

Présent-es :

Administration : A. Petit (PDG), C. Coudroy (DGDR), E. Lanciaux (DRH), M. Galloo-Parcot (DRH adj.), R. Magré (MRS)

Toutes les OS représentées : SNTRS-CGT, SNCS-FSU, Sgen-CFDT, Sud Recherche, SNPTES-Unsa, SNIRS-CGC, FO-ESR

Pour Sud Re : Améziane & Janique (présentiel), Naïma (visio)

Liste des thèmes et questions détaillés proposés par les organisations syndicales.

Pas d'ordre du jour pour ce type de réunion ; les questions envoyées par les organisations syndicales sont mises en [annexe 1](#). Plusieurs questions se recoupant, nous avons mis les sujets traités par thème.

Politique générale du CNRS dans le contexte du rapport Gillet et des annonces de Macron du 7 décembre

Intervention d'A. Petit :

Des **agences de programmes** ont été créées, comme prévu dans le rapport Gillet

Confiantes aux 5 grands organismes de recherche + le CNES (qui avait déjà ce rôle d'agence de programme et donc garde le spatial)

- Santé : Inserm
- Logiciel numérique et algorithme : Inria
- Énergie : CEA
- Composants, système et infrastructure numérique : CEA
- Agriculture, alimentation durable, forêt et ressources naturelles : Inrae
- Climat, biodiversité et société durable (CBSD) : CNRS

Le CNRS est un cas particulier car la thématique dédiée au CNRS ne rassemble pas l'ensemble des thématiques du CNRS. C'est une mission supplémentaire et non pas à la place.

Ainsi au budget 2024, il y a 4Md€ pour les anciennes missions et 1M pour la nouvelle (donc ça ne fait qu'une toute petite partie).

Le PDG est en attente de la lettre de mission ; il espère pouvoir la rendre publique.

Le rôle de l'agence de programme = Coordination de l'ensemble des acteurs

Pour CBSD beaucoup d'acteurs ; des petits et des gros organismes :

Petits organismes : Ifremer, IRD, Cirad, MNHN, Météo France. Ils sont souvent inquiets de ce qui va se passer. Mais il y a aussi des acteurs industriels + des ministères et les ONG et associations de citoyens qui sont concernés.

Il s'agit d'une mission d'animation des communautés scientifiques.

Il y aura de nouveaux programmes de recherche, uniquement s'il y a de nouveau plan de financement.

Besoin aussi de cartographie des relations internationales

Beaucoup d'interactions entre les agences : aucun PEPR ne relève d'une seule agence.

Ces agences se rapprochent des alliances ; mais il n'y a pas eu de bilan des alliances.

Directrice exécutive de l'agence nommée par le PDG : Elsa Cortijo qui passe son temps à aller discuter avec les différents acteurs.

Sgen-CFDT : c'est pas ce qu'a dit le Pdt de la république ; il a parlé de transformer les organismes nationaux de recherche (ONR) en agence. La Ministre crie que les universités doivent être les chefs de file de la recherche sur leur territoire. Et Fuchs, Pdt d'Université, ancien PDG du CNRS, dit que parler de transfert des ressources des ONR vers les U ne devrait pas être un tabou...

PDG : Le jour où les agences auront des milliards à gérer, on en reparlera... Le lendemain de l'annonce, la ministre a convoqué les dirigeants des ONR : Il ne s'agit pas de pas remplacer les 3 premières missions par la 4^{ème}.

Si demain on me dit que les personnels du CNRS vont ailleurs, ce sera sans moi (*sic*). Ce ne sera pas par frilosité, mais parce qu'on n'y gagnera rien.

Ça ne me choque pas que les universités soient chefs de file sur leur territoire. Nous on est chef de file sur le territoire national. Ça ne veut pas dire qu'on décide mais qu'on coordonne.

SNCS : agence responsable de l'animation scientifique ?

PDG : L'agence n'est pas là pour dupliquer ce qui se fait déjà... mais ce n'est pas le cas de tous les organismes auxquels on a confié une agence.

L'animation scientifique se fait par les GDR (groupement de recherche) et par les équipes avec des universitaires. Les ouvrir peut-être un peu plus mais ce n'est pas un sujet, a priori.

La prospective, on la fait aussi => ne pas dupliquer ce qui se fait déjà.

Feuille de route qui sera précisée avec la lettre de mission.

S'appuyer sur l'historique de l'alliance Allenvi et ce qui marchait.

Le besoin en prospective est plutôt sur les enjeux sociaux, plus que sur des sujets scientifiques.

Les 10 instituts ont leur mot à dire. L'idée c'est pas de dire que cette agence remplacerait l'Insu.

On veut rendre ça utile. Faire prendre conscience aux différents acteurs de l'importance de la science.

Il ne s'agit pas de réguler ce qu'il se fait mais c'est un endroit où on peut se concerter sur les grandes orientations. Pendant le Covid, il n'y avait pas de lieu pour se concerter et ça a manqué.

FO : Universités cheffes de file => choix des thématiques dans le recrutement des chercheur-es ?

PDG : on ne donnera pas toutes les clés du camion

SNIRS : Dans le rapport Gillet : chercheur-ses qui doivent faire de l'enseignement.

PDG : est contre le fait de rendre obligatoire la charge d'enseignement => ça va diminuer l'attractivité du CNRS. Le volume annuel ne devrait pas dépasser 1/3 du volume d'un enseignant chercheur annuel (64 h équivalent TD, hETD) ; il y a des cas où c'est le cas, ce qui est problématique... Actuellement, ce sont 6000 chercheur-ses qui assurent un volume global de 200000 hETD [NDLR : ça fait 33,3hETD en moyenne et c'est l'équivalent de 1042 enseignant-es chercheur-ses].

Simplification et gestion des unités

PDG : Il faut regarder quels sont les moyens qu'on met les uns les autres. Pour le CNRS, l'intérêt ce n'est pas de gérer les unités, mais de faire de la recherche au meilleur niveau.

Il y a un déficit de personnel d'appui à la recherche dans les universités :

Les poids relatifs :

Sur l'ensemble des personnels chercheur-es
et enseignante-es chercheur-es :

CNRS : 23%

Universités et écoles : **66%**

Autres : 11%

Sur le personnel support et soutien :

CNRS : **48%**

Universités et écoles : 32%

Autres : 20%

Gestion des unités : l'établissement qui gère doit fournir les personnels => donc si elles veulent gérer, les universités doivent y mettre les moyens

Réflexion en cours sur 17 sites avec 17 universités

Doivent remettre leur copie fin janvier avec des propositions en termes de simplification

Si un seul gestionnaire => un seul logiciel => si on n'utilise pas les logiciels CNRS on n'utilise pas le personnel CNRS.

Mais il y a aussi des refus de certains labos d'avoir un seul gestionnaire pour donner de la souplesse...

SNCS : université doivent mettre plus de fonctions support OK, mais comment vont-elle pouvoir faire dans la situation actuelle de leurs budgets déficitaires...

PDG : Nous n'envisageons pas de mettre moins de gestionnaire dans les labos ; mais iels seront mis en priorité dans les labos que nous gérons. L'autonomie c'est faire des choix

Les U doivent assumer leur choix : Oui c'est possible de recruter des biatss au lieu des EC...

Et si elles ne sont pas capables de gérer on gardera la gestion.

Si le CNRS gère c'est son logiciel et c'est uniquement celui-là qu'utiliseront ses gestionnaires.

Créer des **unités de gestion** : c'était dans notre contrat d'objectif => mais pour les petites unités. Il faut laisser les vrais services de gestion dans les grosses unités.

SNPTES : on veut juste que ça fonctionne mieux. Ce qui a dégradé les choses c'est une perte de personnel, la lubie des postes mutualisés. Dans la majorité des cas, le DU se disait que s'il demandait un poste mutualisé il l'aurait plus facilement. S'il y a des meilleurs salaires, il y a une attractivité immédiate. La mise en place du Rifseep, c'était pour une simplification. Ce qui de fait n'est pas le cas : ce sont des couches supplémentaires qui arrivent.

Les EPST sont le ciment entre les différentes briques qui existent sur le territoire. Même dans les UPR, il n'y avait pas que des personnels CNRS. Mélanger les personnels de différents établissements est une richesse. Les Universités ont besoin de Bap J aussi pour la partie pédagogie. Il faut qu'on partage. Si chacun récupère ses billes c'est une erreur.

PDG : plusieurs types de personnel OK mais pas plusieurs systèmes de gestion.

Le rôle du CNRS n'est pas de compenser les manques des universités. C'est de placer la France au meilleur niveau international, ce n'est pas de mettre des gestionnaires dans les labos où il n'y en a pas.

Découpler la partie politique scientifique de l'unité avec la gestion. Tout le monde ne doit pas tout faire.

Il faut accepter que le CNRS n'a pas pour vocation de prendre toute la misère des universités.

Les U ont leur responsabilité : prend l'exemple du rapport de la cour des comptes sur la circulaire congés des Biatss. Ce sont les règles de la fonction publique qui doivent être appliquées.

SNTRS : en théorie ok, en pratique, cela va poser des difficultés au niveau des personnels CNRS. Les gestionnaires (qui travaillent actuellement sur 2 suites logiciel) n'auront pas forcément envie de changer de laboratoires.

PDG : ce sera sur la base du volontariat. Mais si on veut vraiment simplifier il faut accepter de changer des choses. Pas d'a priori sur les solutions. Pour lui, plein de suites logiciel ça complique. Mais on n'obligera pas les personnes à changer de labo. Par contre iels ne seront pas remplacés quand iels partiront.

En cas de désengagement, actuellement, il y a des accords pour que les personnels restent dans les unités.

FO : Le cadre de la simplification par le gouvernement c'est pour gérer la pénurie de moyen. Un service mutualisé, c'est une perte de sens du travail des collègues. La solution c'est le recrutement de titulaires. Défendre le personnel vers le haut et pas vers le bas. Demandent de monter le montant des primes. Et

demandent abandon d'Étamine dont la procédure est chronophage.

SNCS : le CNRS fait un gros effort en mettant son personnel ; mais il y a aussi la question de l'hébergement qui est souvent assuré par les universités.

PDG : C'est quoi la vraie plus-value ? Offrir des m2 chauffés ou mettre du personnel compétent dedans ? 1000m², c'est l'équivalent d'1 IT en terme de coût de fonctionnement (75k€). Si on regarde le coût, qu'on regarde le coût complet : les infrastructures de recherche coutent bien plus !

SNTRS : la complexification c'est la multitude des sources de financements, la multiplication des appels à projet (AAP : ANR, Région...).

PDG : Pense que l'équilibre entre crédit de base et AAP n'est pas bon. Chaque financeur a ses propres règles. Il n'y a pas une seule simplification à faire... Et nous avons nos propres marges de simplification. Mais ne pas attendre le grand soir où on est « tous bien payés avec un bon niveau de prime » (sic)... Sur nos propre *process*, on a des marges de progrès => se donner des objectifs avec des critères d'identification de ces progrès pour pouvoir s'améliorer. En regardant ce qui relève de nous, ce qui relève des financeurs.

Les propositions de simplification du CNRS :

PDG puis **DGDR** :

- Simplifier les processus de **recrutement des CDD** pour que les délais soient plus courts.
 - Mise en place d'un GT pour construire **baromètre social et indicateurs de RPS**
 - Dans chaque délégation régionale (DR) : mise en place d'un **groupe de travail avec les DU**, pour améliorer les règles => définir des indicateurs et les suivre. Dans les différentes DR, par rapport aux normes il y a des pratiques variables. => on va demander une revue des pratiques par rapport aux normes.
 - **Étamine** : Droit de ne pas utiliser le marché jusqu'à fin mars, ensuite ils verront. Il y a un sujet de formation sur étamine. Mais, tout ce qui était déléguable avant la mise en place d'Étamine peut encore être mis en place, c'est une question de paramétrage. On n'a pas demandé à ce qu'il y ait du transfert de chose à faire pour les missionnaires. On va demander à récupérer la fonction de préservation dans Goelett qui existait avant la mise en place d'Étamine, pour avoir le montant réel du prix du voyage. Mise en œuvre d'une prime symbolique de 200€, en cours de versement, pour toutes celles et ceux qui ont fait fonctionner Étamine. C'est du CIA exceptionnel. Tous les labos ont reçu l'info, mais on ne sait pas comment les labos ont fait ensuite ; on leur a demandé de ratisser large... Mais tout le monde n'a pas répondu pour le 20 janvier... C'est pour ça que les personnes concernées n'ont pas toutes reçu cette prime. Pour les contractuel-les il faudra qu'il y ait un avenant.
 - Depuis octobre chaque nouvelle entrante se voit désigner un **mentor**
Qui est censé être concerné-e par les mentors et qui désigne ces mentors ? Tout nouvel-le entrant-e doit avoir un mentor pour le (la) conseiller et l'accompagner dans ses premiers pas. C'est au plus près du terrain => dans l'unité c'est le DU.
 - Sujet de la continuité des **mails** quand les gens partent
 - Identification de **11 points « irritants »** [NDLR : ça veut dire conflictuel dans le langage néo-managérial] qui vont être présentés en avril de cette année.
 - Le **Cahier de recette** de 2016 sur le travailler ensemble sera relancé
- Objectif global : Identifier des indicateurs qu'on peut obtenir à moindre de charge.

Sud Re : A propos des indicateurs, quand on voit le mal qu'on a pour avoir des informations que l'on devrait avoir sur les maladies professionnelles et les accidents du service dans les formations spécialisées sur la santé et la sécurité au travail, alors que c'est inscrit dans les textes, on espère que ça va changer. Sinon comment on peut mener des enquêtes et faire de la prévention primaire et non pas secondaire dans les laboratoires et les services.

SNCS : revendication récurrente de la demande de simplification de la demande de la C3 du Ripec.
Question sur la durée des mandats des CSI => les aligner avec sections du comité national (CoNRS) ?
PDG : n'ont pas préférence. C'est du ressort de la ministre : se fera comme ça s'est fait sur la durée des mandats du CoNRS.

unités d'appui et de recherche (UAR)

Sud Re : Le CSA a voté un avis motivé sur la mise en place des UAR. Cet avis demande notamment un moratoire, afin notamment de prendre le temps d'en étudier l'impact sur les conditions de travail des agents et des agentes et de consulter les instances qui doivent l'être. Force est de constater que la direction s'assoit totalement dessus puisque ces restructurations se poursuivent, très souvent dans le dos des agent-es, faisant fi des inquiétudes et des souffrances qui s'expriment. Pourquoi un tel acharnement de la direction du CNRS à mettre en place ces structures ? Quel est l'objectif de cette politique consistant à vider les laboratoires de leur personnel technique et/ou administratif et à introduire des relations client-es/prestataires entre les collègues ? Est-ce que ça fait partie du plan pour « simplifier et terrasser la bureaucratie » réclamé par E. Macron ? Est-ce une porte ouverte à l'externalisation ?

PDG : ne voit pas où est le sujet.

Sud Re : on voit se créer des UAR sur la base de plateforme scientifique qui travaillaient déjà pour plusieurs labos. On conseille aux agents de rejoindre ces UAR, et on explique que les nouveaux collègues technicien-ne-s et Ingénieur-e-s ne seront plus recrutés dans les laboratoires mais dans les UAR. La seule justification de ces UAR c'est la facturation.

Les collègues sentent leur métier dévalorisé. On demande donc d'examiner l'impact que ça va avoir sur les conditions de travail. Cela va également avoir un impact auprès des chercheurs et chercheuses qui n'auront plus leurs collègues auprès d'eux.

PDG : on se doit au nom de l'argent du contribuable d'avoir une réduction de coût et donc d'éviter la multiplication des équipements.

Sud Re : sur les deux projets en cours à Montpellier [NDLR : *en fait il ne s'agissait déjà plus de projet, vu que les 2 UAR ont été formellement créées au 1^{er} janvier en toute opacité*] c'est sur des plateformes existantes qui ne font pas doublon, et qu'il n'y a rien d'un point de vue de la plus-value scientifique.

PDG : si c'est un choix de l'institut ce n'est qu'un choix scientifique.

SNTRS : les UAR sortent les personnels des labos. Ça gère la pénurie. À l'Insu ça commence par l'informatique. Attention à ces destructions de collectifs d'équipe.

PDG : gérer la pénurie ça existe.

SNCS : ces UAR n'améliorent pas l'attractivité du CNRS. UAR, de l'observatoire de Pyrénées, personne ne veut y aller. Si on veut améliorer l'attractivité ce n'est pas en créant des UAR.

Sud Re : Sortir les fonctions supports des labos pour faire un service à part => déconnecte les collègues de la réalité des labos. Il y a aussi un risque de finir par externaliser le service support.

PDG : on peut trouver tous les schémas : des gros labos ; différents labos avec au-dessus une fédération de recherche. Les Instituts n'ont pas la même culture sur les sujets.

Il faut faire du cas par cas pour savoir si c'est pertinent => y associer les directeurs et directrices des labos concernés.

SNTRS : la direction du CNRS doit faire attention... Il faut que les personnes aient un intérêt à aller dans la structure. Car sinon ils iront voir ailleurs.

PDG : Oui c'est pour ça que la science doit prévaloir.

Évolution du périmètre des sections du CNRS

PDG : Les mandats des sections a été raccourci d'un an. Il y a en ce moment une réflexion sur les contours des sections. C'est sur une base purement scientifique et ils travaillent avec le conseil scientifique sur le sujet.

Par exemple la physique de la biologie est devenue un sujet important, l'astronomie est divisée en 2 sections. Pour ce qui est des maths : au CNRS, il y a une seule section, alors qu'au CNU il y en a 2.

L'informatique théorique est en section 6, dans d'autres pays c'est avec les maths...

Sur les commissions interdisciplinaires, on peut se demander, s'il faut pérenniser certaines en section ? Il s'agit aussi de montrer à l'extérieur qu'on a conscience que la science a évolué et qu'on n'a pas une organisation figée.

SNTRS : Si on sort 30% des labos de l'Insu pour les mettre à l'IN2P3, ça pose problème. Faire 2 sous-sections dans le même institut ça peut être discuté.

PDG : Aujourd'hui, on a par exemple une section entre l'Insu et l'Inee et ça marche bien. Pourquoi pas mettre une section entre Insu et IN2P3 ? C'est à voir avec le conseil scientifique.

Attractivité des carrières

PDG : Pour lui le vrai sujet c'est l'attractivité des carrières

Les grands départs à la retraite c'est à la fin de la décennie => ces remplacements futurs correspondent au recrutement de ceux qui démarrent leur thèse actuellement.

Comment on fait pour attirer les talents étrangers ?

Sud Re: Beaucoup de gestionnaires partent et ne sont pas remplacés. Masse salariale qui augmente mais ce sont des CDD.

PDG : Globalement la règle de remplacement de tous les départs à la retraite s'applique => mais pas tous les départs définitifs. Après il y a des rééquilibrages.

AP a condamné la manière dont les gestionnaires ont été ciblés par le livre blanc.

Ils vont mettre en place au 1er juillet une **prime spécifique pour les fonctions supports**. [NDLR : dicit un camarade du SNCS siégeant au CA, ce devrait être 140€ brut par mois pour celles et ceux qui sont dans les labo et le double pour les DR et le siège].

Ensuite, si on a les moyens, on mettra pour les autres aussi plus tard...

Concernant les informaticiens (Bap E) celles et ceux qui sont à la garantie (mise en place lors du basculement dans le Rifseep, pour qu'ils ne perdent pas leur niveau de prime précédent) ne bénéficient pas des revalorisations, tant que ce niveau garanti est supérieur au montant versé aux autres ; il en sera de même pour la prime versée à partir du 1^{er} juillet : les montants nominaux seront comparés à la garantie et ce qui sera au-delà sera versé.

Pour les médecins de préventions, le CNRS est aussi en carence : problème de la grille interministérielle qui ne peut pas être dépassée.

Cette prime spécifique sera à l'ordre du jour de la prochaine DRH/OS, puis du CSA avant de fixer le dispositif ; elle concernera les titulaires et les contractuel-les.

Évolution salariale des CDD

La question du SNTRS concerne le fait que les contractuel-les en place ne bénéficient pas de revalorisation des barèmes qui ne s'appliquent qu'aux nouveaux contrats.

DGDR : le constat est vrai. On va revaloriser pour les fonctions supports sur une enveloppe dégagée en accord avec les tutelles. Pour les CDD, l'enveloppe n'est pas impossible, mais c'est délicat.

Difficile de modifier les équilibres des projets => pas de modification de la rémunération en cours de contrat

Sud Re : Ce n'est pas seulement la revalorisation au bout de trois ans en cours de contrat qui pose

problème, mais ce sont les barèmes eux-mêmes qui sont inacceptables. Les écarts avec les titulaires sont énormes, en particulier pour les emplois correspondant à des petites catégories, et donc pour des bas salaires. C'est plus de 200 euros par mois d'écart pour un-e agent-e avec un niveau équivalent à la catégorie C et 180 euros par mois pour l'équivalent d'un-e catégorie B. On le redemande à chaque fois que l'on revoit les barèmes. Il y a un [arrêt de la cour de justice de l'union européenne](#), qui dit que l'on ne doit pas traiter différemment les CDD, des CDI ou fonctionnaires pour le seul fait qu'ils ou elles ont un contrat à durée déterminée.

DGDR : Historiquement, au CNRS il y avait une règle d'alignement avec la rémunération des fonctionnaires. Il y a des cas pour les chercheurs où on est au-dessus. Mais pas pour les IT. Ils ont fait le chiffrage d'un alignement strict => ça vaut cher.

Sud Re : À chaque revalorisation et révision des barèmes le décalage s'amplifie et les écarts se creusent.

DGDR : La racine c'est le point de départ. Ensuite les revalorisations c'est un pourcentage qui est appliqué. En terme de priorité on veut mettre le paquet sur les fonctions supports, car ça pénalise la recherche (*sic*).

[NDLR : notre entêtement a fini par payer, il nous a été annoncé une revue des barèmes des CDD pour les aligner sur les rémunérations des titulaires lors d'une réunion DRH/OS, trois semaine plus tard...]

Refus de titularisation à l'issue de la période de stage

Sud Re : La période de stage après la réussite à un concours doit être considérée comme une période permettant à l'agent-e de s'intégrer dans son poste, ce n'est pas une simple période d'essai. Le CNRS vient d'être sanctionné pour un refus de titularisation où rien n'avait été mis en œuvre pour intégrer la personne. Extrait du jugement : *Enfin, le CNRS ne saurait sérieusement prétendre avoir mis en œuvre des remédiations utiles aux difficultés rencontrées par l'intéressée en l'inscrivant à des formations sur les thèmes " adapter sa communication au profil psychologique de son interlocuteur " et " savoir organiser son temps et hiérarchiser ses priorités ".*

Ce cas n'est hélas pas un cas isolé. Bien souvent ce sont les conditions d'accueil du stagiaire qui posent problème, avec par exemple des missions qui ne correspondent pas au profil de recrutement, ou les moyens pour les mettre en œuvre qui ne suivent pas. Améliorer l'attractivité, n'est-ce pas aussi permettre à celles et ceux qui sont recrutés après un concours de rester et de travailler dans de bonnes conditions ?

DRH : ce n'est pas la généralité. Il y a un entretien d'accueil avec les RRH, et suivi de leur parcours.

Sud Re : pourtant les cas se multiplient ; il y a eu une CAP de refus de titularisation, il y a quelques mois. On a aussi connaissance d'un cas où le collègue a été recruté sur un 1 profil ; dans le rapporta à 6 mois tout va bien et 3 mois plus tard il apprend que le DU ne veut pas le garder, car finalement ce n'est pas d'un tel profil dont il avait besoin... Quand une personne est stagiaire, elle a été sélectionnée après un concours, elle n'est pas là pour être fliquée, mais pour être accompagnée et accueillie dans son nouveau poste.

PDG : ce n'est pas un droit d'être fonctionnaire, ce n'est pas un droit de travailler au CNRS. Ce n'est pas une interdiction absolue que de revoir le choix de recrutement d'un agent.

SNTRS : avant de dire directement à un stagiaire qu'il ne convient pas, il faudrait peut-être proposer un renouvellement de stage sur un autre laboratoire. Il y a des laboratoires plus ou moins accueillant => se poser les bonnes questions de l'accueil. Avoir une certaine vigilance sur ces stagiaires qui ne sont pas titularisés. Voir le labo.

DRH : Il n'y a pas de directive => c'est du cas par cas.

PDG : il faudrait avoir des indicateurs pour voir le nombre de stagiaires non titularisés. Il les fournira aux

OS.

Impact de la loi immigration

PDG : Attendons la réponse du conseil constitutionnel du 25 janvier... Il a dit dans une tribune que ce serait dramatique pour l'attractivité de la France, et pour l'image que l'on donne de la France.

Longé menstruel

DRH adj. : ça se met en place dans des collectivités territoriales. Il y a une aussi une réflexion à la DGAFP sur le sujet.

SNTRS : on souhaite que le CNRS le mette en place en accordant des journées d'autorisation spéciale d'absence. Et que ce soit indépendant de la validation par les n+1.

DGDR : Juridiquement pour une Asa il faut un décret

PDG : dès qu'un décret le permet, je demande d'étudier la mise en place rapidement.

Mobilité sur le plateau de Saclay - carence de l'offre de transport public

PDG : ce n'est pas au CNRS de mettre ça en place. Le CNRS s'est rapproché du CEA pour permettre de bénéficier du plan de transport collectif à partir du 1^{er} janvier 2024.

SNCS : Agent-es CNRS de l'ENS Saclay devraient bénéficier de la prime de restructuration.

Quid des autres qui pourraient en bénéficier.

DGDR : Ministère doit prendre l'arrêté ; un coût en train d'être estimé. Demande de financement particulier au Ministère ; ça se chiffre en Million d'euros.

Fusion DR16/DR19 Paris Normandie

DRH adj. :

Une version écrite de la réponse nous a été fournie à la suite de la réunion ; elle est en [annexe 2](#).

Sur les entrées sorties, c'est à l'équilibre. Il y a eu des difficultés liées à la remise en place de l'organisation, mais ça s'améliore.

Normandie : 22 entrées 23 sorties.

Campagne Noemie : 3 pourvus sur 4 ouverts

Service FCS : vacance d'un poste sur 2 ans.

Cellule de gestion qui a eu aussi des difficultés.

La fusion a impliqué la ventilation du portefeuille d'activité des fonctions RH => besoin de montée en compétences qui a augmenté les délais de certaines réponses.

RPS : fin 2022 : avant la fusion, questionnaire, diagnostic.

Plan d'action : juillet 2023. Baromètre social.

11 items : questionnaire - 71 répondants

Niveau d'adhésion au changement = 2/3 de favorables

80% de satisfaction

Sur la charge de travail : résultats mitigés.

65 % d'opinions favorables sur la question des moyens mis à disposition.

Annexe 1 : les questions des DS

I. Sgen-CFDT Recherche EPST

Nous souhaiterions que le président expose sa vision de l'avenir du CNRS à l'aune du rapport Gilet et des déclarations du Président de la République sur la Recherche du 7 décembre 2023

II. SNTRS-CGT

1. Déclarations du Président de la République sur la Recherche du 7 décembre 2023

Avez-vous des informations sur la politique de la "nouvelle" ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche, notamment suite au discours d'E. Macron du 7 décembre, et au regard de la loi Immigration ?

2. Création de l'agence nationale de programme "climat, biodiversité et sociétés durables" et recherche relevant de l'ensemble des champs disciplinaires

Quelles sont les conséquences de la création de l'agence nationale de programme "climat, biodiversité et sociétés durables" sur le fonctionnement des disciplines concernées ? Plus précisément, quelles sont les conséquences au niveau de l'INSU ? Comment le CNRS organisme de recherche pluridisciplinaire, va-t-il articuler la recherche relevant de l'agence nationale de programme et la recherche relevant de l'ensemble des champs disciplinaires ?

3. Projet de redécoupage du périmètre de certaines sections du CoNRS

Il y a un projet de redécoupage du périmètre de certaines sections du CoNRS. Où en est ce projet ? Qui le porte et comment la communauté scientifique sera-t-elle associée au processus ? Dans ce projet, il est question notamment de transférer environ 30% des agents relevant de la Section 17 (Astronomie) à une nouvelle Section qui relèverait de l'IN2P3 et non pas de l'INSU. Quel sens cela a-t-il ? Sur quelle base scientifique peut-on proposer une tel découpage ?

4. Impacts de la loi immigration sur la recherche

La loi immigration va avoir des impacts sur des salariés étrangers dans la recherche :

- Pensez-vous possible d'exonérer de caution les doctorants étrangers CNRS ?
- Plus largement comment le CNRS est-il organisé pour répondre aux besoins des chercheurs étrangers venant travailler dans l'organisme ? Le regroupement familial va être largement durci dans le cadre de la loi immigration, quelle aide apportez-vous aux chercheurs étrangers demandant un accompagnement familial par exemple ?

5. Évolution salariale des CDD

Les évolutions salariales des contractuels ne suivent pas les maigres augmentations de salaires des fonctionnaires obtenues suite à des gains de points d'indice ou à des revalorisations de grilles. Seuls les CDD ayant de nouveaux contrats bénéficient de l'intégration de ces augmentations dans leur rémunération. Cette situation conduit à une régression des rémunérations des contractuels pouvant en période d'inflation être très fortes. La réponse coté direction est toujours la même : les contrats sont établis avec une enveloppe salariale associée et ne peuvent être changés au cours du temps. Cette réponse ne nous satisfait pas puisqu'il est possible pour les CDD de demander des revalorisations de salaire tous les trois ans, c'est donc bien que des marges de manœuvre existent. Cette situation de non-droit ne peut perdurer, nous vous demandons de faire des propositions concrètes pour en sortir.

6. Congés menstruels au CNRS

Le SNTRS-CGT demande une mise en place de congés menstruels au CNRS, y seriez-vous favorable ?

III. SNCS-FSU

1. Conséquences pour le CNRS du discours du président de la République du 7 décembre 2023

2. Pistes de simplification de la "bureaucratie" au CNRS

3. Gestion des UMRs : quelles pistes sont envisagées dans les expérimentations ?

IV. SNPTES-UNSA

Il y a apparemment eu un problème de transmission de leur questions...

V. Sud Recherche - Solidaires

1. Question posée à la précédente réunion pour laquelle nous n'avons pas eu de réponse :

Quels outils vont être mis en place pour améliorer le traitement des fonctionnaires stagiaires ?

Il y a en effet un arrêt de la cour administrative d'appel qui pointe le mauvais traitement par le CNRS de la période de stage d'une fonctionnaire, période qui ne saurait être assimilée à une simple période d'essai. Extrait du jugement : *Enfin, le CNRS ne saurait sérieusement prétendre avoir mis en œuvre des remédiations utiles aux difficultés rencontrées par l'intéressée en l'inscrivant à des formations sur les thèmes " adapter sa communication au profil psychologique de son interlocuteur " et " savoir organiser son temps et hiérarchiser ses priorités ".*

Ce cas n'est hélas pas un cas isolé. Bien souvent ce sont les conditions d'accueil du stagiaire qui posent problème, avec par exemple des missions qui ne correspondent pas au profil de recrutement, ou les moyens pour les mettre en œuvre qui ne suivent pas.

Améliorer l'attractivité, n'est-ce pas aussi permettre à celles et ceux qui sont recruté-es après un concours de rester et de travailler dans de bonnes conditions ?

2. Questions sur les UAR

Le CSA a voté un avis motivé sur la mise en place des UAR. Cet avis demande notamment un moratoire, afin notamment de prendre le temps d'en étudier l'impact sur les conditions de travail des agents et des agentes et de consulter les instances qui doivent l'être. Force est de constater que la direction s'assoit totalement dessus puisque ces restructurations se poursuivent, faisant fi des inquiétudes et des souffrances qui s'expriment. Pourquoi un tel acharnement de la direction du CNRS à mettre en place ces structures ? Quel est l'objectif de cette politique consistant à vider les laboratoires de leur personnel technique et/ou administratif et à introduire des relations client-es/prestataires entre les collègues ? Est-ce que ça fait partie du plan pour « simplifier et terrasser la bureaucratie » réclamé par E. Macron ? Est-ce une porte ouverte à l'externalisation ?

VI. SNIRS CFE-CGC

1. Le CNRS et vous

Suite à l'enquête "Le CNRS et vous" et le débriefing que nous avons reçu il y a quelques semaines, quelles sont les pistes d'amélioration pour les agents ? Que souhaite mettre en place la Direction ?

2. Mobilité

Les transports publics du plateau de Saclay ont donné lieu à de nombreux reportage dans les media ces derniers mois sans pour autant voir une amélioration notable d'un mode de déplacement qui est fortement recommandé dans un contexte de réchauffement climatique...

L'offre de transport sur le plateau de Saclay en bus reste extrêmement compliqué pour l'ensemble du personnel et des étudiants dont les agents CNRS. Le problème perdure depuis plus d'une année maintenant et n'est toujours pas résolu. Laisser passer 3 bus chaque matin et ne pas savoir lorsqu'un bus passera le soir n'est clairement pas une solution d'accès adéquat à un pôle de recherche d'envergure internationale. De plus, cette situation conduit à favoriser le télétravail ce qui n'est pas vécu comme un avantage mais plus comme une obligation.

3. Ressources humaines

Dans le contexte du rapport Gillet et des déclarations du président Macron, on constate une volonté de désengagement du CNRS de ses UMRs sans politique d'accompagnement des personnels concernés. Si l'avenir lointain est que l'ensemble des futurs personnels de la recherche soient recrutés par les universités, comment le CNRS va-t-il accompagner ce changement. Serait-il possible d'avoir dès aujourd'hui un plan de recrutement, notamment du personnel ITA ?

Nous souhaiterions également rapporter, une fois encore, la détresse croissante du personnel, et en lieu ultime des C/EC (notamment les PIs), en ce qui concerne l'alourdissement croissant de l'administration malgré les annonces officielles... Certaines unités en sont à se questionner pour savoir si l'on doit déposer des projets dans des AO/AAP sachant que l'on n'aura pas les RH nécessaires pour gérer ces contrats de

recherche et tous les problèmes qui en découlent (contrats de personnel, achats, missions). C'est inefficace et une perte pour le monde de la recherche. Quelles sont les allègements administratifs concrètement envisagés pour améliorer la situation ?

On peut également regretter la fonte des recrutements, comme on le voit à nouveau avec la publication des résultats du concours chercheur 2024. Par exemple, alors que le CNRS prône "l'interdisciplinarité", la section 52 ne propose que 2 postes CR cette année. Si l'on considère le rapport du CoNRS :

La masse salariale du CNRS reste bornée et insuffisante et l'augmentation des primes et du point d'indice des fonctionnaires en juillet 2022 et juillet 2023 n'a pas donné lieu à un abondement correspondant des budgets des établissements. Par exemple, dans ces conditions, la perte d'emplois titulaires au CNRS-Insu se poursuit : depuis 2005, il s'agit de 90 postes de CR CNRS et de 164 postes IT CNRS en moins. La pression exercée sur les personnels permanents ne cesse de croître, quel que soit le statut et la fonction. La réponse aux appels d'offre et la réalisation de contrats de recherche consomment globalement plus de ressources qu'ils n'en apportent. Le manque de soutien technique et administratif impacte fortement l'efficacité du système. La lourdeur administrative des différents nouveaux outils dont CNRS Insu bénéficie largement et leur modèle de financement (PEPR, ERIC....) font douter de l'efficacité globale de ces systèmes.

Comment la direction du CNRS pense-t-elle procéder pour améliorer la situation ?

4. Fusion DR16/DR19 Paris Normandie

Un an après la fusion DR16/DR19, peut-on faire un bilan sur le départ des agents, les postes vacants, le temps de réponse aux sollicitations selon les services, l'état psychosocial des agents... Une prime ESR est-elle envisagée pour les agents les plus impactés par les "désagréments" et le stress initial (en délégation, labo, ...)?

VII. FO ESR

1. lettre du 9 octobre 2023 adressé au DGDR avec pour objet « Inclusion des informaticiens déjà au CNRS avant la mise en œuvre du RIFSEEP dans l'IRI »

FO ESR souhaite savoir s'ils auront une réponse à ce courrier.

« Monsieur le Directeur Général,

Notre syndicat souhaite obtenir une confirmation concernant la levée de l'exclusion des informaticiens qui étaient déjà en poste au CNRS avant la mise en œuvre du RIFSEEP, afin qu'ils puissent bénéficier de l'indemnité de référence des informaticiens (IRI), comme vous l'avez affirmé verbalement lors de la réunion PDG/OS du 18 septembre.

La dernière réponse que notre syndicat a reçue de l'ancien Directeur des Ressources Humaines, M.

Hugues de La Giraudière, stipulait que la condition pour être éligible à l'IRI était la suivante :

« L'occupation d'un emploi BAP E mis au recrutement ou à la mobilité postérieurement à la mise en œuvre du RIFSEEP au CNRS ou l'occupation d'un emploi BAP E à la suite d'une promotion de corps au choix, d'une réintégration ou d'une mise à disposition postérieure à la mise en œuvre du RIFSEEP au CNRS ». Cette condition, qui exclut les informaticiens déjà en poste avant la mise en œuvre du RIFSEEP, nous semble discriminatoire et en contradiction avec l'objectif de la garantie indemnitaire (article 6 du décret RIFSEEP) : la garantie a pour vocation de protéger, et ne devrait pas conduire à une disposition qui a pour unique effet d'exclure les bénéficiaires de cette garantie d'une possibilité permettant de dépasser le montant de la garantie indemnitaire.

Nous vous prions instamment de revoir cette décision et de permettre dès à présent à tous les emplois de la BAP E, en fonction de l'emploi type tel que mentionné dans Referens III, de bénéficier d'un montant mensuel d'IFSE supplémentaire, fixé conformément à la décision n° DEC181741DRH. FO ESR demande à la direction du CNRS la modification des conditions d'éligibilité à l'IRI, afin de ne plus exclure les collègues ayant de l'ancienneté.

Annexe 2 : Fusion DR16-DR19 ; le point sur la situation 1 an après

1. Bilan entrées / sorties

Sur l'année 2023, la délégation Paris-Normandie recense 23 entrées et 22 sorties : pour le site de Caen, 8 entrées contre 10 sorties ; pour le site de Paris, 15 entrées contre 12 sorties.

Le bilan entrées/sorties 2023, tous personnels confondus, affiche ainsi un solde positif de +1, marqué notamment par 4 concours externes pourvus dont 1 à Caen et 1 FSEP à Paris.

La dernière campagne de NOEMI d'hiver présente d'ores et déjà un premier bilan positif pour 2024 avec 3 postes pourvus sur les 4 ouverts (dont 2 à Caen et 1 FSEP à confirmer).

2. Difficultés

Le SFC fait face à des difficultés de recrutement avec un poste de responsable comptabilité vacant depuis plus de 2 ans ainsi que le recrutement infructueux par voie de mobilité interne d'un chargé des achats et des marchés (qui donnera lieu à l'ouverture d'un CDD).

À noter également la difficulté de recrutement d'un assistant en gestion financière sur le site de Paris par voie de CDD.

La cellule de gestion a également connu d'importantes difficultés sur le 2e semestre avec le départ des 2 personnels contractuels à l'été sur le site de Caen. Face à un vivier de candidats très faible, la vacance de ces deux postes s'est prolongée jusqu'en fin d'année alors que le dernier trimestre reste une période chargée, d'autant plus dans le contexte ESR Missions. Début 2024, les perspectives s'améliorent grâce au recrutement d'un personnel contractuel et l'arrivée prochaine d'un agent en NOEMI.

Enfin, le STIL verra à l'automne 2024, 4 agents partir en retraite. Un travail sur la projection du service et sa réorganisation est en cours.

3. Temps de réponse aux sollicitations des laboratoires

La réorganisation du service RH qui s'est déroulée sur le 1er semestre 2023 s'est accompagnée d'une re-ventilation des portefeuilles de gestion qui a pu engendrer des temps de réponse rallongés jusqu'à ce que les gestionnaires s'approprient leurs nouvelles unités et montent en compétences sur des sujets parfois nouveaux comme la gestion des personnels expatriés.

Le 2e semestre a montré une amélioration des temps de réponse mais l'arrivée récente de 2 gestionnaires RH en remplacement de 2 départs nécessite actuellement un temps d'adaptation et de formation.

4. RPS

Fin 2022, à la veille de la fusion des délégations de Paris Michel-Ange et de Normandie, un questionnaire a été lancé auprès des agents pour établir un diagnostic qui a mis en avant les facteurs de protection sur lesquels capitaliser et les facteurs de risque à réduire, voire à éliminer.

Les résultats de l'enquête ont donné lieu à l'élaboration d'un plan d'action, présenté aux agents de la délégation en juillet 2023.

Parmi les actions, la direction s'est engagée à mettre en place un baromètre social pour favoriser la qualité de vie au travail et mieux comprendre les attentes des agents de la délégation Paris-Normandie dans leur environnement de travail. Ce baromètre a vocation à appréhender l'état d'esprit général à un instant T mais aussi son évolution dans le temps.

Dans ce cadre, un questionnaire comprenant 11 items, a été diffusé du jeudi 30 novembre au vendredi 5 janvier pour l'édition 2023. 70% des agents ont complété intégralement le sondage et validé leur formulaire (90 % l'ont consulté).

Concernant les résultats, 2/3 des agents répondent positivement lorsqu'ils sont interrogés sur le niveau d'adhésion au changement/à la fusion des 2 délégations contre 6% qui répondent défavorablement.

Bien que 64% des agents se sentent « fatigués » avec une alerte sur le SRH où 1 agent sur 3 se dit être « épuisé », ils déclarent en parallèle « être toujours sur le pont ». Aussi, sur la question « Quel est votre degré de motivation sur une échelle de 1 (niveau le plus bas) à 10 (niveau le plus élevé) » près d'1 agent

sur 2 (48,7%) se positionne sur l'une des modalités les plus fortes, de 7 à 10, alors que 17% se positionnent sur les modalités très faibles de 1 à 3.

Les items interrogeant la qualité des rapports sociaux, au sein des services et interservices, montrent plus de 80% de réponses positives.

Les résultats sont plus mitigés en ce qui concerne la charge de travail. Sur l'affirmation : « En ce moment, j'arrive à gérer ma charge de travail » 44,8% des répondants se positionnent sur les modalités de réponse négatives (« Plutôt pas d'accord » et « Pas du tout d'accord »).

Sur l'affirmation : « Je dispose de moyens suffisants pour faire mon travail », 65,4% des agents se positionnent sur les modalités de réponse positives.

Le sondage montre donc un bilan plutôt positif même si une vigilance est à apporter concernant la charge de travail et les moyens pour y répondre. Les responsables de service sont mobilisés pour y être attentifs et des formations liées à la charge mentale, à la gestion des priorités sont à organiser pour accompagner les collectifs dans leurs difficultés.

Ces résultats positifs sont aussi à souligner au regard de l'inquiétude légitimement exprimée lors du diagnostic à la veille de la fusion. Ce questionnaire sera reconduit fin 2024 pour en suivre l'évolution.