoine dans les délégations. Il rappelle en outre l'importance d'élargir le recensement aux unités mixtes de recherche hébergées dans des locaux qui n'appartiennent pas au CNRS. devraient plutôt, au niveau des délégations, être en charge du recensement des accessibilités.

M. Jouan note que les deux filières populations (chercheurs et ITA) ont des modalités de recrutement différentes. Il ne lui semble donc pas souhaitable d'appliquer pour les chercheurs les procédures mises en place pour les ITA, même si effectivement elles fonctionnent bien dans ce cadre. Le SNCS-FSU n'est pas opposé à ce que les modalités spécifiques soient mises en place dans les procédures normales de concours par le comité national (par exemple en ajoutant des postes non affectés) pour améliorer le recrutement de chercheurs handicapés. Il est de l'intérêt de tous, et en particulier de la personne recrutée, que la qualité scientifique demeure le critère de sélection essentiel et soit incontestable. Comme le prévoit la loi, il est possible de recourir à la voie contractuelle mais uniquement si cela apparaît clairement comme la seule solution possible et donc de façon exceptionnelles, avec des modalités qui soient compatibles avec le critère de qualité scientifique pour ne pas laisser planer de doute sur la compétence des chercheurs handicapés retenus. L'article 27 spécifie que le concours peut tout à fait être adapté : cette piste doit donc être explorée. **M. Jouan** souhaite aussi ne pas fermer la porte à d'autres voies de recrutement, comme la contractualisation par exemple.

De manière générale, **M. Veysière** considère que des obstacles à la question du recrutement de personnels handicapés est un sujet sensible dans la mesure où elle se heurte très directement à la philosophie et aux pratiques actuelles, notamment en ce qui concerne les concours pour les chercheurs. Il fait également remarquer que la réglementation ne rend pas obligatoire d'effectuer le stage existant en pratique, même si le texte repose sur de bons principes. En pratique, il rappelle

par exemple que le recrutement de jeunes chercheurs n'est pas conditionné au fait d'avoir effectué un post-doctorat à l'étranger et qu'il vaut mieux ne pas en parler dans le plan triennal. Il s'interroge aussi sur la situation des personnes devenant handicapées au cours de leur en cours de carrière ou souffrant de troubles de santé invalidants qui se trouvent dans l'incapacité de conserver une activité professionnelle du fait de difficulté d'accessibilité des locaux. et pour qui le travail sur le site ne serait plus possible, ce dernier devenant inaccessible de par le handicap : en pratique, comment gérer ces situations et préserver la carrière des personnes concernées ? Enfin, **M. Veyssière** fait une observation sur la possibilité donnée aux personnels enseignants reconnus inaptes aux tâches d'enseignement de bénéficier d'un reclassement par voie de détachement au CNRS et le risque qu'ils fait remarquer que, dans le texte ou dans les faits, les chercheurs ont encore tendance à être ne soient pas considérés comme des sous-scientifiques. scientifiques à part entière.

M. Jauffret salue la qualité du travail réalisé. Il rappelle que le CNRS avait accumulé sur ce dossier un retard important qu'il est en train de combler. Il se réjouit donc des pistes aujourd'hui proposées et du travail mis en œuvre. Il souhaite que ce travail se fasse en concertation avec d'autres organismes de la Fonction publique, et ce afin d'optimiser l'efficacité des mesures.

Mme Mahuteau est d'accord avec la suggestion de M. Veyssière de supprimer le paragraphe concernant le stage post-doctoral à l'étranger. Elle se réjouit que ce dossier sur le handicap aboutisse enfin, le recrutement de personnes handicapées dans la fonction publique et au CNRS étant encore très insuffisant. Pour renforcer son propos, elle donne lecture de la position du Gouvernement (conseil des ministres du 22 novembre), insistant sur la nécessité de favoriser favorisant ces recrutements dans la fonction publique (recrutement par concours avec aménagements requis et par contrats donnant lieu à titularisation). Elle souhaite que le CNRS mette en place un groupe de travail réunissant des membres du comité national, la direction et les partenaires sociaux, pour voir comment instaurer rapidement des commissions de recrutement pour les chercheurs handicapés dès 2007. Dans l'instant, elle signale que le SGEN-CFDT souhaite déposer un amendement tendant à affirmer dans le plan triennal la nécessité de respecter l'esprit de la loi de 2005 qui recommande le recours à la voie contractuelle pour les personnes handicapées.

Le texte de l'amendement, préalablement transmis à la direction générale, propose de remplacer le paragraphe « *Deux positions existent aujourd'hui : privilégier la voie du concours classique ou recourir à la voie contractuelle qui permet la titularisation au bout d'un an sans subir les épreuves traditionnelles du concours [confirmée par l'évolution récente de la législation]* » par le paragraphe rédigé ainsi qu'il suit : « *Deux positions existent : recruter des chercheurs handicapés par la seule voie du concours ou, dans l'esprit de la loi, utiliser les deux voies complémentaires de recrutement : concours avec aménagements et voie contractuelle* ».

Mme d'Argouges Le **secrétaire général** prend la parole. Il confirme la volonté de la direction générale de s'inscrire dans une politique très incitative avec différents axes de stratégie et une vraie ambition, notamment en ce qui concerne poursuivre la réflexion et d'avancer rapidement en ce qui concerne le recrutement des chercheurs.

Afin de traduire une réelle politique d'établissement et de mettre en place les mécanismes de suivi nécessaires sur les trois ans à venir, **le secrétaire général** propose que le plan triennal serve de support à un protocole d'accord où les différents engagements seraient matérialisés.

Le directeur général confirme l'intérêt de cette proposition du secrétaire général. Il estime en effet qu'un protocole que, par rapport au plan triennal, un protocole d'accord est beaucoup plus engageant engagerait davantage les deux parties signataires et lèverait les craintes de ceux qui pensent que les dispositions retenues dans le plan ne seront pas appliquées. Il est par ailleurs favorable à la suppression du paragraphe concernant le stage à l'étranger, souhaitée par le SNCS-FSU, ainsi qu'au maintien des deux options concernant le recrutement des chercheurs (voie contractuelle et concours classique). Il est en outre favorable au fait de ne pas préciser à l'avance le nombre de bourses octroyées chaque année aux jeunes scientifiques handicapés. Il propose donc d'opter pour cette solution.

M. Jouan apprécie la position de la direction générale sur ce dossier.

Mme d'Argouges s'engage à ne pas limiter le nombre de bourses.

Mme Bec explique précise que la direction générale du CNRS aura la possibilité de négocier le financement des actions figurant dans le plan triennal avec le comité national du FIPHFP (fonds interministériel pour les personnes handicapées de la fonction publique) conventionner avec le comité national qui est en train de se constituer au niveau du fonds interministériel (géré par la Caisse des Dépôts et Consignations).

Les modifications acceptées par le président de séance, sur avis favorable des membres du CTP et suite aux demandes respectives du SGEN-CFDT et du SNCS-FSU, sont :

Page 6 – haut de page :

Remplacer la référence chiffrée par l'adjectif indéfini « quelques », pour ne pas chiffrer à l'avance le nombre de bourses de doctorat pour ingénieurs et de bourses post-doctorales à octroyer chaque année aux étudiants handicapés.

Page 9 - haut de page :

Supprimer le paragraphe commençant par « L'usage veut que tout jeune prétendant à un poste de chercheur du CNRS ait effectué un stage post-doctoral à l'étranger. La communauté scientifique sera donc sensibilisée à l'inadaptation d'un tel usage pour les jeunes scientifiques handicapés et à la nécessité d'un assouplissement. Rien ne doit empêcher un jeune scientifique handicapé d'effectuer son stage post-doctoral dans un laboratoire en France et d'y être aussi affecté en tant que jeune fonctionnaire stagiaire ».

La délibération du CTP a donc porté sur le plan triennal ainsi modifié, qui servira de base à un protocole d'accord à signer avec les organisations syndicales qui le souhaitent.

Les membres du CTP ont exprimé un avis favorable à l'unanimité des 20 participants votants.

Concernant les recrutements 2007, **Mme d'Argouges** indique que 40 postes ITA seront devraient être réservés à des candidats handicapés lors de la campagne de recrutement 2007. , contre 6 bourses de doctorat pour ingénieurs et 3 bourses post-doctorales devraient également être affectées pour des candidats handicapés. BDI et 3 post-doctorats.

II. Présentation du dispositif de mise en œuvre de l'apprentissage au CNRS – consultation sur la liste des tuteurs

Mme Pillot, responsable du bureau national de la formation, rappelle qu'en mars 2003, le secrétaire général a souhaité que l'expérimentation de l'apprentissage, après deux ans de pratique dans une délégation, soit étendue à l'ensemble de l'établissement. En 2005, suite au souhait du comité de direction d'étendre l'apprentissage, un groupe de travail a étudié les conditions d'extension de l'apprentissage au CNRS.

Le principe est de participer à la formation des étudiants sur les métiers qui correspondent aux spécificités de l'établissement et/ou qui nécessitent un effort particulier pour attirer les jeunes, et de renforcer le rôle du CNRS en région, en tant qu'acteur dans le développement de l'emploi et de la formation.

D'après la loi n°92-675 modifiée du 17 juillet 1992 sur l'apprentissage dans le secteur public, il est stipulé à l'article 20 que « *les conditions d'accueil et de formation des apprentis font l'objet d'un avis du CTP ou de toute autre instance compétente au sein de laquelle siègent les représentants du personnel. Cette instance examine chaque année un rapport sur le déroulement des contrats d'apprentissage* ».

Plusieurs tableaux chiffrés sont projetés :

- *situation des recrutements depuis 2003 : 48 pour l'année scolaire 2006/2007 ;*
- *diplômes préparés depuis 2001 ;*
- *dépenses de formation : 90 691 euros, entre 2001 et 2007 ;*
- *répartition des niveaux de diplômes des apprentis par corps des maîtres d'apprentissage.*

Mme Pillot note que les maîtres d'apprentissage jouent un rôle très important. Le maître d'apprentissage doit avoir un niveau au moins égal à celui de l'apprenti.

Au niveau national, le groupe de travail préconise de maintenir les principes qui ont guidé l'expérimentation, de contrôler les dépenses au niveau des salaires (déterminer au préalable un volume annuel de recrutement – proposition de 100 apprentis au niveau national) et de mieux prévoir la prise en charge des dépenses de formation. En la matière, il faut se tourner d'abord vers la région, le financement de la formation devant, autant que faire se peut, être assuré par elle. En cas de refus, il faut examiner la possibilité de prise en charge des frais de formation par le laboratoire. Sinon, la prise en charge est effectuée *via* le budget formation des personnels. Il convient aussi de concevoir un fascicule sur l'apprentissage au CNRS et de formaliser un réseau des délégations, chargé de la gestion de l'apprentissage, qui permettrait un échange de pratiques et apporterait des réponses aux problématiques posées par le dispositif. Il s'agit de créer un espace dédié sur l'Intranet de la DRH, comprenant le fascicule, les textes réglementaires et des échanges de pratiques.

Au niveau régional, le groupe de travail préconise d'identifier dans chaque délégation les métiers cibles au CNRS, dans la mesure où l'apprentissage doit viser des niveaux et types de fonction cohérents avec l'activité scientifique, de travailler avec les régions sur leur politique d'apprentissage et d'assurer l'information des maîtres d'apprentissage sur les formations organisées par les conseils régionaux.

En matière de suivi de l'apprentissage, **Mme d'Argouges** propose que l'habilitation des maîtres d'apprentissage soit confiée à la CNFP (commission nationale de formation permanente), de façon à ce que le CTP ne soit pas, tous les ans, saisi d'une longue liste de cas particuliers.

Mme Pillot explique que certaines préfectures assurant l'agrément des maîtres d'apprentissage insistent très lourdement en ce qui concerne sur la nécessité d'un le passage devant le CTP.

M. Mazet considère qu'il n'appartient pas au CTP d'évaluer la qualification individuelle de chaque maître d'apprentissage. Son rôle consiste à porter un avis sur l'ensemble du dispositif et sur l'utilité de le mettre en place au CNRS. Il ajoute que l'apprentissage a pour fonction de former certains personnels aux spécificités de l'établissement et il ne s'agit pas de formation qualifiante ou diplômante. Dans les faits, **il M. Mazet** ne voit pas en quoi un directeur de recherche pourrait former un autre directeur de recherche (au même profil de base) aux spécificités du CNRS. Enfin, un bilan plus précis des recrutements intervenus jusqu'à maintenant serait aussi utile, pour éclairer le CTPa démarche.

M. Gori refuse aujourd'hui de voter, dans la mesure où aucune discussion préalable ne s'est tenue en la matière. Il évoque différents problèmes comme celui tenant à l'adéquation des métiers par exemple. En pratique, il faudrait que le maître d'apprentissage ait le niveau correspondant au diplôme préparé. Aujourd'hui, les deux tiers des maîtres d'apprentissage sont des chercheurs et des maîtres de conférence, ce qui pose problème. Se pose aussi un problème de rémunération. Quelle politique de rémunération le CNRS souhaite-t-il mettre en œuvre pour les apprentis ? En la matière, des précisions sont nécessaires. Doit aussi être présenté un bilan détaillé et régulier aux représentants du personnel (listes des apprentis, en fonction des diplômes préparés). **M. Gori** considère en outre que les laboratoires doivent s'engager, eux aussi, à assurer une formation. Il souhaite en outre plus de traçabilité : combien de contrats d'apprentissage donnent lieu à des ruptures et pourquoi ? Combien ont abouti favorablement (obtention du diplôme) ? S'il est globalement favorable à l'apprentissage, il se déclare déçu par le document remis et présenté ce jour.

M. Veyssière considère que la réflexion du CNRS sur sa politique d'apprentissage n'en est qu'à ses

balbutiements. Il se demande d'ailleurs dans quelle mesure la direction a la volonté réelle de développer l'apprentissage. Quels sont ses objectifs recherchés ? En outre, il souhaiterait savoir si les apprentis ayant suivi les stages se sont portés candidats pour occuper des postes au sein du CNRS et si la démarche a été fructueuse. Globalement, l'apprentissage ne doit pas devenir un moyen d'utiliser de la main d'œuvre à bon marché.

M. Barth rappelle que son syndicat est favorable à l'apprentissage, mais qu'il déplore un manque d'information et de débats en la matière. L'apprentissage suppose de prendre en compte les spécificités de l'établissement et les besoins de l'industrie. Il note que beaucoup de métiers sont aujourd'hui en voie de disparition. En la matière, il serait important de mener une étude, en lien avec l'observatoire des métiers, visant à recenser ces métiers et à préserver la faculté de transmission du savoir. Quoi qu'il en soit, il est important que le CNRS ne s'engage pas dans des formations qui n'offriront pas d'avenir aux jeunes. Il souhaite aussi faire un bilan des jeunes passés par l'apprentissage : sont-ils aujourd'hui en poste, au CNRS ou autre part ?

Mme Celati abonde dans le sens des remarques faites par les précédents intervenants. Elle indique que le SGEN-CFDT est favorable à l'apprentissage, qui permet de faire connaître le monde du travail aux jeunes. Il est nécessaire de mener en la matière une réflexion approfondie, sur les métiers concernés, le niveau des maîtres d'apprentissage, etc. Elle demande si le CNRS réfléchit à une solution pour les catégories les plus faibles : par exemple, le CNRS va-t-il s'engager, comme l'INRA par exemple, dans la mise en place du Pacte Juniors, qui est fait pour justement pour objectif d'aider pour aider les à l'insertion des jeunes sans qualification ?

Mme Pilot apporte plusieurs éléments de réponse :

- explique que la rémunération de l'apprenti est directement liée au diplôme préparé et à l'âge ; le. En la matière, le CNRS ne dispose donc d'aucune souplesse ; ne peut mettre en œuvre une politique spécifique. Elle ajoute que
- l'engagement du laboratoire est précisé dans le dossier. Dans les faits, ce sont les laboratoires qui demandent des apprentis et non le contraire. A partir du moment où les apprentis ne sont pas dans les laboratoires, elle explique qu'il est difficile de savoir ce que sont devenus lesdits apprentis qu'ils deviennent à l'issue de leur formation et de dresser des statistiques (taux de réussite, échec, etc.) ;
- Elle ajoute que la vocation de l'apprentissage n'est pas d'embaucher exclusivement des jeunes dans le public, mais de les former, afin qu'ils intègrent le secteur privé. **Mme Pilot** indique qu'un licenciement est intervenu mais que, globalement, les choses se passent plutôt bien. Concernant l'information, elle note qu'un article a été publié en 2004 dans le journal du CNRS.
-

M. Jouan note que l'apprentissage implique un travail lourd, pour un nombre de dossiers finalement faible. Il se pose donc la question de l'efficacité du système.

Mme Pilot rappelle que le contrat dure entre un an et trois ans ce qui est long. Les tâches confiées devant conduire l'apprentissage conduisant à un diplôme, les tâches afférentes à mettre en place doivent être réfléchies et ciblées, ce qui, il est vrai, est assez lourd. Le suivi administratif des apprentis par les délégations est effectivement relativement lourd.

Le directeur général témoigne de son expérience en tant qu'ancien directeur d'un centre de formation en alternance. Il explique que les étudiants ayant suivi ce type de formation en alternance disposent de savoir-faire très appréciés par les entreprises au sein du centre de formation en alternance qu'il présidait jadis ont retiré de cette expérience un réel savoir-faire. En pratique, ces jeunes ont beaucoup plus vite trouvé du travail beaucoup plus vite que les autres. sans difficulté et plus rapidement que les étudiants en filière classique.

Le projet de délibération est le suivant :

« Le CTP valide la liste des maîtres d'apprentissage proposée et donne délégation à la CNFP pour valider les prochaines candidatures comme maîtres d'apprentissage. »

Mme d'Argouges propose en outre d'engager une réflexion globale en matière d'apprentissage au CNRS.

A la demande du SNCS-FSU et suite à l'accord des membres du CTP, le président de séance a fait procéder à un vote séparé pour les deux sujets.

Vote sur la liste des maîtres d'apprentissage non modifiée :

CONTRE	:	-	
ABSTENTION	:	1	SNPTES-UNSA
POUR	:	13	10 ADM – 3 SGEN-CFDT

Les 4 représentants du SNTRS-CGT et les 2 du SNCS-FSU n'ayant pas souhaité prendre part au vote, l'unanimité des votants est ramenée à 14 personnes.

Le représentant votant du SNPTES-UNSA explique le sens de vote d'abstention. Il ne souhaite pas pénaliser les apprentis déjà recrutés, bien que n'approuvant pas les critères de la liste actualisée des maîtres d'apprentissage.

Vote sur le principe de donner délégation à la CNFP pour valider les prochaines candidatures comme maîtres d'apprentissage :

CONTRE	:	-	
ABSTENTION	:		
POUR	:	16	10 ADM – 3 SGEN-CFDT 2 SNCS-FSU – 1 SNPTES-UNSA

Les 4 représentants du SNTRS-CGT n'ayant pas souhaité prendre part au vote, l'unanimité des votants est ramenée à 16 personnes.

III. Projet de modification de la charte informatique du CNRS

M. Illand, fonctionnaire de défense, indique que le projet de modification de la charte informatique s'inscrit dans la PSSI (politique de sécurité des systèmes d'information), signée mi-novembre. Le texte rappelle en préalable certaines définitions (utilisateurs, ressources informatiques, entité, etc.). Le document proposé prévoit que l'application se fera dans les unités correspondantes. La nouvelle charte « utilisateurs », qui est la refonte de la charte mise en place dans les unités en 1999, tient aujourd'hui compte des évolutions législatives intervenues : loi de juin 2004 sur les outils numériques et loi de modification de la loi CNIL d'août 2004. Ont aussi été prises en compte les évolutions de la jurisprudence, tenant compte de phénomènes nouveaux (nomadistes, wifi, libéralisation de la cryptographie, etc.).

Dans les faits, la nouvelle charte apporte une plus grande ouverture vis-à-vis de l'utilisation, à des fins privées, des moyens informatiques et de la messagerie électronique. Elle contient aussi des avancées en matière de gestion des traces – un document cadre a été mis en place, pour une application dans les unités. Le chiffrage est précisé. Un accent plus fort est mis sur la protection des données et sur leur accessibilité par l'autorité hiérarchique. Elle apporte aussi des précisions touchant au vocabulaire, à l'accès par des personnes extérieures au réseau interne, etc. La nouvelle charte met davantage en évidence l'aspect des UMR. **M. Illand** note pour conclure que la charte vise une meilleure information des utilisateurs et une plus grande transparence.

Mme Caron relève deux problèmes de fonds :

- Les devoirs des administrateurs (*versus* les utilisateurs) sont peu explicités, notamment en termes de confidentialité. Les précautions que doivent prendre les administrateurs pour protéger les

données professionnelles et privées des personnels sont insuffisamment développées (notion d'espace privé dans la vie professionnelle, par exemple).

- IL'utilisateur semble devoir gérer, dans son laboratoire, les problèmes de virus, de protection des données, etc.... Vers qui doit-il se tourner pour régler ces difficultés ?

Concernant la CNIL, **Mme Caron** souhaiterait savoir exactement ce qui est déclaré à la CNIL et pendant combien de temps sont conservées les données. Elle s'interroge aussi sur le contenu du terme « données » (résultats, publications ?). Page 3, elle pense qu'une référence à la *déontologie* devrait être introduite. Page 4, elle propose qu'il soit précisé que les utilisateurs ne doivent pas nourrir d'opinion personnelle (...) *en utilisant leur appartenance professionnelle*. Devrait aussi être prise en compte l'activité syndicale de certains usagers, en ce qui concerne l'utilisation des outils informatiques. Elle s'interroge aussi sur la traçabilité et sur les éléments contrôlés.

Plutôt qu'une charte informatique des utilisateurs, **M. Jouan** estime qu'il conviendrait de définir une charte de l'utilisation des moyens informatiques au cnrs, qui définisse de façon équilibrée le respect de moyens et des informations, pour les utilisateurs et pour les administrateurs. Pour lui, limiter *a priori* l'usage de nouvelles technologies n'est pas une vision positive dans un organisme de recherche. Il conviendrait notamment de préciser que le cnrs doit faire son possible pour fournir un ensemble de solutions cohérentes aux utilisateurs, ne posant pas de problèmes de sécurité. Ceci concerne aussi les utilisateurs extérieurs de passage (wifi, impression, etc.).

Pour **M. Jouan**, il faut éviter d'avoir l'air d'interdire les avis personnels, qui sont constitutifs, au contraire, d'une richesse sociétale du cnrs. En revanche, il est possible de rappeler que l'utilisateur doit s'abstenir de porter atteinte à l'image et aux intérêts du cnrs. En outre, il n'est pas vraiment utile dans un document du cnrs de rappeler qu'il faut s'astreindre à respecter la loi, la question étant de portée plus générale. Par contre, il serait intéressant de préciser un peu mieux les limites de l'administration, s'agissant de données qui ne lui sont pas adressées ou ne la concernent pas directement. Si un administrateur informatique – et exclusivement pour les nécessités de sa mission (incident fonctionnement et sécurité du système) – est amené à atteindre des données personnelles, il doit être astreint au secret professionnel, et en particulier il ne doit pas divulguer ces informations quelles que soient les pressions qu'il puisse subir.

L'utilisation de journaux divers (connexions, accès distants, etc.) ne doit pas être menée sur initiative personnelle ni sous couvert d'un ordre hiérarchique, mais uniquement dans le cadre de l'extrême urgence ou d'un objectif de sécurité : les administrateurs ont alors obligation de confidentialité. La phrase « *interdire de mettre des données sur un site ouvert au grand public* » mérite en outre d'être précisée : s'agit-il de données sensibles ? Si au contraire toute information est une donnée, ceci revient à interdire toute expression. Il doit être possible pour un utilisateur de publier des données liées à son activité, dans la mesure où elles ne sont pas sensibles ou confidentielles.

L'utilisation à des fins privées doit pouvoir être tolérée si elle se pratique dans les limites du raisonnable et si elle ne se fait pas au détriment de l'activité professionnelle, sans but commercial et lucratif et dans le respect de la charte.

M. Jauffret s'associe à certaines des remarques venant d'être faites : une charte de l'utilisateur ne peut en effet se concevoir indépendamment d'une charte de l'administrateur. Il remarque que la charte présentée définit les devoirs des utilisateurs et non fait l'impasse sur leurs droits des utilisateurs. Dans beaucoup de laboratoires, il note que les ressources informatiques sont utilisées de façon partagée : à ce sujet, il propose de préciser que les utilisateurs sont responsables de l'usage *qu'ils font* des ressources informatiques auxquelles ils ont accès.

M. Savariault considère que cette charte est une évolution des mesures qui existaient déjà. Il ne voit pas d'obstacle à son application.

M. Illand explique que, dans le cadre de la présente charte, l'utilisateur a été considéré comme se

trouvant au cœur du dispositif. Son information est donc primordiale. Selon lui, définir une charte pour les administrateurs réseaux, reviendrait à ouvrir la boîte de Pandore et à définir des chartes pour tous les niveaux de responsabilité des différents métiers. Il explique que le but est que la charte soit courte et qu'elle présente les points fondamentaux pour les utilisateurs. Il signale que l'INSERM a récemment mis en place une charte administrateurs : selon lui, elle ne contient que très peu d'informations pertinentes et nouvelles par rapport aux informations mises à disposition par le CNRS.

Le secrétaire général note qu'un document a été publié sur la CNIL.

M. Illand poursuit en expliquant que la charte des utilisateurs contient en fait deux niveaux : un niveau de cadrage et de préconisations générales et un niveau de mise en œuvre du dispositif sur le terrain, sous l'autorité du responsable de l'unité.

Mme Casanova se déclare pour en faveur de la transparence. En la matière, il faut avertir les utilisateurs de tous les risques encourus, et notamment des procédures mises en place pour aller voir les logs.

M. Mazet demande qui a discuté la charte présentée. Des représentants du personnel ont-ils participé aux discussions ? En outre, il s'étonne de ne pas avoir entendu citer la charte de l'INRIA, comme en tant que référence.

M. Illand reconnaît que la charte de l'INRIA a été regardée, pour dresser le bilan d'ensemble. S'agissant de l'information des utilisateurs, celle-ci est renvoyée à des relais régionaux, en charge de diffuser l'information au niveau des établissements, avec toutefois un fort appui technique de Paris (cadrage, émission de documents types, etc.).

Le secrétaire général reprend une proposition d'amendement formulée pour la page 3 : « *Tout utilisateur est responsable de l'utilisation des ressources informatiques qu'il fait et auxquelles il a accès* ».

Mme Caron s'étonne que ses autres remarques ne donnent pas lieu à amendement.

M. Veyssière note que le projet final ne traduit pas les remarques faites en pré-CTP, notamment en ce qui concerne la définition des données.

M. Illand indique que les données sont définies par la loi CNIL en termes de données à caractère personnel. Les données visées par la charte correspondent à toutes informations pouvant être traitées par l'informatique.

Les membres du CTP engagent une discussion collective.

Mme Fadel indique qu'il s'agit simplement de vérifier que la personne mettant la donnée en accès en a informé celui qui gère le serveur, afin de respecter les nouvelles dispositions de la loi sur la confiance en l'économie numérique. En aucun cas le but n'est de restreindre la diffusion de la donnée.

Mme Caron demande qui est la personne responsable.

Mme Fadel explique que le directeur de publication d'un serveur à accès grand public est automatiquement mentionné sur le serveur.

Mme Caron considère que cette pratique de déclaration est illusoire.

Les membres du CTP engagent une discussion collective.

M. Jauffret indique que son organisation s'abstiendra de voter sur la charte présentée, dans la mesure où la référence aux données privées et à la diffusion des données syndicales est très insuffisante.

Le directeur général propose de passer au vote.

CONTRE	:	6	4 SNTRS-CGT – 2 SNCS-FSU
ABSTENTION	:	4	3 SGEN-CFDT – 1 SNPTES-UNSA
POUR	:	10	ADM

IV. Suppression du CHS de l'IN2P3

M. Guérin, coordonnateur national de prévention et sécurité, rappelle qu'un dossier a été remis aux membres du CTP, sur lequel il ne reviendra pas en détail. Il souligne que les activités d'appui à la recherche de l'IN2P3 ont été transférées, au 1^{er} janvier 2006, aux différentes délégations. La prévention et la sécurité font partie de ces activités, aujourd'hui gérées dans les délégations. Le délégué régional étant responsable de leur mise en œuvre et le CHS de délégation examinant les problèmes, il est apparu logique de supprimer le CHS de l'IN2P3. Compte tenu de la spécificité des activités de l'IN2P3 l'institut, sa cellule sécurité se recentre sur son cœur de métier et se transforme en une cellule en charge des problèmes de radioprotection et de sûreté nucléaire. Le médecin de prévention de l'IN2P3 se recentre aussi sur ces activités. Il est proposé que la cellule et le médecin évoqués fassent une présentation annuelle devant le CHS du CNRS des problèmes liés aux domaines dont ils ont la charge.

M. Jouan note que ce problème de disparition de délégation se pose aussi par rapport à la formation permanente, certaines écoles de formation étant gérées directement par l'institut par l'IN2P3. Quel est, en l'absence de délégation régionale, le devenir de ce type d'activités, qui conserve une forte pertinence de par la nature même de l'institut ?

M. Veysière pense que ce système, qui opère une distinction d'activités, pourrait, sur le terrain, créer des complications sur le terrain vis-à-vis des agents (confusion des personnes et des structures).

M. Gori signale que son syndicat ne votera pas pour la suppression du CHS de l'IN2P3 dans les conditions dans lesquelles le sujet est présenté. Il note que la lettre d'introduction prévoit la présentation d'un bilan au CHS du CNRS, ce qui n'est pas le cas de l'avenant de la convention. Les sujets à débattre étant nombreux et importants Pourquoi ? , il souhaite en outre que le CHS national du CNRS se réunisse au minimum une fois par an les sujets soumis à cette instance étant nombreux et importants. M. Gori souhaite par ailleurs que les délégations soient saisies de tous les problèmes touchant à la sécurité de l'IN2P3 au niveau régional et que cette disposition soit inscrite dans l'avenant. Enfin, il demande que les CHS régionaux abordent chaque année la question de la radioprotection et qu'ils effectuent l'inventaire des accidents survenus dans les laboratoires dépendant de chaque délégation.

Concernant le nombre de réunions du CHS, **le secrétaire général** indique qu'il n'existe pas de règles spécifiques. En pratique, il est important que le CHS respecte son ordre du jour et cadre ses débats. Une séance est traditionnellement réservée à l'examen des questions concernant les marins de l'INSU.

Concernant les risques de confusion des personnes et des structures, **M. Guérin** note que le CNRS dispose aujourd'hui d'un an de fonctionnement et que ce délai a permis d'y voir plus clair dans la répartition des rôles et de dissiper les éventuels malentendus. D'ailleurs, recul peut aujourd'hui être mis en avant. Les problèmes étant traités, dans une dimension de proximité et dans au sein des CHS de chaque délégation, les risques de confusion ne semblent pas si importants. En outre, il n'existe pas de dichotomie entre ceux qui traitent la sécurité traditionnelle et ceux qui traitent de la sûreté nucléaire : en effet, des échanges très fréquents sont assurés entre les ingénieurs régionaux de prévention et de sécurité des délégations et la cellule. Le responsable de cette cellule est chargé de mission auprès de la CNPS pour ces problèmes-là. En la matière, l'information passe donc très facilement. Le traitement des problèmes de terrain au niveau des délégations est plutôt favorable. Concernant les remarques de M. Gori, **M. Guérin** propose d'ajouter un alinéa supplémentaire dans le projet de modification qui reprendrait la phrase figurant dans la note de présentation ainsi

rédigée : « Afin de tenir informés les membres du CHS du CNRS, le responsable de la cellule SNR leur présentera une fois par an un bilan des principaux problèmes rencontrés et des actions engagées en matière de radioprotection et de sûreté nucléaire ».

M. Gori prend acte de cette proposition.

Le président de séance approuve cette suggestion et propose le texte ainsi modifié au vote du CTP.
(intervention hors micro).

Le projet de délibération est le suivant : « Le CTP approuve la suppression du CHS de l'IN2P3 et le projet de modification de l'article 5 de l'instruction Hygiène et Sécurité du CNRS. »

La délibération du CTP a donc porté sur la suppression du CHS, ainsi que sur le texte modifié. Les membres du CTP ont exprimé un avis favorable à l'unanimité des 20 participants votants.

V. Prime de fonctions informatiques : bilan 2006 et projet d'évolution de la circulaire n°050001 DRH du 23 mai 2005 relative au régime indemnitaire des fonctionnaires affectés au traitement de l'information

Mme Sinanides, adjointe à la directrice des ressources humaines, indique que 144 demandes d'homologation de centres sont à dénombrer, pour 84 centres homologués. La commission a utilisé comme critère principal la fourniture d'un service informatique (scientifique ou non) à une large communauté d'utilisateurs. Concernant le bilan des demandes individuelles, **Mme Sinanides** dénombre 385 candidatures individuelles, dont 12 personnes non admises à concourir.

Les critères retenus sont les suivants :

- fonction et grade ;
- ancienneté ;
- affectation à un CTAI ;
- appartenance à la BAP E ;
- affectation à 100 % du temps de travail.

Un tableau présentant le bilan des examens est projeté. A cette occasion, **Mme Sinanides** présente les critères plus qualitatifs qui ont été retenus :

- prise en compte des tâches de services pour une communauté scientifique nationale et internationale et de la dimension « projet » pour les chefs de projet ;
- souplesse dans la correspondance des activités et des emplois-types ;
- reconnaissance du dynamisme de l'agent vis-à-vis de ses activités ;
- prise en compte de la formation professionnelle régulière pour tous et de la technicité pour les programmeurs et programmeurs système d'exploitation.

Dans le cadre des perspectives 2007, **Mme Sinanides** indique qu'est envisagée laqu'une modification de l'instruction est envisagée sur deux points :

- actualisation de la grille des fonctions permettant de mieux tenir compte de la réalité des métiers ;
- rapprochement des durées d'audition avec celles des concours externes.

Afin de rapprocher les durées d'audition des examens professionnels avec celles en vigueur pour les concours externes, la durée des auditions est modifiée comme suit :

- la durée des auditions passe de 45 minutes à 30 minutes pour les fonctions correspondant aux emplois de catégorie fonction publique A : chef de projet, programmeur de système d'exploitation et analyste ;
- la durée des auditions passe de 30 minutes à 20 minutes pour les fonctions correspondant aux emplois de catégorie fonction publique B : programmeur.

En outre et, de manière à tenir compte de la réalité des métiers exercés au sein de l'établissement, la

grille des fonctions qui constitue l'annexe 2 de la circulaire est modifiée comme suit : la fonction de chef d'exploitation complète les fonctions liées aux corps des ingénieurs de recherche et des ingénieurs d'études.

Une nouvelle campagne d'homologation de nouveaux centres ou de demandes de renouvellement d'homologation a été lancée le 4 décembre 2006. Une réunion de la commission d'homologation est prévue début mars, pour prendre une décision sur les demandes et assurer la préparation de la campagne des examens individuels. L'organisation des épreuves interviendra lors du deuxième trimestre 2007.

Mme Casanova demande s'il y a des personnels techniques de catégorie C (AJT) qui figurent parmi les 12 candidats non admis à concourir, et ce bien qu'ils effectuent une activité du niveau supérieur se retrouvent des catégories C. Elle le déplore car elle craint que l'établissement n'envisage rien de plus pour eux. Des AJT de la BAP E continueront d'exercer une fonction supérieure sans percevoir la PFI et sans espoir de voir leur situation s'améliorer, faute de promotions possibles dans leur BAP. A terme, qu'est-il prévu pour les personnes concernées ? Ces personnes vont-elles apparaître quelque part ou vont-elles rester catégorie C, avec un profil de poste catégorie B et en ne percevant pas l'APFI et en ne pouvant pas bénéficier d'avancement, faute de postes ?

Mme Caron se demande si la prime pour l'utilisation de l'informatique PFI (prime de fonction informatique) est toujours fondée, dans un établissement où la mesure où, aujourd'hui, tous les agents utilise l'informatique. Et pourquoi se limiter à ce seul métier ? Cette prime PFI est en outre attribuée de manière discriminante et sur des critères provoquant des disparités très importantes entre les personnels exerçant le même métier. Aujourd'hui, de nombreux personnels souhaitent être détachés vers la BAP E, car ils considèrent ne pas avoir droit à la prime. Au niveau des laboratoires, il existe aussi un problème de génération : en effet, des anciens touchent la prime, alors que, pour exactement le même travail, des jeunes ne touchent pas cette prime, faute de rentrer dans les nouveaux critères. Elle note aussi que le montant de la prime (1 500 à 6 000 euros) est fonction du bon vouloir du DR. L'octroi de la prime suppose aussi d'être membre des CTAI, ce qui « force » certaines mobilités vers ces structures. Elle pense aussi que l'évaluation faite par la commission est d'ordre professionnel, et non liée à une fonction particulière. Si une personne est reconnue apte, elle doit bénéficier d'une promotion, et non d'une prime. Globalement, **Mme Caron** est fortement opposée à cette forme de rémunération des personnels, qui entraîne une concurrence de fait et revient à privilégier le choix des collaborateurs acceptant de se diriger vers les CTAI.

M. Mazet indique que son organisation est contre les primes individualisées. En outre, il ne pense pas qu'il faille organiser un concours pour obtenir une prime.

M. Gori souligne plusieurs absurdités. Il ne comprend pas pourquoi le grade et l'ancienneté sont pris en compte dans les critères d'octroi de cette prime de « fonction ». S'agissant de l'ancienneté, il fait état d'un critère discriminatoire. Il voit aussi dans le système proposé quelques contradictions, comme par exemple entre deux critères : affectation à 100 % du temps de travail et souplesse dans la correspondance des activités et des emplois-type.

M. Jauffret s'associe aux remarques précédentes. Le SNPTES conteste la circulaire et les dispositions du 23 mai 2005, qui introduisent des disparités non justifiées et inacceptables. Le SNPTES est demandeur d'une refonte complète du processus d'attribution de la prime informatique, si toutefois elle doit perdurer.

M. Savariault signale que le SGEN-CFDT est aussi farouchement opposé à cette prime informatique, qui est une prime de « fonction », distribuée de façon inique. Les critères d'attribution doivent être revus.

Mme Célati demande si les agents n'ayant pas perçu la prime se sont vus justifier cette décision de refus de façon argumentée.

Mme d'Argouges reconnaît que le texte, très ancien, ne reflète plus la situation actuelle. Quoi qu'il en soit, elle note simplement que cette prime est prévue par la réglementation actuelle qu'il convient de respecter. En la matière, les solutions ne sont pas évidentes et les alternatives sont peu nombreuses.

Mme Sinanides indique que la direction n'est pas opposée, sur le principe, à l'ouverture à des fonctions de catégorie C. En la matière, la direction est en attente de la publication d'un texte qui reconnaîtrait la fonction d'AJT BAP E, fonction qui aujourd'hui n'existe pas.

Mme Mahuteau note que le ministère de la recherche n'applique pas les textes pour les ITRF, qui touchent tous la prime, sans avoir à passer d'examen professionnel.

Mme Casanova demande déplore que si le CNRS puisse employer aujourd'hui des AJT en BAP E pour assurer des travaux en qualité de techniciens.

Mme Sinanides prend acte de cette question, sans toutefois y répondre.

Le projet de délibération est le suivant : « *Le CPT approuve le projet d'évolution de la circulaire n°050001 DRH du 23 mai 2003 relative au régime indemnitaire des fonctionnaires affectés au traitement de l'information* ».

CONTRE	:	10	4 SNTRS-CGT – 2 SNCS-FSU
			3 SGEN-CFDT – 1 SNPTE-UNSA
ABSTENTION	:	-	
POUR	:	10	ADM

VI. Modification de l'arrêté du 5 janvier 1995 portant organisation des élections pour le renouvellement des membres des sections du Comité National de la Recherche Scientifique

M. Willoquet, directeur de l'UPS en charge des élections, explique que les évolutions trouvent leur origine dans le bilan de la commission électorale précédente (mode d'inscription des électeurs, simplification de l'organisation, utilisation des possibilités offertes par le site web élections). Aujourd'hui, de nouveaux points doivent être pris en compte, comme :

- l'existence de personnels non CNRS des unités CNRS inscrits d'office et non à la demande ;
- la nouvelle organisation de la commission électorale ;
- profession de foi et *curriculum vitae* pour les candidats ;
- référence au site web pour l'information électorale.

Une des modifications tient au fait que 60 000 agents des unités CNRS seront inscrits d'office, contre 26 000 précédemment. Les autres sont inscrits à la demande. Ce système est plus cohérent par rapport aux unités, entraîne une diminution du traitement des inscriptions à la demande et une harmonisation de l'électorat avec celui des élections CS et CSD.

Au niveau de la commission électorale, jadis composée d'une centaine de personnes mobilisées durant tout le processus, est prévue une réduction de l'effectif à une vingtaine de personnes et l'adjonction d'une commission d'experts issue du CN, chargée de la mise en place de la commission électorale. Ce système présente plusieurs avantages, comme une mobilisation des experts réduite à cinq mois, une responsabilisation des présidents de section et une méthode de travail des experts adaptée.

M. Willoquet ajoute que les candidats individuels (collèges A et B) fournissent une profession de foi. Le *curriculum vitae* des candidats sera affiché sur le site web. En outre, le support papier fait, en partie, place aux outils électroniques pour l'accès réglementaire à l'information.

Mme Mahuteau souhaite qu'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales représentatives fasse partie de la commission électorale spécialisée, comme cela est le cas pour la commission électorale. En outre, il convient que le chaque représentant ait un suppléant, afin de

pallier les absences éventuelles du titulaire.

M. Jauffret reconnaît une avancée dans les dispositifs envisagés. Il s'associe aux remarques de Mme Mahuteau : des représentants du personnel des organisations syndicales doivent participer à la commission *ad hoc*.

M. Veyssièrre partage aussi cette position. Il regrette en outre que seuls les refus d'inscription soient notifiés (et non plus les inscriptions acceptées). Il revient aussi sur certaines formulations, qui lui semblent un peu vagues, par exemple en ce qui concerne le moment de dépôt du CV. Concernant le matériel électoral, il est pour maintenir une référence précise audit matériel.

M. Millet s'étonne aussi de l'absence de représentants des organisations syndicales dans la commission *ad hoc*. Il est hostile à la transmission du CV et se déclare pour le maintien de l'utilisation de supports papier, pour procéder au vote.

M. Gori est d'accord avec les autres intervenants sur la présence obligatoire des représentants du collège C dans la commission *ad hoc*. Il précise également la nécessité d'intégrer les électeurs du collège C dans le second paragraphe de l'article 12 qui concerne la transmission d'informations concernant l'identité des candidats. (*hors micro*).

M. Willoquet le confirme : explique que tous les membres de la commission électorale peuvent assister aux réunions de la commission *ad hoc*.

Le directeur général accède cependant à la requête des représentants du personnel de le préciser dans le texte.

M. Willoquet apporte plusieurs éléments de réponse :

- la disparition des membres suppléants s'explique par le souhait de la direction de renforcer la responsabilité et l'implication de chaque membre désigné de la commission électorale. explique qu'un seul représentant nommé est préférable, de façon à renforcer la responsabilité et l'implication Il est en effet apparu qu'il valait mieux désigner un seul représentant, disponible et facile à contacter quand il faut organiser des réunions dans l'urgence. .
- La notification papier aux seuls candidats refusés s'explique notamment par le souci de limiter le recours au papier, dans un contexte où l'intégralité de la liste électorale est consultable sur support interactif.
- Concernant la commande du matériel électoral, il explique que le marché doit être passé au deuxième trimestre 2007. Dans ce contexte et par souci de simplicité, il conviendrait, dans un esprit de dialogue et de transparence, de se passer de l'aval de la commission électorale, pour ne pas bloquer le vote par cet unique point d'ordre administratif.

Mme Caron remarque que l'article 15 fait référence au bureau de la commission électorale.

M. Willoquet prend acte de cette erreur : le bureau n'existe plus.

M. Mazet s'étonne que le matériel de vote soit commandé avant la première réunion de la commission électorale. Il déplore aussi que le code d'identification et le vote lui-même soient sur le même document papier.

Le projet de délibération est le suivant : « *Le CTP approuve la modification de l'arrêté du 5 janvier 1995 portant sur l'organisation des élections pour le renouvellement des membres des sections du Comité National de la Recherche Scientifique* ».

Deux modifications ont été acceptées par le président de séance à la demande des représentants du personnel :

1. Compléter le 2° - de l'article 1^{er} du projet par la reprise du c) du 1° permettant de

réintroduire les représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans la commission électorale spécialisée ;

2. Supprimer au niveau de l'article 15 de l'arrêté du 5 janvier 2005 la référence au « bureau » de la commission électorale qui n'existe plus dans le projet de modification.

Le projet est soumis au vote dans sa version modifiée.

CONTRE	:	-	
ABSTENTION	:	6	4 SNTRS-CGT – 2 SNCS-FSU
POUR	:	14	10 ADM - 3 SGEN-CFDT, 1 SNPTE-UNSA

Information

VII. Politique des promotions ITA pour 2007

Mme d'Argouges explique qu'il convient de tirer parti des nouvelles marges de manœuvre du NCBC (disparition de la contrainte postes budgétaires). Le nouveau contexte repose aussi sur un élargissement des possibilités de tour extérieur promotions au choix. Elle souligne aussi la nécessité de renouveler le dialogue social et de traduire la priorité accordée aux promotions internes. La démarche se situe dans le cadre d'une enveloppe en hausse augmentation par rapport aux années antérieures. Il convient de partager le diagnostic sur les points de blocage et de donner la priorité aux techniciens T et aux ingénieurs d'études IE, dont les déroulements de carrière posent le plus de difficultés.

Des tableaux présentant l'ancienneté des agents à l'échelon terminal, les promotions ITA 2007, les promotions de corps et de grade par session sont rapidement projetés.

Mme Mahuteau tient à remercier la DRH directrice des ressources humaines d'avoir ouvert ces discussions de façon si rapide.

M. Jauffret s'associe à ces remerciements. Pour lui, le but l'objectif attendu est une la refonte complète des grilles indiciaires de la grille indiciaire et des statuts : il est urgent d'ouvrir les négociations au CNRS sur ce point.

Malgré M. Gori prend acte de une l'augmentation de l'enveloppe annoncée de 200 000 €. Il réitère toutefois la demande de son syndicat d'obtenir encore les , **M. Gori** souhaiterait que l'enveloppe atteigne les 500 000 euros complémentaires, comme cela est d'autant plus fortement que la direction n'a pas tenu compte des 75 postes nouveaux en concours externes dans le calcul du nombre de concours internes et de promotions au choix pour atteindre le maximum de possibilités statutaires prévu par les statuts. Au niveau du CNRS, il dénonce une situation de blocage des carrières dramatique. Il propose de débloquer cette situation sur trois ans, en ouvrant à la promotion un tiers des effectifs bloqués dans chaque garde ou chaque corps.

Le secrétaire général rappelle que la LOLF contraint les directions d'établissement à ne plus faire ne fait plus référence à des postes budgétaires mais à une masse salariale budgétaire globale, sur la base de laquelle sont réalisés des arbitrages. La proposition pour les techniciens et les ingénieurs d'étude est de passer de 87, en 2006, à 157, en 2007. Les 75 postes nouveaux ont été intégralement utilisés pour la campagne de recrutement.

VIII. Note de cadrage sur l'évaluation des ITA

M. Guérin, responsable du bureau du développement professionnel des ITA, indique que la phase expérimentale sera conduite en 2007. Dans ce cadre, un comité de pilotage sera constitué, associant

la DRH, des représentants de DRdélégations régionales, des DU directeurs d'unité et des élus en CAP sera constitué. L'évaluation du dispositif aura lieu au cours du second semestre et des points d'étape seront organisés entre la DRH et les responsables syndicaux. Un échantillon a été identifié, en tenant compte de plusieurs dimensions :

- équilibre recherché entre un nombre suffisamment important pour être significatif et pas trop lourd à gérer en phase expérimentale ;
- choix des populations au sein de BAP scientifiques et de BAP d'appui ;
- agents de différents corps : expérimentation des différents supports ;
- choix de délégations représentatives, dont Gif, Rennes, Grenoble et certaines directions du Siège.

L'échantillon sera composé de la sorte :

- une partie des techniciens de la BAP C (environ 660 agents au plan national) ;
- une partie des ingénieurs d'études de la BAP G (environ 55 agents au plan national) ;
- une partie des ingénieurs de recherche de la BAP H (environ 190 agents au plan national).

En conséquence de l'échantillonnage, les résultats ne seront pas transmis aux CAP en 2007. Le calendrier est le suivant :

- préparation des supports et de l'opération de janvier à juin ;
- examen des dossiers en septembre ;
- réunion des commissions en octobre ;
- transmission des avis et premier bilan en novembre.

M. Veysière observe une confusion demande si est visée une entree « évaluation des compétences » ou une et « évaluation de « l'activité » dans la mesure où le document parle de rapport d'activité. Selon lui, cette précision est d'importance dans la mesure où l'évaluation des compétences concerne la question préalable du lien avec les carrières et la promotion, un lien pouvant exister avec les promotions et le déroulement de carrière. Dans le cadre de l'évaluation, il estime que les structures menant ladite évaluation doivent être réellement indépendantes vis-à-vis de la hiérarchie. Selon lui, la présence dans les commissions d'experts de représentants du personnel est primordiale. Globalement, il estime que beaucoup d'aspects du dispositif doivent encore être précisés.

Mme d'Argouges note que la plupart des questions ont trouvé leur réponse dans le cadre du groupe de travail.

Mme Mahuteau salue le travail du groupe de travail conduit par Monsieur Saubost, pendant une année. Elle pense que l'agent devrait recevoir directement le rapport d'expertise, avec copie au directeur d'unité et non « sous couvert des ». Elle souligne les nécessaires qualité et précision du rapport, pour permettre la réussite de la démarche d'expérimentation.

M. Gori rappelle que la réflexion du groupe de travail qui a beaucoup investi dans ce travail était partie de la nécessité de construire une évaluation des ITA par des pairs, avec la notion d'expertise sur site. Or, on voit bien qu'on s'éloigne de cette idée et qu'on associe l'évaluation professionnelle à l'évaluation hiérarchique. regrette que l'évaluation professionnelle proposée ne vienne pas en complément de l'appréciation hiérarchique, mais seulement « en dessous ». Il regrette aussi la disparition de l'expertise sur site, pourtant essentielle pour mettre à jour les problèmes pratiques touchant l'agent. Dans les documents, certaines phrases semblent aussi traduire la volonté de la DRH de se saisir de cet outil d'évaluation pour faire de la gestion des ressources humaines, ce qui est une bonne chose : en la matière, la RH ne doit pas cependant suppléer le rôle de l'observatoire des métiers. Il ne souhaite pas non plus une présentation du document sous forme de rapport d'activité et sur la base d'une auto-évaluation, qui fait rentrer en ligne de compte les capacités rédactionnelles des agents. Le visa du directeur peut en outre apparaître comme une censure, gênante et non souhaitable. *Quid* de l'utilisation visée des supports électroniques, tous les agents

n'ayant pas un accès libre et facile à l'outil informatique ? **M. Gori** souhaite que les rapports d'expertise réalisés soient analysés par l'administration, et non simplement transmis aux agents. Il espère que ces différentes remarques seront entendues.

Le secrétaire général confirme que le but est réellement d'avancer en la matière.

M. Jauffret se satisfait de voir enfin distinguée l'évaluation professionnelle, qui doit être orientée vers l'agent, de l'évaluation hiérarchique. Il rappelle que le SNTES-UNSA est favorable à une certaine uniformisation des statuts de la fonction publique et à l'introduction de représentants du personnel dans les processus d'interclassement.

IX. Rapport annuel d'activité du médiateur du CNRS au directeur général – 2005/2006

M. Topol, en tant que médiateur du CNRS présente son rapport. Il note que sur les 48 dossiers soumis, 37 ont été acceptés, les autres ayant été refusés ou suspendus. Le taux de dossier clos tourne autour de 60 %. Les 3/4 des demandeurs de conciliation relèvent des chercheurs et des techniciens administratifs du CNRS. Concernant les conflits et les difficultés au travail, six dossiers ont été ouverts et un seul a été traité. En la matière, le taux de dossier clos est peu important, les réponses à apporter n'étant pas d'ordre administratif ou réglementaire. Sur les 23 dossiers clos, 16 ont donné lieu à une sortie favorable au demandeur, quatre ont donné lieu à une sortie défavorable (pour des raisons administratives) et trois ont fait l'objet d'un accord direct entre les parties, sans intervention du médiateur.

Aujourd'hui, 70 dossiers sont suivis, pour les 30 000 agents appartenant au CNRS. Si ce chiffre peut à ce jour apparaître faible, **M. Topol** considère qu'il pourrait aller croissant, des problèmes nouveaux étant en train de se révéler, notamment en ce qui concerne des questions de violence physique ou de destruction de matériel.

M. Topol évoque ensuite la notion importante de « responsabilité » :

responsabilité du CNRS à l'égard des personnels

Il faut ici faire preuve de vigilance, en ce qui concerne les conséquences des décisions qui pourraient être prises sur la base d'une information incomplète ; pour ne pas retarder le traitement des difficultés du personnel ; pour permettre la mise en œuvre rapide de décisions ; pour poursuivre la discussion entre les parties, etc.

responsabilité des agents vis-à-vis du CNRS

Il convient ici d'articuler le désir des agents et les attentes de l'organisme (mobilité, changement d'orientation), dans le cadre d'une approche symétrique.

responsabilité dans les rapports du travail

responsabilité du CNRS à l'égard de ses partenaires

Il est ici possible de citer un cas de non-renouvellement d'une délégation, rapidement résolu.

Le succès rencontré a été obtenu grâce à l'aide des services administratifs et à l'intervention du directeur général. Au vu des dernières saisines, **M. Topol** pense qu'il faudrait envisager l'élaboration d'un guide des bonnes pratiques dans les laboratoires, où existent différentes sources de conflit.

M. Savariault note que si les conflits sont peu nombreux, c'est parce que les organisations syndicales en traitent également un certain nombre. Certains conflits sont liés aux relations humaines, domaine sur lequel la politique du CNRS doit être d'envergure (définition de politiques et de méthodes de travail dans les délégations). Il note enfin que la politique actuelle du CEE (centre d'études de l'emploi) vise à faire retourner les agents du CNRS dans leur organisme de départ, alors que les postes n'y existent pas.

Concernant le CEE, **M. Topol** indique suivre ce dossier avec beaucoup de précaution : la question est aujourd'hui de savoir quel est le flux de demandes d'adhésion (10 ou 50 par an ?).

M. Jauffret souligne aussi le faible nombre d'interventions. Il se demande si cela ne tient pas au manque d'information des agents en ce qui concerne l'existence même du service de médiation. En la matière, une communication renforcée serait très utile.

M. Veysière considère que le document met en évidence les problèmes généraux de l'organisme. La nature des problèmes soulevés rejoint directement des questions liées à l'organisation du CNRS. Des problèmes sont notamment liés à la réorganisation, à la disparition de certaines unités, etc. Du point de vue financier et budgétaire, la situation existant au niveau du CEE est inquiétante et anormale. **M. Veysière** considère en outre que le non-renouvellement de la deuxième année de délégation pour un maître de conférence pose question. En la matière, il regrette que l'examen des demandes de délégation ait, depuis plusieurs années, été retiré au Comité national, qui ne peut plus délivrer d'avis scientifique. Il note par ailleurs que la prolongation de détachements des ITA dans le corps des chercheurs est un point sensible : en effet, compte tenu des difficultés budgétaires actuelles qui s'opposent à une réelle politique d'échange entre les corps, les demandes de détachement d'un corps à un autre peuvent, dans certains cas, prendre un tour particulier (ITA détaché DR, par exemple). **M. Veysière** évoque aussi des conflits liés à la signature d'articles et des problèmes de destruction d'archives. Ces problèmes sont liés à l'évolution des laboratoires (rapports avec les tutelles, etc.). Enfin, il estime qu'il est scandaleux que le CNRS mette tant de temps à exécuter les décisions du Tribunal Administratif.

Mme Caron revient sur les difficultés au travail. Dans certaines délégations DR, des groupes de travail examinent des cas de souffrance au travail. En pratique, ces situations de souffrance résultent souvent de l'organisation du travail. Concernant les signataires de publications, elle partage l'avis de M. Veysière. Aujourd'hui, des manipulations sont oubliées, ce qui est tragique pour le CNRS, qui n'aura pas de mobilisation sur des thématiques nouvelles. Elle évoque aussi des problèmes de mobilité d'agents, dont certaines ne sont pas toujours souhaitées par les intéressés.

Mme Mahuteau note que les problèmes des détachements des personnels de certains corps vers d'autres corps sont réels au CNRS. Elle ne peut pas laisser dire que certains qu'un ITA sont se fait détachés dans le corps des directeurs de recherche DR, pour être promu qu'elle n'a jamais vu. En revanche, elle a constaté Par ailleurs, elle souligne qu'en CAP des IR, lesque des représentants du personnel ont souvent voté contre l'intégration de chercheurs dans le corps des ingénieurs de recherche IR, quand les agents ils ne justifiaient pas d'un réel d'un réel travail d'IR et ne présentaient pas des dossiers de niveau IR1. Cette question mériterait, selon elle, d'être débattue de façon plus globale, ce problème étant permanent, au niveau du CNRS.

M. Topol reconnaît que la visibilité du médiateur pourrait être plus importante. Concernant le CEE, il indique travailler en la matière avec la direction générale. Il convient notamment de voir s'il est possible de récupérer certains postes, dans le cadre des non-renouvellements de départs à la retraite. Concernant les signataires d'articles, il indique que le Comex pourrait être saisi pour élaborer un guide des bonnes pratique, plus large que le texte déjà émis.

Le directeur général souligne l'importance du médiateur, qui apporte un autre regard au niveau du CNRS.

X. Bilan social du CNRS – 2005

Mme Deveaux, membre de l'équipe chargée de l'élaboration du bilan social à la DRH, explique que le bilan social permet de dresser tous les ans une photographie des personnels, permanents et non permanents. Pour la première fois en 2005, le bilan présente le nombre de personnels rémunérés sur l'année, en personnes physiques payées (PPP) et en équivalents temps plein travaillés (ETPT).

Les effectifs présents en 2005 s'établissent à 40 979 collaborateurs (27 058 permanents,

883 personnels accueillis en délégation, 90 personnels d'administration centrale et marins et 12 948 non permanents). La répartition de la population reste proche des années précédentes, avec une légère prédominance des personnels IT. Plus on monte dans la pyramide des emplois, moins la part de femmes est importante. Les femmes sont aussi inégalement représentées dans les disciplines (IT et chercheurs). Les effectifs les plus nombreux sont les 55/59 ans. S'agissant des carrières, les recrutements (concours externes) des IT et des chercheurs augmentent, tout comme les promotions. 14 % des chercheurs ont moins de 35 ans et 6,6 % sont de nationalité étrangère. Le CNRS est confronté au renouvellement de ses personnels : 896 agents ont quitté le CNRS en 2005. La mobilité externe est en baisse par rapport à 2004 (403 mises à disposition et 707 détachements), mais la mobilité interne augmente. Concernant les rémunérations, les écarts entre hommes et femmes sont plus importants chez les chercheurs.

Un tableau présentant le poids relatif par tranches de rémunérations mensuelles, primes comprises, des hommes et des femmes est projeté.

12 948 personnels non permanents ont été accueillis dans 28 cadres d'accueil distincts. 25 % sont de nationalité étrangère. Concernant la politique sociale, le total de la dotation budgétaire se monte à 29 251 K€. La formation permanente a concerné 11 851 agents. L'investissement formation du CNRS représente 3,07 % de la masse salariale. Concernant la médecine de prévention, 20 873 visites ont été effectuées, par 87 médecins, dans 65 services médicaux.

M. Gori considère que la discussion sur le bilan social est prématurée, dans la mesure où seul un document partiel a été communiqué aux membres du CTP. Il souligne notamment l'importance de la formation et de l'apprentissage.

Mme Célati pense que la mobilité devrait être appréhendée de façon plus large au niveau du CNRS. Aujourd'hui, de nombreux postes sont difficilement pourvus. Elle estime notamment que les descriptions de postes sont trop précises, ce qui freine les mobilités. Elle s'étonne que les bourses post-doctorales soient, en 2005, recensées parmi les postes « en acquisition de compétences ». Elle constate que les personnels non permanents sont de plus en plus nombreux. En outre, se constate une augmentation des contrats d'auxiliaires et de vacataires, non soumis au visa du contrôleur financier.

Le secrétaire général note que cette dernière question ne se pose plus au depuis le 1^{er} janvier 2006.

M. Jauffret souhaiterait pour le futur que le bilan reflète une évolution qui soit davantage pluriannuelle.

M. Veyssière pense que la répartition des ITA/chercheurs devrait être davantage affinée, au niveau des laboratoires. Les accueils en délégation le laissent perplexe, par rapport au nombre de recrutés dans le corps des chercheurs. Il estime aussi que la partie du rapport concernant les primes est particulièrement hermétique et apporte peu d'informations. La présentation en ETPT lisse par exemple toutes les disparités. Il se demande également ce qu'est la prime d'intéressement.

M. Mazet note que l'impact de la réforme des retraites est catastrophique sur le recrutement des jeunes. Il pense que le taux de recrutement de chercheurs étrangers reflète plus une désaffection des candidats nationaux qu'une forte attractivité des laboratoires sur les candidats étrangers.

Mme Caron souhaiterait avoir un meilleur éclairage sur les situations de blocage de carrière, pour les chercheurs.

M. Gori souhaiterait plus de détails sur l'attribution des primes en fonction des qualifications des personnels, par corps.

Mme d'Argouges prend acte des différentes demandes exprimées mais explique que la production de données – qui ne peuvent être infinies – doit faire l'objet de priorités.

XI. Questions diverses

- financement du Comité national :

le secrétaire général indique que la demande budgétaire du secrétaire général dudit Comité n'a pas encore été reçue.

M. Veyssière pense qu'il faudra définir plus précisément les missions et le rôle du SGCN, au vu des récentes évolutions autour du recrutement des chercheurs : qui fait quoi et où trouver l'information.

- fonctionnement de la commission nationale de mobilité :

Mme d'Argouges indique que des courriers sont partis adressés aux bureaux nationaux des syndicats du CNRS pour qu'ils désignent leurs représentants. La commission devrait pouvoir se réunir dans le courant de février 2007.

Concernant le nombre de réunion du CHS, **le secrétaire général** indique qu'il n'existe pas de règles spécifiques. En pratique, il est important que le CHS respecte son ordre du jour et cadre ses débats. Enfin, concernant les CAP T, des points très précis devront être discutés, lors du bilan qui sera fait.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 19 heures 15.