

**Présent-es :**

Administration : Éric Lanciaux (DRH), Marie Galloo-Parcot (DRH adj.), Caroline Romet (OMES), Romain Magré (relations sociales), Oriane PEULT LE DORZE (responsable du service juridique de la DRH), Hayfa TRABELSI (responsable du service social)  
Toutes les OS représentées  
Pour Sud Recherche : Améziane, Janique & Naima

**ODJ :**

- Présentation pour discussion de la mise en œuvre de la prime d'attractivité pour les fonctions supports
- Discussion autour de la mise en place d'un baromètre social et d'indicateurs RPS
- Questions diverses

**Contexte :** on n'a eu aucun document en amont de la réunion. On découvre les présentations en séance... Ce qui est vraiment problématique.

**1) Présentation pour discussion de la mise en œuvre de la prime d'attractivité pour les fonctions supports**

**Présentation d'Oriane Péault :**

Le sujet sera présenté au CSA.

Modification de la note de gestion Rifseep<sup>1</sup> et de la circulaire relative à l'emploi des personnels contractuels.

Les emplois relevant des fonctions supports verront leur Ifse<sup>2</sup> modifiée :

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024, les fonctionnaires des corps d'ingénieur ou de technicien.

Familles professionnelles des Bap E F G J identifiées : voir la liste en annexe 1

Nouveau montant IFSE 140€ bruts

Pour les Bap E et F, c'est uniquement pour des collègues qui travaillent pour les « ressources communes » => délégation et siège ; pas dans les labos.

Dans certaines délégations où il y a beaucoup de turn-over => iels toucheront 2 fois : 280€ bruts mensuels.

Il s'agit de : DR2, DR5, DR14, DR15, DR18

Mode de calcul : seuil autour de 20% de taux de rotation, turn-over estimé sur deux années :

Formule trouvée sur internet :

$$\frac{[(\text{Nombre de départs sur l'année N} + \text{nombre d'arrivées sur l'année N})/2]}{\text{Effectif au 1er janvier de l'année N}}$$

Au fil des années ça pourrait évoluer

On devra organiser en fonction de l'enveloppe attribuée

10M€ => 5M€ car démarre au 1er juillet

Quand on s'adresse à la Bap E ce sera en plus de l'IRI. Pour celles et ceux qui sont à la garantie indemnitaire depuis le Rifseep (car ils avaient une prime supérieure à l'Ifse qu'ils devraient avoir), il y

<sup>1</sup> Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

<sup>2</sup> Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

aura une comparaison entre l'IFSE nominal et l'IFSE garanti. Et le montant favorable sera retenu.

**SNPTES** : Délégations identifiées = vider celles d'a coté qui deviendront éligibles ensuite ! Fluctuation sur le turnover.

**Sud** : Vous allez acheter la souffrance au travail à coup de primes. Cela veut également dire que les Bap E et F ne recevront la prime que lorsqu'ils sont en délégation et donc qu'on continue d'accroître les inégalités entre collègues... et ne peut que dégrader les relations.

**SNCS** : incroyable et choquant de donner de l'argent en pensant que tout va bien aller. F4SCT de ces DR devraient faire un travail de fond. Pas normal de ne pas avoir d'analyse.

**DRH** : Oui ça pourrait entraîner une certaine rotation des DR de ces turnovers. Effectivement, les conditions de travail ne sont parfois pas optimales. L'arrivée sur un poste où la collègue partant n'est plus là pour former est problématique.

**SNCS** : Ne pas chercher que des causes externes ; prendre en compte l'organisation du travail

**SNPTES** : Recherche aussi ce qui relève d'un management toxique. Il y a aussi des turnovers massifs dans certains labos. Se crispier sur certaines fonctions est dommageable.

**Sud** : S'interroger sur l'environnement de travail et pas des primes ; quels sont les conditions de travail ? et bap techniques sont aussi en souffrance. Causes communes qui sont identifiées dans les rapports : intensité du travail ; précarité, perte de temps. Essayer de stabiliser les effectifs en recrutant des titulaires.

**SNTRS** : besoin de chiffres, des moyennes des primes par BAP et par corps des agents CNRS travaillant en laboratoire, délégation et au Siège. Il faut pouvoir comparer. IFSE+CIA, pour savoir de combien on va aggraver l'écart entre les agents entre labo, en délégation et siège.

Il s'agit de rendre certains postes un peu moins repoussoir.

Si problème de différences Paris/Province en termes d'attractivité => pas justifié car pourquoi sur certaines délégations et certaines bap...

Vous allez déstabiliser les DR car les agent-es des DR qui toucheront 140€ iront vers les DR voisines pour toucher 280 €...

Un autre élément serait nécessaire : les écarts en primes pour les labos et les universités. Il va y avoir un comparatif entre agent-es, avec les universités.

**Admin** : N'ont pas eu d'argent en plus pour donner aux agent-es dans les labos... Ils ont pris sur le budget (donc dans les fonds de roulement).

**SNPTES** : C'est au titre des sujétions particulières. C'est quoi ces sujétions particulières. Discrimination entre les agent-es en fonction des métiers. Va peut-être arranger les chiffres en terme d'égalité, puisque ce sont de Bap féminisées.

L'attractivité n'est pas faible uniquement dans les Bap support. BAP C a du mal à recruter aussi. Mise en difficulté des personnels : y compris ceux qui toucheront la prime vis à vis de leurs collègues qui ne la touchent pas.

CNRS établissement où la prime de base est inférieure à celle de tous les autres EPST, alors qu'on aurait la même moyenne.

IR HC : 300 euros mensuel de moins de prime que Inrae.

Florilège de petites primes saupoudrées...

5M€ sur le budget : quel est le montant de revalorisation 2024 dans le cadre de la LPR ?

**Sud** : quand on va dans une UMR et qu'on rencontre les gestionnaires Fac et CNRS, celles qui sont à l'université sont de catégorie C, alors que les CNRS sont en catégorie B, voire A1. Et quand on compare les primes avec les université les écarts le plus flagrants concernent particulièrement les cat A.

Le CNRS n'est pas attractif quand il refuse de recruter les agent-es externes notamment universitaires par concours interne et en supprimant les possibilités de CI en cat B. Des candidats il y en avait au travers des concours internes, et le CNRS a fermé la porte aux collègues qui voulaient progresser dans

leur carrière en passant de l'université au CNRS.

Les catégories C qui veulent rejoindre le CNRS se le voient refusé, ou ils sont envoyés à 600 km de chez eux, pour être sûr qu'ils refusent le poste. Il faut ouvrir les concours en Tech pour qu'il y ait des progressions de carrière.

X ? : Quand on prend la DR2, c'est l'une des délégations qui a le moins de télétravail, donc est ce qu'il y a réellement un problème de logement ?

**DRH** : Cette prime d'attractivité va être appliquée aux agent-es contractuel-les : revalorisation de leur salaire par avenant à leur contrat. Va s'appliquer au contrats en cours

**Sud** : donc ici c'est possible ! Ça dépend donc... L'équivalent 5 points devraient être ajoutés à tou-tes les contractuel-les...

=> C'est dans le point suivant...

## Barème de rémunération des contractuels

**OP** : Revalorisation chaque année au vu des évolutions des revenus des fonctionnaires.

Ont tenu compte : des 5 points d'indice, et revalorisation Ripec<sup>3</sup> pour les chercheurs.

Calcul de la hausse du net à payer des fonctionnaires et alignement de la rémunération des contractuel-les sur l'évolution de la rémunération des fonctionnaires.

=> objectif de réaligement (*NDLR : SudRe le demande depuis des années !*)

Cout 6,7 millions d'euros => étaler le calendrier

L'alignement des contractuel-les chercheur-es ne se fera pas puisqu'ils gagnent déjà plus que les chercheur-es fonctionnaires.

AJT et T : 1er mai 2024

AI : 1er juillet 2024

IE : 1er janvier 2025

IR : 1er juillet 2025

Seulement pour les nouveaux contrats.

**SNT PES** : comment lisse-t-on s'il y a de nouveaux changements ? Pour les contractuel-les sur ressources propres on est contraint, pour les subventions d'état, on peut trouver l'enveloppe (la preuve c'est qu'on a trouvé 5M€ pour les fonctions support). D'autant plus que le recrutement de contractuel-les sur subvention d'État est bien moindre que sur RP.

**OP** : il semble difficile de traiter les personnels de façon différentes selon la nature du contrat.

**SudRe** : on est content que ce réaligement soit effectué depuis le temps que l'on demande.

Comment est fait le calcul du niveau de rémunération en fonction de l'ancienneté dans les barèmes : est-il fait sur la base de la progression de la grille des titulaires, ou sur la base de la reprise d'une ancienneté comme si la personne rentrée dans un corps (donc 50% environ). En effets si on calcule sur la base de la grille, les écarts deviennent très grand, (exemple 1000 euros par mois pour les IR avec plus de 15 ans d'ancienneté).

**OP** : ce qui est comparé pour composer un alignement, c'est la durée des échelons qui mesure l'écart. Ce qui va prévaloir maintenant, c'est le net à payer [*NDLR : donc bien comme on a fait notre calcul*].

**SNTRS** : La revalorisation des agents titulaires (Les 5 points pour tous) est prévue au 1er janvier 2024 : contractuel et fonctionnaire.

**SudRe** : vous faites allusion au stock qui ne pourrait pas être revalorisé à cause du fait que ce sont des financements sur ressources propres et donc des contrats qui s'imposent ; mais quand on a interrogé le ministère sur la revalorisation des contractuel-les et ce problème spécifique, la réponse faite a été : en fait, on a passé l'information aux établissements : il n'y a pas de blocage de se servir dans les ANR pour augmenter les contrats en cours !

---

<sup>3</sup> Régime indemnitaire pour les personnels enseignant-es et chercheur-es

## 2) Discussion autour de la mise en place d'un baromètre social et d'indicateurs RPS

### **Présentation de Hayfa TRABELSI**

Baromètre social : Un questionnaire anonyme et confidentiel fourni à tous les agents pour mesurer un ensemble de thématiques et ce de manière régulière.

GT indicateurs RPS : 2 représentant-es des OS et DRH et service Responsabilité sociale et environnementale.

Orientation QVCT

Suivi du climat social au CNRS

Calendrier : 31 janvier 1<sup>ère</sup> réunion puis 14/03, 16/05 (peut-être), 19/09, 11/10

Présentation à la F3SCT de du 13 novembre 2024

Diagnostiques qui ont déjà été réalisés ont abouti à un plan QVCT voté en CHSCT

Contexte aussi : consultation "CNRS et vous"

S'appuyer sur les travaux du GT de 2015 sur baromètre social et sur le [cahier de recettes pour mieux travailler ensemble](#) de l'InSB de 2015.

**SudRe** : il faudrait s'attaquer aux causes des RPS et non pas se limiter aux conséquences

Les causes sont connues = précarité, surcharge de travail ; manque de reconnaissance (pas d'évolution).

Autre cause bien connue c'est la pratique du management à la française. On vous invite à lire le dossier d'Alternative économique sur le sujet<sup>4</sup>. On y apprend que la France est championne d'Europe en nombre d'années de vie perdues corrigées de l'incapacité pour cause de dépressions attribuables au harcèlement moral au travail. Dans l'organisme, il y a des sociologues et psychologues du travail qui ont bien identifié les problèmes depuis longtemps. Il faut aller les interroger, et ne pas se contenter des interventions extérieures qui vendent du coaching ou toute autre approche focalisée sur la stigmatisation des personnes sans jamais interroger les organisations du travail.

**SNCS** : Analyse des verbatim de « CNRS et vous » : quand ?

**DRH** : C'est en cours c'est Ipsos qui fait le travail

**SNPTES** : Encadrement => formation, quels contenus des formations ?

**SNTRS** : Baromètre social : souffrance au niveau des appels à projet. Impact et ressenti des AAP.

**SNPTES** : Travailler sur les RPS juste après avoir travaillé sur la création d'inégalités salariales ! Il faut faire de la prévention primaire et secondaire, mais pour les RPS cela ne suffit pas tout le temps ; établir les problèmes d'organisation.

**SNTRS** : rejoint une de nos questions diverse (12) : le rapport de l'HCERES sur le CNRS dit que ce sont les personnes maltraitantes qui doivent être déplacées et pas les victimes => que fait le CNRS ?

Le comité HCERES a été sollicité sur un cas, où le maltraité a été déplacé au lieu du maltraitant.

Réponse du HCERES : déplacé l'encadrant dans un autre labo, voire dans une autre ville, et ne plus l'autoriser à encadrer.

**DRH** : pas de réponse à apporter immédiatement.

Actions auprès des managers et des encadrant-es pour prévenir les RPS

Thématiques sont ouvertes dans le baromètre social => Imaginer les actions correctives pour répondre à ces enjeux

**SNPTES** : Demande de présentation sur les « 11 irritants » évoqués par la direction du CNRS lors de la récente PDG-OS ? idem sur le Cahier des recettes « Bien vivre ensemble », ainsi que concernant le document « recensant les écarts entre processus et la réalité du terrain »

**DRH** : C'est en cours...

---

<sup>4</sup> Enquête sur les travers du management à la française, Alternative économique, 24 janvier 2024

### 3) Questions diverses

- **Quelle suite aux guide et Lignes directrices de gestion télétravail ?**

**DRH** : publiés au BO du 30/1/24.

La page télétravail de l'intranet a été actualisée ainsi que sur le portail RH.

Ça a été adressé aux délégué-es régionaux et à la filière RH.

- **Pas de promotion du forfait mobilité durable**

R : communication a été faite lors de la mise en place et l'an passé lors des évolutions règlementaires.

- **Difficulté pour obtenir les 15€ de compensation de la protection sociale complémentaire, car pas d'attestation de mutuelle responsable et solidaire**

R : Il la faut, c'est dans le décret.

- **Sujétions et astreintes (question SudRe que nous n'avions pas posée avant, nos informations datant de la veille)**

**SudRe** : Au dernier CSA Ministériel qui porté sur la programmation des travaux nous avons demandé que soit enfin traitée la question des sujétions et astreintes (S&A) qui est un sujet mis en suspens depuis 2017 avec la mise en place du Rifseep<sup>5</sup>. Pour l'instant, les S&A sont compensées *via* la PPRS (ancienne prime des ingénieur-es et technicien-nes (IT) qui aurait due disparaître au moment de la mise en place du Rifseep, mais qui a justement été maintenue pour résoudre le problème du versement des S&A). Elle peut ainsi être versées aux IT statutaires, mais pas au contractuel-le-s ou aux chercheur-es (Ch). La DGRH du ministère nous a dit qu'il y avait eu des échanges avec les organismes et qu'ils allaient revoir les montant des heures supplémentaires et que ce devrait être aussi versé aux contractuel-les, mais pas aux Ch, parce que les organismes ne le voulaient pas... Et on sait bien que quand le Ministère parle des organismes, c'est le CNRS qui est en tête.

**OP** : Il y a eu un GT sur le sujet des S&A en 2015 : une note a été rédigée pour l'amélioration du dispositif pour le personnel contractuel : ça doit être prévu dans le contrat de travail afin de permettre une rémunération forfaitaire augmenté ou de la récupération en temps de repos.

Il y a eu un échange avec le ministère en février dernier => le ministère a relancé le sujet. Il y a un projet de texte, bientôt dans le circuit de signature. Le CNRS a toujours demandé à ce que les chercheur-e-s soient inclus dans le dispositif ! [NDLR : va falloir faire mettre ça dans un CR officiel (CSA) pour se retourner vers le Ministère...].

- **Absence de communication autour des nouvelles mesures de retraite et notamment la retraite progressive**

R : Ils ne communiquent pas encore, parce qu'il y a un problème de ligne téléphonique du service des retraites de Nantes ; donc attente du rétablissement pour envoyer l'info pour pouvoir répondre aux questions qui ne manqueront pas d'arriver.

- **Grille tarifaire de la restauration au 1er février et non prise en compte des +5 indices au 1er janvier**

**HT** : Il n'y a pas d'incidence des 5 points supplémentaires sur les prestations sociales.

Mais le bénéfice de la hausse risque d'être mangée par le prix des repas => ajouter 5 points à chaque borne pour éviter un changement de groupe et payer plus cher.

**SNTRS** : Grilles établies par un GT interne au CNRS ; remettre un GT pour savoir si on ne peut pas encore améliorer les choses pour un meilleur équilibre entre petit et gros salaires. Tenir compte des primes...

---

<sup>5</sup> Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

**HT** : Grille qui a été faite sur la base de personnes qui mangeaient à l'époque. Pour le G1, on s'est calé sur l'interministériel. Demande de la CNDS de revoir la grille.

**SNPTES** : quel barème pour les contractuels ?

**HT** : rémunération évaluée en équivalent indice => pas la même base car les primes sont exclues pour les fonctionnaires...

- **Plus de pages Handicap sur l'internet du CNRS ?**

**HT** : Oui le site Handicap n'existe plus depuis quelques temps. Tout a été transféré sur le site carrière qui est en refonte et d'ici 2 mois toutes les infos vont être retrouvées.

**SNCS** : le site du CNRS est naze depuis sa refonte... Handicap juste un affichage du CNRS ?

**HT** : référents handicap depuis septembre pour accompagner les agent-es => lettre de mission accompagnée d'une prime = c'est pour ça que ça a pris un peu de temps... Sur la liste des référent-es = il leur manque des adresses spécifiques à créer pour finaliser la communication.

**DRH** : Intranet est en refonte => remettre à plat la communication

**SNCS** : Organigramme des sites : DGDS – MIPN (Mission pour les programmes nationaux) n'existe pas. Agence de programme : elle n'apparaît pas non plus dans l'organigramme. Et il semble que la modification des organigrammes doive passer devant les OS.

**SudRe** : lorsque l'on recherche les instances de dialogue social, on est redirigé sur des pages qui ne correspondent pas.

- **Compte personnel de formation**

**DRH** : Nouvelle circulaire en mars 2024 qui abrogera celle de 2018. Sera présentée en CNDP. Harmoniser et éviter les traitements différenciés en DR.

- **Absence des retours des demandes sur Ariane**

**DRH** : Pas de décision générée sur Ariane. Il y a une un mail qui est envoyé normalement.

- **Compte épargne temps**

**DRH** : les cas retardataires sont traités.

- **Stagiaires fonctionnaires non titularisés**

**DRH** : 10 renouvellements de stage en 2023.

En 2023, 2 stagiaires non titularisés dans le corps des IE.

2020 année particulière...

- **Régime indemnitaire des personnels enseignant et chercheur (Ripec)**

Demande du SNCS de simplifier les demandes de C3 (composante individuelle) et élargissement de la composante C2 (fonctionnelle)

**DRH** : Sur la C3 : une réunion spécifique va être organisée avec PDG et OS et DGDS.

Pour la C2, va être aussi donnée aux responsable des grands programmes.

**SNCS** : C'est quoi ?

**DRH** : ne sait pas.

Pour un-e DU adjoint-e : 4000 euros par an ; ingénieur-es de recherche, comme chercheur-es.

Y a des primes et des critères de gestion qui existent et ce n'est pas en local qu'on arbitre.

**SNCS** : on voudrait le barème. Il y a d'autres EPST où c'est transparent.

**SNPTES** : idem pour le Rifseep : demande de statistiques pour augmenter la transparence.

**DRH** : ils font remonter pour validation.

**SNTRS** : Responsable administratif des labos ont une prime maintenant liée à la durée du mandat et basée sur les effectifs et budget du labo => en cas de restructuration ça peut bouger.

Certain-es ne sont pas contents car percevront moins qu'avant. Vous mettez en place des règles qui mettent en relief la taille du labo, ou d'autres critères qui vont créer du ressentiment et des stratégies de perception de prime : changement de labo, démission...

**SudRe** : remontée d'une personne qui va perdre 60 euros par mois. Pas garantie indemnitaire...

- **Campagne d'avancement Bap J**

**SNPTES** : On n'atteint pas le minimum de la fourchette d'avancement. Également en concours interne => c'est ça l'attractivité ! Avec les CAP avant ça n'arrivait jamais.

**DRH** : égalité de traitement par BAP. Peut-être effectivement ajusté au prorata des agent-es proposé-es par les DU.

Concours internes : possibilités des Bap J revisitées par directives de la DRH adressées aux jury pour augmenter le nombre de candidat-es admissibles et donc auditionné-es : 1 pour 3.

**SudRe** : En 2022 = une quinzaine de postes perdus comme ça !

**SNPTES** : pour CI on est limité par le nombre de jours d'audition difficile à négocier avec le service des concours... Et les collègues se présentent sans avoir été préparé par leurs collègues...

À côté de ça on a des postes surévalués au CE pour des questions d'attractivité => Plus facile de devenir IE par CE que passer AI par CI => c'est quoi cette politique !

- **Apprentissage**

Non republication du guide et pas de mise à jour de la plateforme pour supprimer la référence au corps du maître d'apprentissage alors que c'était un engagement pris par notre DRH au CSA de décembre.

**DRH** : Accès à la plateforme a été donné

- **Procédure de prise en charge des allocations chômages par info décision**

**SNTRS** : Cette société prétend sur son site : « Info Décision, expert de la réglementation chômage et des particularités de la Fonction publique, accompagne les employeurs publics à relever les défis budgétaires et réglementaires d'aujourd'hui et de demain à l'aide de solutions de gestion éprouvées : logiciels métiers, externalisation et formations. » Dans la réalité, des dysfonctionnements existent et aucun accompagnement n'est fourni. Quelle procédure de contrôle du CNRS sur ce qui est fait par InfoDécision.

**SudRe** : le DGDR nous avait dit qu'ils allaient arrêter avec InfoDécision, vu que ça ne fonctionnait pas ; mais ça ne semble pas le cas.

**DRH** : on va faire remonter...

## Annexe 1 :

- Bap E :

Ingénierie des systèmes d'information (sous réserve qu'ils relèvent des ressources communes) ;

Ingénierie technique et de production (sous réserve qu'ils relèvent des ressources communes) ;

Ingénierie logicielle (sous réserve qu'ils relèvent des ressources communes) ;

Statistiques (sous réserve qu'ils relèvent des ressources communes) ;

Multi-familles ;

- Bap F :

Médiation scientifique, culture et communication (sous réserve qu'ils relèvent des ressources communes) ;

- Bap G :

Patrimoine immobilier ;

Logistique ;

Prévention ;

Multi-familles ;

- Bap J :

Formation continue, orientation et insertion professionnelle ;

Administration et pilotage ;

Ressources humaines ;

Gestion financière et comptable ;

Affaires juridiques ;

Multi-familles.