



Branche CNRS

Conseil d'administration du 18 décembre 2020  
Principales déclarations de Sud Recherche EPST

### Déclaration de Sud Recherche EPST sur le budget initial 2021 su CNRS

Au préalable je voudrai rappeler que depuis 2005 ce sont 1677 emplois de titulaires qui ont disparus au CNRS et même l'emploi non-titulaire qui s'est développé sur la période – ce que nous ne défendons pas – n'a pas compensé cette baisse. Alors c'est tant mieux si cette hémorragie de l'emploi titulaire s'arrête mais ce qu'il faudrait c'est réinvestir massivement dans l'emploi titulaire pour rattraper toute ces années de pertes d'emploi.

Or cela fait déjà 3 ans que le CNRS est contraint de piocher dans son fond de roulement pour pouvoir assurer notamment le financement de sa masse salariale et maintenir son niveau d'emploi. L'an passé la direction nous expliquait que grâce à la loi de programmation de la recherche , la LPR, on arrêterait de ponctionner le fond de roulement... le président de la république l'avait dit, la recherche est une priorité, il y aurait un investissement massif... Force est de constater que c'est raté ! 48,1 M prélevés sur le fond de roulement pour financer la masse salariale limitative, c'est l'équivalent d'environ 800 emplois de titulaires qui ne sont pas financés sur la subvention de l'état et donc pas financés de manière pérenne.

À côté de ça, la direction joue le jeu de la LPR en ouvrant 20 chaires de professeur-e/directeur ou directrice - mais surtout directeur - junior dont la communauté n'a fait que critiquer la mise en place ! Outre le fait que ce sont des emplois cher financièrement (ils devront être grassement environnés ; 200000 € selon les annonces de la DGRH), ils coûtent cher socialement en introduisant des déséquilibres dans les équipes, une compétition malsaine, inutile et dangereuse...

On se demande où sont les 315 recrutements sous-plafond annoncés pour les établissements sur le programme P172 dans le cadre de la LPR ? Ce ne sont visiblement pas des postes de titulaires, ça lève donc toutes les ambiguïtés entretenues par le ministère sur cette question.

Concernant les départs annoncés, les chiffres sont en deçà de la prévision annoncée l'an passé, mais quoi qu'il en soit, si on ajoute une estimation des départs définitifs basée sur la moyenne de ces départs les 7 dernières années, soit 26 pour les chercheur-e-s et 52 pour les ingénieur-es et technicien-nes, le taux de remplacement sera globalement de 1, mais il sera défavorable pour les IT. Donc, comme je l'ai déjà dit devant cette instance l'effort porté sur les ingénieur-es et technicien-nes est très relatif, et le ratio IT/Ch qui n'est pas un indicateur anodin, notamment pour toutes celles et tous ceux qui ont vu leur labo se vider de leur personnel technique, va continuer de chuter, et c'est la qualité de la recherche qui en pâtira. Pour finir, une dernière remarque, le document met en avant le recrutement de 32 personnes en situation de handicap en 2021 ; pour rappel, en 2010 il y en avait presque le double.

Sud Recherche votera contre ce budget

### Déclaration de Sud Recherche EPST sur le plan égalité femmes hommes du CNRS

Au nom de Sud Recherche EPST je voudrais souligner l'importance des politiques d'égalités femmes-hommes au sein des établissements et donc l'importance de ce plan d'action. Toutefois nous voudrions apporter 3 points de vigilance qui je tiens à le préciser, ne remet pas en cause le travail de la mission de la place des femmes, ni les actions qui ont déjà été mises en œuvre (je pense par exemple aux promotions en cascade qui faisaient partie de nos revendications).

Nos points de vigilances :

1) L'absence de moyens mis en face ce plan d'action, alors que le protocole d'accord de 2018 pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique que Solidaires avait signé disait :

« Mis en œuvre sur une durée maximale de trois ans, le plan d'action précisera les mesures auxquelles s'engage l'employeur public, les objectifs à atteindre, leurs indicateurs de suivi et d'évaluation, les moyens mis à disposition, notamment les moyens financiers, ainsi que le calendrier de mise en œuvre des mesures. »

Certes le ministère de la FP s'est affranchi de cet engagement en publiant un décret d'application qui de fait ne fait plus référence à cette nécessité d'afficher des moyen en face des actions du plan, mais rien n'empêchait à l'établissement de le faire.

2) Certaines orientations du plan entrent en conflit avec les évolutions législatives qui ne sont pas favorable à l'égalité : nous prendrons pour exemple la LPR qui est une loi inégalitaire, qui notamment en favorisant la précarité et l'individualisation des rémunérations, accentuera les inégalités entre les femmes et les hommes.

3) Le troisième point concerne l'axe 4 du plan et les dispositifs de signalement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, du harcèlement et des discriminations. C'est un axe très important, et il faut que les dispositifs de signalement ne servent pas d'étouffoir, qu'ils soient suivi des faits et d'une cohérence dans les conséquences tirées. Il est ainsi très inquiétant et même très choquant de voir que CNRS Innovation est partenaire d'une start-up fondée par une personne que le CNRS a licencié il y a 2 ans pour des comportements graves – je souligne qu'il a été licencié ce qui atteste de la gravité des faits – qui relèvent clairement de l'axe 4.

#### **[Explication de vote de Sud Recherche EPST sur le projet d'arrêté portant dématérialisation du bulletin de salaire](#)**

Nous voterons contre car ni la délibération, ni l'arrêté ne prévoient les garde-fous que nous exigeons lors des discussions que nous avons eu avec la DRH, notamment : la garantie aux ayants-droits d'avoir accès aux documents après le décès de l'agent ou de l'agente, la garantie d'accès en dehors de l'administration du CNRS, la possibilité de réaliser une copie papier faisant foi, et surtout la garantie d'hébergement sur des serveurs sûrs et non soumis à des intérêts commerciaux, voire au « patriot act ».

Au final, il s'agit de faire payer aux agent-es l'édition de leurs fiches de paye. L'argument écologique qui sert en général à vendre cette orientation vers une numérisation massive, n'est absolument pas démontré. Par contre, ces choix se heurtent au problème de la fracture numérique, que la période a clairement mis en évidence.