

Pour SudRE : Janique, Améziane, Alain (en visio)

Coté administration : H. de la Giraudière (DRH), M. Silanides (DRH adj), S. Querbouet + invités spécifiques en fonction des points

ODJ :

1. Ripec¹
2. Suivi post-évaluation des Ch
3. Rifseep²
4. Agate-Tempo
5. Questions diverses

1. RIPEC : présentation des composantes indemnitaires C2 et C3 ;

A. Schulh (DGDS), A. Lebas (DRH-SDPC), M. Jallut (SCEJ de la DRH),

Textes : [Décret Ripec](#) du 29 décembre 2022, [arrêté Ripec](#) du 29 décembre 2022, [LDG Ripec ministérielles](#),

Voir aussi ici : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/22/Hebdo10/ESRH2204566X.htm>

C2 Fonction et C3 individuel

Composante C2 :

Fonction ou responsabilité particulière (*ex-Isfic*) et/ou mission temporaire pour 18 mois (ex chargé de mission à temps partiel)

Fonctions = chef-fe-s divers-e-s et varié-e-s à différents niveaux de responsabilité :

- Animation/pilotage d'unité
- Pilotage à l'échelle de l'établissement
- Responsabilités d'animation et de coordination à l'échelle internationale, nationale, régionale
- Responsabilités à l'extérieur de l'établissement

3 niveaux (groupes de fonction)

Montant max des GF :

- groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires : montant annuel maximum de 6 000 € ;
- groupe 2 : responsabilités supérieures : montant annuel maximum de 12 000 € ;
- groupe 3 : fonctions de direction : montant annuel maximum de 18 000 € ;

Fonctions identifiées par la direction du CNRS dans chaque groupe de fonction

- GF1 (le plus bas) : PCR/AP³ expert, ADSR (adj au ou à la directeur-riche scientifique référent-e), responsable de réseaux = (réseaux thématiques dont GDR, mais aussi réseaux métiers)
- GF2 : DU et DU adj, DAS, DAT, responsable scientifique/technologique (infrastructures, instruments, programmes)
- GF3 : direction au niveau de l'établissement : DI, DI adj, PI ERC, chaire, conseiller/chef de projet niveau établissement et au-delà

¹ Ripec : Régime indemnitaire pour les enseignant-es et les chercheur-es

² Rifseep : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

³ PCR : Personne radio-compétente ; AP : assistant-e de prévention

Mise en œuvre CNRS en 2022 : harmonisation des cotations, DU montants de 4k€ à 10k€ selon les effectifs et le budget.

Élargissement : à tous les DU adj => montant unique ; DI adjoints, ADSR, Experts, délégués scientifiques (chargés de mission ou certains chargés de mission à temps partiel), conseillers/chefs de projet, PI ERC et chaire, emplois à l'extérieur du CNRS (MAD)

AP et PCR en continuité de l'existant.

2023 : élargissement aux nouvelles populations en fonction de l'abondement budgétaire : responsables scientifiques ou technologiques (Responsables de programme, grands équipements/infrastructures, national/international...)

Mission temporaire : livrable précis (exemple : un rapport), quelques mois, s'ajoute temporairement à la fonction du chercheur

18 mois maximum, versement après évaluation des résultats.

Le montant de cette composante est plafonné à 6000 €/an. Versement en une seule fois.

Indemnité versé à la fin de la mission confiée par le PDg

Travail constant avec les instituts pour s'assurer que ces derniers ne vont pas nommer pléthore de DU adj.

SNCS :

LDG du ministère défini 3 parties du C2...

Groupes définis ne répondent pas à ces 3 aspects : LDG DU en G1 (le plus haut)

Responsabilité à l'extérieur du CNRS : c'est quoi ?

CGT : mêmes remarques

DGDS : Responsabilités extérieures : exemple = chercheur MAD du ministère

Certains reçoivent des primes de l'établissement d'accueil, mais tous.

SudRE : chaires ? (c'est les CPJ ou autre chose ?) ? Quel impact sur la parité de ce C2 avec les attributions telles que vous les avez définies ?

DGDS : un certain nombre de chaires construites dans le cadre du PIA4 : exemple "[Chaires CREIA](#)",...

Parité : "tous les calculs n'ont pas été faits" mais c'est l'un des éléments des LDG. Objectif d'augmentation du nombre de femmes DU dans le contrat d'objectif et de performance du CNRS. Il faut les pousser à le faire. Égaliser les conditions d'indemnité.

DRH : C'est à suivre

SNPTES : PI ERC sont dans le groupe le plus élevé => vu qu'ils ont déjà une partie de leur grant pour se verser un complément de rémunération, est-ce que ce sera pris là-dessus ?

DGDS : C'est bien ce complément de rémunération qui sera versé.

DU d'UMR ne percevront pas d'un côté une prime CNRS et de l'autre une prime univ.

CFDT : c'est quoi les experts ?

DRH : enveloppe globale pour ça dans les instituts mais maintenant sous contrôle par DGDS. Vision sur ces postes créés. Exemple Ch chargé de mission auprès de la DRH.

SudRE : En gros, vous nous dites « si les femmes veulent faire comme les hommes elles seront traitées pareils » => totalement patriarcal comme vision : garder les mêmes critères sans se poser les questions => sans analyser d'où viennent les inégalités et sans lutter contre inégalités qui viennent des conséquences de l'évaluation... Ici on va primer ceux qui vont cumuler les responsabilités pendant qu'ils laissent le boulot familial à leur femme.

C'est du même ressort que la formation autour du 8 mars, réservée aux femmes, « pour leur donner confiance en soi » => particulièrement méprisant.

DRH : aujourd'hui on met en place avec les fonctions telles qu'elles existent aujourd'hui => ça évoluera dans le long terme.

SNCS : Personnes dans les établissements extérieurs => c'est ceux qui vont avoir le plus ; c'est pour qu'ils soient dans des conditions proche des autres dans ces établissements qui paient mieux ?

Pas de conformité avec l'arrêté : qui dit fonction de direction dans le Groupe le plus élevé : est-ce que l'établissement considère que les DU n'ont pas de fonction de direction ?

Ensuite c'est une prime de responsabilité => plus elles sont élevées plus de responsabilité on a...

Chaire a plus de responsabilité qu'un DU d'UMR ?

Veut un tableau avec le détail des fonctions.

Expert : Pourquoi 3 Ch experts auprès de la DRH ont même responsabilité qu'un directeur de GDR.

Pourquoi différence entre DU et DU adjoint. Font le même boulot. Ne pas multiplier les DU adjoint => mais chaque tutelle fera ce qu'elle veut.

SNPTES : c'est bien que le DGDS soit là, regret qu'il ne l'était pas dans les discussions sur le Rifseep

AP : prime idem que celle des IT ?

Parité : DRH parle de deux espaces temps... Au moment de la mise en place s'il y a un gap pas acceptable => qu'est-ce qu'ils feront ?

DRH : on passe de l'Isfic à un système qui est élargi => donc on va retrouver les inégalités précédentes, mais il y aura la contrainte des LDG. Convergence des moyens dans le cadre du Ripec y compris convergence vers la parité... mais ce n'est pas instantané.

SNPTES : Quid des DU adjoint-e IT ?

DRH : idem Ch. Mais les montants pas stabilisés donc ne seront pas donnés ici.

DGDS : DU adjoints rentrent dans le système pour élargir l'assiette

DRH : C'est déjà aligné dans le Rifseep pour les DU qui sont ingénieurs = Ligne qui entre dans la part encadrement de l'ISFE => ex-Isfic...

Composante C3

Ex-PEDR⁴ sauf la PEDR pour les prix qui est maintenue.

Prime individuelle

Trajectoire 2027 et principe de répartition (corps et parité) : voir LDG ministérielles « *une trajectoire et des principes de répartition indemnitaire qui permettent de façon progressive d'ici 2027 que les bénéficiaires de cette prime individuelle correspondent à la part des femmes et des chargés de recherche parmi les chercheurs au sein de l'organisme* »

Pas de modulation des montants de prime en fonction du grade ou du motif

Trois motifs possibles :

- 30% des C3 au motif de « Ensemble des missions » ; pour la direction = missions du code de la recherche ([article L411-1 du code de la recherche](#))

- 20% des C3 au motif des « tâches d'intérêt général » : pour la direction = mener des activités de représentation et/ou participer au management de la recherche et/ou aux dispositifs de la recherche (conseil, instance, comité) au niveau national ou international ; avec un investissement « substantiel » dans ces tâche pour bénéficier de la prime pour ce motif.

- 50% des C3 au titre de l'activité scientifique ; pour la direction = même chose que l'ensemble des missions moins l'administration de la recherche [(e) du L411-1] qui pour la direction correspond aux tâches d'intérêt général.

[*NDLR : Noter le lapsus intéressant du DRH entre "administration de la recherche " et "management ".*]

Article L411-1 du code de la recherche

Les personnels de la recherche concourent à une mission d'intérêt national. Cette mission comprend :

- a) Le développement des connaissances ;
- b) Leur transfert et leur application dans les entreprises, et dans tous les domaines contribuant au progrès de la société ;
- c) L'information des citoyens dans le cadre de la politique nationale de science ouverte et la diffusion de la culture

⁴ PEDR : prime d'encadrement doctoral et de recherche

scientifique et technique dans toute la population, notamment parmi les jeunes ;
d) La participation à la formation initiale et à la formation continue ;
d bis) La construction de l'espace européen de la recherche et la participation aux coopérations européennes et internationales en matière de recherche et d'innovation ;
e) L'administration de la recherche ;
f) L'expertise scientifique.

CFDT : C3 du Ripec devait permettre d'inclure d'autres missions que celles du décret, sinon on revient à la PEDR. Groupe « ensemble des missions » servirait à faire sauter l'année de carence.

SNCS : et la PEDR "jeunes chercheurs" ? [NDLR : ça on sait : ça disparaît car ils ont des revalorisations grâce aux nouveaux critères de reclassement + le C1 du Ripec => ce qui leur permettra dans la plupart des cas d'atteindre les 2 smic, mais sinon avec en plus une prime de compensation si les 2 smic ne sont pas atteints...]

SNCS : Ne pas définir les tâches d'intérêt général par le management... Ça veut dire quoi ? Il y en a plein d'autres des tâches d'intérêt général.

DGDS : ça veut dire siéger dans conseil, instance, comité

SNCS : pas que du national et de l'international => pas oublier le niveau local !

Critères pris en compte au CNRS dans les différentes missions pour l'obtention du C3

Reprise ci-dessous des 2 diapos présentées

- Développement des connaissances

- Concevoir des projets de recherche fondamentale
- Contribuer à l'avancement des connaissances
- S'investir dans l'interdisciplinarité et les recherches liées aux défis sociétaux

- Transfert et application dans les entreprises, et dans tous les domaines contribuant au progrès de la société

- Innover
- Développer des technologies et leur transfert
- Créer des start-up
- Coopérer avec les entreprises
- Trouver des sources de financement

- Information des citoyens dans le cadre de la politique nationale de science ouverte et diffusion de la culture scientifique et technique dans toute la population, notamment parmi les jeunes

- Médiation scientifique
- Diffuser de l'information et de la culture scientifique et technique dans toute la société et notamment parmi les jeunes

- Participation à la formation initiale et à la formation continue

- Encadrer des étudiants (stages, mémoire de master, doctorat)
- Enseigner

- Construction de l'espace européen de la recherche et participation aux coopérations européennes et internationales en matière de recherche et d'innovation

- Contribuer à de grands projets nationaux ou internationaux
- S'impliquer dans les projets européens ou les partenariats internationaux stratégiques

- Administration de la recherche

- S'impliquer dans des fonctions collectives ou managériales
- Diriger/encadrer des équipes ou un groupe (chercheurs, personnels techniques, doctorants, étudiants...), diriger un projet

- Expertise scientifique

- Participer à des expertises individuelles ou collectives dont l'objet est d'éclairer la décision publique

SNCS : Critères qui ressemblent à ceux des sections en début de mandat ; mais travail beaucoup plus fin et scientifique des sections.

Sgen : approche la plus simple pour le C3 => Ch rempli ces obligations statutaires : Oui ou non ?

Donner la même chose dans ces situations. L'objectif du C3 était d'être attribué à 90% des agents (*sic*).

(NDLR => en fait si on les croit, c'est eux qui auraient écrit le décret au départ !)

SNCS : pratiquement tous les chercheurs doivent pouvoir y prétendre... Sinon quel signal on envoie à ceux qui se la verront refusé ? Jouer sur le délai de carence : en passant à deux ans, tout le monde pourrait la toucher. Les LDG ministérielles le permettent (sic) [*NDLR : le délai de carence est précisé dans le décret, il peut être oublié si l'agent-e postule pour un nouveau motif, mais on ne pourra contraindre personne à attendre 2 ans avant de postuler*].

Sgen : chefs d'équipe qui vont toucher => pas les chercheur-es dans les équipes ?

DRH : objectif de donner un C3 à tous les ch => on n'a pas le budget pour le faire... Position arrêté par le PDG : jouer sur les montants. Pour les Chefs d'équipes on est dans le sous sous critère... ce n'est qu'un élément de plus. Volonté de la direction de communiquer ces critères vers les chercheurs qui présentent les demandes ; mais si les critères des sections sont bien connus ce ne sera pas la peine.

[*NDLR : ça veut dire qu'il est déjà acté que les sections vont accepter de faire les distributions... y compris pour les OS !*]

SNCS : Quelle est la philosophie ? 40% d'excellent, ou une autre vision ? Au moins 45% des ch qui peuvent avoir la prime... Faire pression au moment du budget pour faire augmenter le nombre de possibilités. On veut savoir quelle est le choix fait par la direction ? Tableau excel où on fait des croix ? Section qui vont faire le travail = savent ce que sont les différentes missions. Sections ne s'arrêtent pas à compter les papiers [*NDLR : pas sûr quand on voit certaines insuffisances professionnelles votées !*]

SudRE : On rappelle qu'avec un objectif à 45%, une prime pour 3 ans avec 1 an de carence, il faudra que les sections rejettent env 75% des dossiers, si tou-te-s les chercheur-es qui le peuvent déposent un dossier. On est bien dans de l'évaluation sanction qu'on va demander à faire aux sections ! (*voir l'annexe avec le calcul sur la base des chiffres donnés par la trajectoire CNRS*)

SNCS : 2ans de carence, évaluation tous les 5 ans, on peut toucher tous les "avis favorables".

DRH : on ne pourra pas demander de faire autre chose que ce qui est dans le décret.

SNPTES : Rien n'empêche aux sections de considérer qu'il faut 2 années de carence...

SNCS : on peut faire des arrangements => cf la PEDR pour les jeunes chercheur-es, la CRHC pour les CRCN les plus ancien-nes... même si ce n'est pas écrit noir sur blanc.

Dossier à vague qui peut servir de dossier d'évaluation pour la composante individuelle. Faciliter la demande = juste une croix en face du dossier à vague.

SNPTES : voire une case cochée par défaut...

DRH : Orientation CNRS au-delà des critères : tenir compte des grades, et contribution à l'élargissement des champs de compétence scientifiques du CNRS ou attribution des prix (médaille de bronze par exemple) Équilibre entre les grades et les corps... Tenir compte de l'avancée dans la carrière (pas que des vieux...) Les LDG déterminent de manière pluriannuelle les orientations générales en matière de régime indemnitaire, sans préjudice du pouvoir d'appréciation des situations individuelles [*NDLR : ça veut dire qu'au final le PDG peut s'asseoir sur ces LDG et faire ce qu'il veut.*].

SNCS : Médailles de bronze = tellement restreint ... 1 par section

SNTRS- CGT : rappelle qu'on a déjà connu tout ça avec le Rifseep. Rappelle que l'accord LPR a été signé par certaines orgas, râler au CNRS c'est une chose, se coucher devant le ministère ça en est une autre.

Trajectoire envisagée par le CNRS

Reprise de la diapositive avec calcul des effectifs des actuelles PEDR (hors prix et médailles) sur la base du pourcentage donné.

Evolution du nombre de bénéficiaires C3 RIPEC - Prime à 4300€						
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Effectifs Chercheur-es	11126	11072	11139	11152	11154	11132
45% eff Ch	5007	4982	5013	5018	5019	5009
2022	882	882	882			
2023		945	945	945		
2024			945	945	945	
2025		<i>Fin de ex-PEDR</i>		1828	1828	1828
2026					1603	1603
2027						1540
# Bénéficiaires C3	882	1827	2772	3718	4376	4971
% de ch bénéficiaires C3	8%	17%	25%	33%	39%	45%
% de Ch bénéficiaire de C3 et PEDR	25%	28%	31%	33%	39%	45%
# PEDR calculé	1900	1273	681			
	PEDR + C3			Uniquement C3		

Avec la simulation présentée ci-dessus le CNRS devra puiser dans sa masse salariale les deux dernières années...

SudRE : donc réduire encore le nombre de titulaires...

[*NDLR : Noter que le choix de la direction est un montant de C3 à 4300€ soit 800€ de plus que le minima ministériel... c'est donc une orientation assumée par la direction de servir plus à moins !*]

DRH : vont préserver 400000€ pour continuer donner la PEDR de cat 1 (les supers primés, prix et autres médailles)

Prise en compte de l'extinction de la PEDR ; mais pas des Cat 1 => Ça fera des chercheurs en plus...

4M€ en plus prévus chaque année...

Même montant individuel.

SudRE : donc, tout ça, c'est une question d'idéologie : "élitisme", muselage par la carotte, pouvoir lié à l'évaluation-sanction, etc (et ça c'était clairement dans l'accord !), et de budget (et ça, on pouvait aussi facilement le deviner, les apports LPR ne rattrapant pas la courbe du PIB). Le CNRS va-t-il monter au créneau pour avoir les moyens ou pas ?

DRH : bel effort qui est fait par la LPR pour combattre le décrochage... protocole est un début de rattrapage.

Procédure d'attribution

Conformément au décret, ch fera acte de candidature

- En 2022, le ou la ch pourra déposer un seul dossier au titre d'un, deux ou 3 motifs d'attribution (activité scientifique, tâche d'intérêt général, ensemble des missions) sous réserve de ne pas être bénéficiaire de la PEDR

- Sections ou sous-comités scientifiques examineront et classeront les dossiers sans ex-aequo.

- Comité scientifique composé des 10 directeurs d'institut et présidé par le DGDS proposera la liste des bénéficiaires ainsi que le montant [*NDLR : c'est ce qui est écrit sur la diapo mais le DRH a dit que ce serait le même pour tou-te-s*] et le motif au titre duquel le candidat est retenu.

- PDg arrêtera ensuite la liste des bénéficiaires ainsi que les motifs et montants individuels.

Candidature sera dans un outil spécifique.

Bénéficiaires de la PEDR 2019, 2020, 2021, 2022 ne pourront candidater qu'après un délai d'un an de carence à compter de la fin de la perception de la PEDR.

Bénéficiaires de la super PEDR « prix t distinction » = rien ne change pour eux mais ne peuvent candidater.

Bénéficiaires du C3 : délai de carence d'un an qui peut sauter si candidature au titre d'un motif différent.

SNCS : c'est aux sections de dire quel motif elles retiennent... et pas au PDG de le faire.

DRH : il sera là pour corriger les décalages par rapport aux grands équilibres. Motifs pas forcément étanche ce sera possible de basculer de l'un à l'autre... [NDLR : PDg fera donc ce qu'il veut, et il est clair que certain-es auront la prime en permanence et d'autres jamais, car ils pourront contourner le délai de carence en jonglant sur les trois motifs. Et du coup il y aura encore plus de rejet des dossiers...]

SNCS : Personne ne connaîtra la liste des bénéficiaires et les motifs.

CGT : système opaque comme le RIFSEEP !

SudRE : si il n'y a personne qui demande que feront-ils de l'argent ?

DRH : "les sous sont fléchés" et seront donc perdus... [NDLR : toujours le même chantage !]

SudRE : quid de la garantie 2 SMIC ?

DRH : Garanties 2 SMIC pour les néo-recrutés => 23 ont été versées ; c'est une ligne spéciale pas dans le Ripec.

2. Bilan 2021 du suivi post-évaluation des chercheur-es ;

Présentation de H. Lebas

Rythme d'évaluation maintenu sans recalage sur la vague d'évaluation des unités

Typologie des avis : [NDLR : nouvelle procédure expéditive]

Favorable (AF),

Différé (AD), renvoi à la session suivante

Réservé (AR) => suivi spécifique. Pas d'AR deux fois de suite !

Alerte (AA) Si pas d'amélioration après un AR. Ch doit apporter des compléments à son dossier pour la session suivante => **6 mois plus tard**

Si pas d'amélioration constaté alors => **Vote sur l'insuffisance professionnelle**

Notes aux sections du PDG pour rappeler la typologie des avis

Un chercheur-e en AA sera réévalué plus tôt (6 mois au lieu de 2 ans) pour voir les effets de l'accompagnement SPE si il n'y a pas d'amélioration => vote sur l'IP !

Objectif = remettre tout le monde en tension autour de ces situations.

SudRE : Colère. Accélérer un processus pour virer les ch. Oui il y a des situations qui s'enkystent, mais en 6 mois il est impossible de se sortir d'une situation d'avis d'alerte... Pas étonnant qu'on ait des CAP d'IP tous les mois... Volonté de virer les gens. Quelle information sur ces modifications ?

HL : Chercheurs en SPE : ont été avertis qu'ils devaient faire un dossier.

Note d'A. Petit aux sections ; CPCN est avertie. Pas de réaction de la part des sections.

SNCS : Nouvelle CPCN qui ne connaît rien au système. Sections ne connaissent pas le système Plus aucune discussion avec les OS de tout ce qui concerne les ch.

Sgen : va falloir que SPE fasse bien son accompagnement. Cf les retours dans le rapport sur les RPS chercheur-es.

Statistiques : Suite automne 2021 : 225 ch en SPE

Temps moyen en SPE : 6 ans et 3 mois.

flux : +5, -11 (sortie par le haut) -8 (départs ou passage dans corps IT)

SNCS : Diminution du nombre de Ch en SPE OK ; si on raccourci le temps avant l'IP on va faire chuter la courbe. Y a t il est des objectifs chiffrés.

Durée minimale est 5 ans => 6 ans veut dire que bcp sortent...

Sur le manque d'accompagnement, ils ont travaillé pour un accompagnement au plus près de l'avis rendu. RH

sont incités à mettre tout de suite en route l'accompagnement
SRH contactent les pdt de section ou personne désigné qui permette de décoder l'avis

On propose accompagnement systématique de qq de la section (ou d'un binôme) en cas de SPE ?

SudRE : OK d'avantage de contact entre RH et section. Mais au bout du compte qu'est-ce que les personnes en retirent. Elles vont passer du temps à expliquer des choses que les RH ne comprennent pas et inversement.

Le pb c'est la situation dans laquelle la personne se trouve avec tout le contexte et pas la personne elle-même qui se comporte mal.

La section devrait échanger directement avec le ou la Ch pour entendre les difficultés et donner des conseils pertinents.

Sgen : Pb des sections qui n'ont pas de retour des SRH et même de mise en contact avec les Ch pour pouvoir leur expliquer où ça ne va pas....

Demande de statistiques générées pour le SPE :

DRH : pas d'évolution du ratio par rapport à la population. Rien de significatif

107 AR (47.6%)

16 AA (7.1%) qui ne seront réévalué qu'au bout de 2.5 ans car on n'a pas mis en place encore le nouveau process.

6 Ch avec pas d'avis => ch en reconversion (activité complète en CID 50) seront réévalué au bout de 2.5 ans

SNCS : Quid quand il y a deux avis car 2 sections ? R = on ne garde que l'avis négatif !

SNCS : comprend pas si avis favorable au titre de la CID 50 => ça veut dire qu'il a une bonne activité.

Pb il doit rester au moins 5 ans dans sa section scientifique avant d'être basculer entièrement sur la CID 50.

10 CRHC : avis réservés qui ont ensuite eu un avis favorable et qui ont été promus HC

CDI : moins que par le passé car CDIsations issues de Loi Sauvadet qui commencent à partir à la retraite...

Ch d'autres établissements en détachement au CNRS : pas d'évaluation négative = 0 en SPE

Pas de licenciement de CDI pour IP

Surtout 55 ans et +

Mis aussi des jeunes ch dans le dispositif : situations suivies de près (1 qui a 34 ans)

Instituts en dessus de la moyenne : INSMI INS2I

INSB INSHS légèrement au-dessus

IN2P3 très peu = une seule section qui connaît bien ses labos.

SNCS : Seulement 2% globalement, on devrait être content = comprend pas la précipitation

Atelier projet professionnel chercheur

Faire le point sur sa poursuite de carrière dans un lieu neutre.

Aide à repréciser son projet et donner ressort pour poursuivre sa carrière

DRH nous dit de ne pas hésiter à être prescripteur.

Formateur = instituts et association Bernard Grégory

Peu de ch en SPE dans les ateliers ; pas forcément l'objectif de se projeter dans la carrière ; mais plutôt de faire le point. Seulement quelques-uns qui avaient déjà avancé dans le processus SPE et que ça a aidé à faire autre chose.

3. RIFSEEP : revalorisation 2022 de l'IFSE

Budget de revalo : 4.96M€ hors cotisation

Revalorisation de la part expertise de tous les corps et groupe de fonction sauf ATR

2021 : c'était la cat C qui avait bénéficié de la revalorisation.

Paie de mars 2022 avec un effet rétroactif

Groupes de fonction	Part technicité 2021	Part technicité 2022	Gain	Préconisation MESRI
IR groupe 1	291,24 €	325,99 €	34,75 €	34,75 €
IR groupe 2	272,90 €	307,65 €	34,75 €	34,75 €
IR groupe 3	213,74 €	248,49 €	34,75 €	34,75 €
IE groupe 1	189,78 €	220,36 €	30,58 €	30,58 €
IE groupe 2	161,45 €	193,35 €	31,90 €	30,58 €
IE groupe 3	153,21 €	183,79 €	30,58 €	30,58 €
AI groupe 1	132,69 €	163,89 €	31,20 €	30,58 €
AI groupe 2	125,16 €	155,74 €	30,58 €	30,58 €
T groupe 1	145,40 €	175,20 €	29,80 €	26,42 €
T groupe 2	138,47 €	166,47 €	28,00 €	26,42 €
T groupe 3	131,87 €	158,29 €	26,42 €	26,42 €
ATR groupe 1	185,05 €	185,05 €	0,00 €	0,00 €
ATR groupe 2	176,08 €	176,08 €	0,00 €	0,00 €

Valeurs sont en brut

"Inversions" indemnitaire sur les AT : garantie indemnitaire lors du changement de corps.

Même problème pour les passages de T en AI...

SNPTES : AI qui ont moins que les T... En plus sont souvent bloqués

DRH : Inversion indemnitaire qui va petit à petit se rétablir. Dispositif d'absence de perte lors de changement de corps.

Proposition avait été faire d'augmenter plus T et AI, mais pas suivi par le MESRI et le DGDR a décidé de suivre les préconisations du ministère.

SNPTES : il devait y avoir un coup de pouce pour les AI qui n'est pas là

Plus de recrutement à bac +2 pour les AI dans la réalité. En plus font un boulot d'IE sous classé.

Prime dans les délégations = engagement prof bien mieux valorisé que dans les labos

DRH dit "qu'avant", il y avait un facteur 7 entre les administratifs et les agents dans les unités, maintenant c'est 3, et ça n'ira pas plus loin.

SudRE : Situation de souffrance des AI réelle et généralisée ; arrêter les sous-classements au recrutement.

Mais attention, ne plus recruter en AI c'est recruter au 2ième grade de T.

SNTRS-CGT : corps des AI est spécifique. Créé sur la demande de la CGT à l'époque. Enfants d'ouvriers qui pouvaient accéder au petit A en bac +2

De moins en moins de bac + 2 => c'est plutôt du bac +3

Attention si la consigne c'est on ne recrute plus en AI, instituts raisonnent en masse salariale vont encore dégrader l'emploi

Voir combien d'IE demandés par les labos se transforment en poste demandé en AI au travers du filtre des instituts

+375k€ en 2022 pour le CIA ; diminution de la part relative de CIA : 15.5% à 15.1% (l'an passé on est passé de 16% à 15.5%)

SNPTES demande un vrai bilan genré

SNCS : emploi baisse ; le CNRS n'attire plus ?

DRH va répondre sur les effectifs [*NDLR : pas ce jour-là...*]

4. AGATE Tempo : gestion des autorisations d'absence accordées aux représentants du personnel siégeant au sein d'un CHSCT (cf contingent annuel d'autorisations d'absence fixé en jours par l'arrêté du 27 octobre 2014 pris en application de l'article 75-1 du décret n° 82-453 modifié) ;

ASA 75 (national : 12j par an et 15j pour secrétaires ; région 10j par an et 12,5j pour secrétaires.

SudRE : CNRS doit se battre pour EXIGER du MESRI un arrêté prenant en compte la situation particulière. (Temps supplémentaire pour étendue géographique, nombre d'agents et risques particuliers)... à moins de ne pas considérer qu'il y a des risques spécifiques et que les DR sont étendues !

Présentation P. Loisel

Fusion agate + Tempo

Agate A = absences et CET

Agate B : temps

Agate-Tempo activité : qui permet de gérer les feuilles de temps pour les contrats européens

Ouverture le 12 avril

Nouvelles fonctionnalités : utilisable sur smartphone... nouvelles fonctionnalités (télétravail, maj d'agenda automatique)

En janvier 2023 : ouverture du composant du suivi des activités (gestion des feuilles de temps liées aux projets de recherche)

Mode SAS = hébergement OVH

Crédit syndical (asa 16) = validation par groupe, mais ce seront des personnes

SudRE : C'est idiot, c'est quand même un syndicat qui valide. Enfin, c'est un progrès qu'il puisse y avoir une validation par groupe. Mais syndicalisme pas sale, pourquoi ne pas afficher le nom du syndicat comme no du groupe.

Groupe : agent choisit la personne qui doit valider, mais absences peuvent être traitées par plusieurs personnes.

CHSCT : compteur de jours réglementaires.

Compteurs seront ouverts par le ou la gestionnaire de l'unité.

SNCS : pourquoi car ce n'est pas l'unité qui a l'info.

DRH : Si le labo est mis au courant.

SudRE : et pendant ce temps, toujours pas de gestion correcte du temps syndical...

Surtout pb de méconnaissance des droits syndicaux, par exemple lorsqu'on demande à un-e agent-e d'utiliser Ariane pour déclarer un congé formation syndicale... Onglet qui doit être activé par chaque gestionnaire => alors que c'est un droit pour tout le monde.

Et aussi ambiguïté du terme "absences syndicales", et le fait que les valideurs sont toujours personnes physiques. Possibilité d'une personne virtuelle qui serait le point d'entrée au nom du syndicat ?

PL : Pas de possibilité d'utiliser une personne virtuelle car la connexion se fait par janus.

SNCS : pb Tempo ; a été mis en place pour répondre à demande à l'Europe et ne devait pas être généralisé; maintenant sert aussi au contrôle de programme régionaux. Risque qu'on nous demande de tout déclarer par Tempo...

SudRE : quid des absences liées à des décharges pour mandat électoral ?

DRH : Absence non soumise à autorisation ; journée ou demi-journée mettre la photocopie de la convocation.

5. Questions diverses.

CGT : Arrêté CSA va passer au ministère à la fin du mois (28 mars) : cadrage EPST. Et ensuite ?

SudRE : Dossier de paiement d'allocation chômage qui traîne depuis près de 2 ans. Courrier de la section resté sans réponse. Il faudrait se fâcher : comment ?

DRH a écrit à la DR en fin de semaine dernière. [*NDLR : la situation va peut-être enfin se débloquer...*]

Débat s'étend autour du nouveau prestataire pour les allocations chômage, qui, par rapport à pôle emploi, complexifie les demandes, indemnise plus tard dans le mois, etc.

Annexe : Calcul du % de dossiers rejetés si tou-tes- les Ch postulent à partir des chiffres de la trajectoire

Evolution du nombre de bénéficiaires C3 RIPEC - Prime à 4300€							# Candidat-es possible	% rejet
	2022	2023	2024	2025	2026	2027		
Effectifs Chercheur-es	11126	11072	11139	11152	11154	11132		
45% eff Ch	5007	4982	5013	5018	5019	5009		
2022	882	882	882				9227	90%
2023		945	945	945			8291	89%
2024			945	945	945		8039	88%
2025	<i>Fin de ex-PEDR</i>			1828	1828	1828	7699	76%
2026					1603	1603	7436	78%
2027						1540	6756	77%
# Bénéficiaires C3	882	1827	2772	3718	4376	4971		
% de ch bénéficiaires C3	8%	17%	25%	33%	39%	45%		
% de Ch bénéficiaire de C3 et PEDR	25%	28%	31%	33%	39%	45%		
# PEDR calculé	1900	1273	681					
	PEDR + C3			Uniquement C3				