



Solidaires Unitaires Démocratiques
BRANCHE CNRS-INSERM-INRIA



REUNION ORGANISATIONS SYNDICALES - DIRECTION DU CNRS DU 09/02/2006
(Siège CNRS Gérard Mégie – Paris)

Catherine Bréchnignac (CB), Présidente, Arnold Migus (AM), DG, Hervé Mathieu (HM), Secrétaire Général.

Autres organisations syndicales : SNTRS-CGT, SNPRES-FO, SNIRS-CGC, SNCS-FSU, Sgen-CFDT, SNPTES-UNSA, SUP-Recherche-UNSA.

Délégation SUD-Recherche-EPST : Alain Castera, Jean-Michel Hupé et Simon Szmidt

Contexte : la récente démission de Bernard Meunier, Président, et le limogeage de Bernard Larrourou (BL), ont amené le Gouvernement à nommer une nouvelle équipe de Direction en janvier. Cette rencontre nationale entre la nouvelle direction générale du CNRS et les **partenaires sociaux** du CNRS était destinée à un « tour d'horizon général des sujets d'actualité ». Depuis le scrutin du 11 janvier des élections aux CAP du CNRS, le syndicat SUD-Recherche-EPST fait partie des « organisations syndicales les plus représentatives » au CNRS, et à ce titre sera invité aux futures rencontres Direction-Syndicats.

Ci-dessous une « prise de notes ». En annexe, les questions que nous avons envoyées préalablement.

CB

Elle trouve que l'interview au Monde daté 6/2 constitue une bonne présentation de ses objectifs.

Suite à leurs nominations, leurs premiers soucis sont:

1 – Distribuer l'argent rapidement aux 300 labos, avec un coup de pouce aux Maths, qui sont au premier rang mondial, et bien entendu en conservant les priorités déjà affichées (Environnement, Vivant, Technologies de l'Information).

2 – Le DG a renommé tous les Directeurs Scientifiques (DS) après avis conforme de CB. Exception: DS Ingénierie.

3 – Il est mis fin aux fonctions des DS Adjointes (DSA), car ils vont être proposés par les DS.

AM précise que, comme il est scientifique, il dirigera le CNRS sans avoir besoin d'un Directeur Scientifique Général auprès de lui. Il dirigera donc les DS en direct.

- Il faut des systèmes simples.

- CB est consciente des problèmes de l'interdisciplinarité.

- Ils vont garder les points forts de l'ancienne gestion, notamment le système d'information et de gestion des labos.

- Les demandes budgétaires des labos remonteront aux DS (via les DSA), puis il y aura discussion collégiale à la DG.

- Important de garder les relations avec les régions, interrégionales, et transfrontalières : gardent donc la notion de Direction Inter Régionale (DIR), mais désormais sans fonction opérationnelle sur les labos. Le CNRS doit être mieux vécu en région, et c'est bien d'avoir un interlocuteur qui reflète la DG.

- Chantiers avec les syndicats : sur le Projet de Loi (Pacte), les campus, etc.

- Priorité à la recherche et à la connaissance : donner aux meilleurs.

- Grands enjeux de la société, et notamment relations avec les industriels et rayonnement européen et international.

SNCS-FSU

Sachant que le soutien de base aux labos CNRS est de 160 M€ et que leurs ressources propres sont 2 à 3 fois plus élevées, quelles relations du CNRS avec l'Agence Nationale de la Recherche (ANR) ?

CB

Rappelle qu'elle a contribué à monter l'Agence Européenne de la Recherche (AER), qui fonctionne un peu comme l'ANR (à la différence du Programme Cadre européen de Recherche et de Développement -PCRD- dont le but est de réduire les inégalités entre pays européens). L'AER attribue des bonus aux meilleures équipes.

L'ANR est donc une bonne chose, car une bonne façon de gérer l'argent, plus démocratique et moins opaque que lorsque l'argent est distribué par le ministère (« copinage »).

Mais elle ne doit pas perturber le CNRS. Les projets ANR doivent être transparents, afin que le CNRS s'adapte, soit en amplifiant des financements de l'ANR, soit en choisissant de financer autre chose. Le CNRS doit également être impliqué dans les choix des Programmes en amont.

SNCS-FSU

Devrait y avoir des pré-négociations entre l'ANR et les opérateurs. Pb de l'explosion des personnels hors statut.

CB

En effet, notamment dans les SHS, quand il va y avoir de gros budgets soudains, ils vont embaucher beaucoup de CDD.

SNCS-FSU

Idem pour les SHS, où 80% des demandes ANR seraient pour des post-docs.

Concernant l'évaluation, comment défendre le rôle du Comité National (CoNRS) contre les attaques du Pacte?

CB

Elle a été auditionnée en décembre par l'Assemblée Nationale, et a été très critique. Elle a dit au ministre que l'évaluation d'un labo n'est pas la somme des évaluations des personnels, et que celle du CNRS n'est pas non plus la somme des évaluations des labos. Elle a proposé que l'AER donne les lignes directrices de ce qu'il faut évaluer, mais il ne faut surtout pas créer une nouvelle agence d'évaluation « universelle ».

AM

Tous les deux ont été des élus au CoNRS, et ils savent que son travail est très important.

CB

Il y a un besoin d'évaluation interne au CNRS, grâce au CoNRS, en accord avec les présidents de section (CPCN), et avec une meilleure coordination avec les DS. S'il y a création d'une AER, on verra l'articulation. CB se veut d'abord pragmatique.

SNTRS-CGT

1 - BL avait dit que l'équilibre du budget du CNRS était compliqué, du fait du poids des grands équipements. Votre avis ?

2 - Quelle politique de l'emploi ? Emploi sur CDD, comme BL ? Continuation de la politique de non recrutement d'ouvriers et d'employés, et privilégier la sous-traitance ?

3 - Continuer l'idée d'évaluer les ITA ?

4 - Prise en compte de la dimension technologique de l'évaluation des labos ?

- Politique de regroupement (Très Grandes Unités -TGU) ?

5 - La restructuration du personnel du siège a été très difficile.

- LOLF (Loi Organique sur les Lois de Finances) et choix en rapport avec la possibilité de fongibilité asymétrique entre les crédits de personnel et de fonctionnement (NDLR : transferts possibles de l'enveloppe de crédits de rémunérations vers celle de fonctionnement, mais pas en sens inverse)?

6 - Attractivité des carrières et barrières (blocages derniers échelons).

CB

1 - Equilibre grands eq. / labos : tâcheront de le maintenir.

2 - Souplesse. Emplois CDD sont nécessaires. La question est la proportion.

3 - La DRH va être repensée. Demandra l'avis des comités d'évaluation. Il faut mieux connaître le potentiel technique, et savoir s'il est en adéquation avec le labo.

4 - Diversité. SHS <> physique nucl. ou chimie.

AM

5 - Comme on redonne de l'importance au rôle des DS, il va falloir faire qqch. de tous les ingénieurs support recrutés. Bcp. de pbs. en RH / renouvellement des dirigeants.

6 et 2 - CNRS fonctionne à budget constant, donc choix à faire entre la promotion des gens en place et le nombre de nouveaux entrants. Pour les CDD, il y a des « normes internationales ». En SDV, il y a besoin de thésards, mais tous ne peuvent pas être recrutés. En physique, il n'y a pas de problèmes, car il y a des débouchés dans le privé.

Solutions au cas par cas ...

Sgen-CFDT

- Liste électorales des Conseils Scientifiques de Département (CSD). Est-il possible que les agents soient informés rapidement des listes sur lesquelles ils sont inscrits, afin qu'ils puissent en changer s'ils le souhaitent ?

HM

Oui, et ils vont rallonger la période de réclamation.

Sgen-CFDT

- « Replacer la science au centre de la société » serait le message de CB ...

CB

Voulait dire : on fait d'abord de la science, ensuite on s'occupe des structures.

Sgen-CFDT

- Cela semble vouloir dire remettre en avant les DS à l'ancienne, de « droit divin ». Les départements scientifiques, trop cloisonnés, ne permettraient pas de répondre aux défis, notamment de l'interdisciplinarité. La réforme de BL était une solution.

- Une demande avait été faite de centrer les réunions direction/syndicats sur les personnels, avec 2 groupes de travail, l'évaluation des ITA et le fonctionnement des CAP.

CB

Oui, car le potentiel ITA au CNRS est important (atout international pas assez mis en avant). C'est un des chantiers de la nouvelle DRH.

SNCS-FSU

Rôle du CNRS dans les Pôles de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) et les pôles de compétitivité et relations avec l'INSERM ?

CB

On verra bien, mais faudra être présent dans ces structures.

Réponse au Sgen : la DS est un espace collégial. Pour interdisciplinarité, il faut des disciplines ...

AM

L'interdisciplinarité n'est pas une inter départementalité.

Les *causes* de la réforme de BL (diagnostic) étaient bonnes.

Il est important que les Directeurs d'Unité (DU) aient une vision globale de leur labo, comme « unité de gestion ».

Ce sont eux qu'il faut commencer par responsabiliser.

Grande différence avec la gestion précédente : il n'y aura pas d'enveloppe par DS. AM l'a demandé aux délégués régionaux.

Si DU ne savent pas le faire (?), on les changera.

Les DIR ont été démis, mais AM réfléchit à leur donner un rôle de chargé de mission. Le problème est les assistants des DIR (assDIR), dont le travail a été très variable, et du recouvrement avec les DSA. Problématique également d'avoir fait des Délégués Régionaux des assistants des DIR.

SNTRS-CGT

Dans le système actuel, même si tous les syndicats ne sont pas d'accord, c'est la direction qui l'emporte ...

CB

Oui, c'est la direction qui dirige. Mais les syndicats peuvent lui faire changer d'avis si critiques intelligentes. CB est d'accord pour qu'il y ait des discussions en amont.

SUD-Recherche-EPST

Inquiétude par rapport aux grands défis notamment de l'énergie et de l'eau, où incompatibilité possible entre intérêts scientifiques et économiques. Indépendance ?

CB

L'expression est et restera libre.

Contexte éco mondial de ces grands défis, donc faudra bien trouver des accords avec les industriels.

Sur l'énergie, tout le monde ne peut pas consommer comme un américain. On aura notre mot à dire.

SUD-RE

Expression libre, OK, mais question des accords de confidentialité avec les industriels.

- Traitement de la précarité au CNRS. Parler d'« équilibre » des CDD est choquant. Le CNRS a signé la charte européenne du chercheur, qui indique que la durée max de formation est de 4 ans. Les post-docs ne sont donc plus en formation, donc ne devraient plus être en CDD.

- Sous-classement des ITA. 40% seraient en fin de grille. Faudrait commencer par le recenser. On ne peut accepter a priori l'idée d'enveloppe constante.

Besoin de recrutement de catégorie C.

- Anthropologues (NDLR : allusion à une pétition qui demande de revenir sur le projet d'absorption de l'Anthropologie par l'Histoire Contemporaine)?
- Gestion des ITA de l'IN2P3 : certaines délégations régionales ne savent pas exactement ce qui relève de leur rôle.

CB

Vont sans doute attacher un DSA aux anthropologues, après avoir rencontré M. Godelier, médaille d'or du CNRS..

AM

Avec la LOLF, il y a une marge de redistribution, on peut réévaluer les carrières (pour augmenter l'attractivité) ou recruter. Il y a des choix à faire.

Pour les Cat. C, à mutualiser quand besoins précis (pragmatisme). Sinon, n'a pas d'avis.

Gestion du DS Maths, Info, Phys, Planète & Univers -MIPPU- très complexe. Dans un 1^{er} temps, vont nommer les mêmes personnes aux postes équivalents dans les Instituts et dans les DS (pour l'IN2P3 et le DS Physique Nucléaire et Physique des Particules -PNPP-, et l'INSU et le DS Planète et Univers -PU)

SNPREES-FO

- Inversions de classement ?

CB

Quand le CoNRS et les DS ont des avis contraires, motivés bien sûr, c'est la direction qui tranche.

FO

Regroupement ..?

AM

Il faut que les regroupement soient de grande qualité, pas comme à l'INSERM : sur 5 TGU, 4 ont eu une mauvaise appréciation internationale. Plus facile de cacher la médiocrité dans une TGU.

SPNTES-UNSA

Conséquences de la LOLF et choix à faire.

Problème statutaire du blocage institutionnel des carrières. Ces statuts datent de début 80, le CNRS pourrait être un levier pour renouveler ces statuts.

L'ambiance était très -trop ?- cordiale, du style « retour au bercail d'une ancienne DG qui s'était opposée à C. Allègre ».

PROCHAINE RENCONTRE :

SUD-Recherche-EPST / DG : vendredi 3 mars.

ANNEXE

Sujets généraux que nous souhaitons voir aborder en particulier :

1. GOUVERNANCE DU CNRS

a. La "feuille de route" donnée par le Ministre inclut-elle, comme il l'a suggéré dans des déclarations à la presse, une fusion à terme des rôles de P et DG ?

Comment le DG et la Présidente conçoivent-ils leur rôle respectif ?

b. La précédente direction a commencé à mettre en place une structure lourde "purement managériale", alors même que le projet de loi sur la recherche induit une diminution naturelle de l'autorité de l'organisme sur les équipes de recherche. Quelle est la vision de la nouvelle équipe ?

2. POLITIQUE SCIENTIFIQUE DU CNRS - EVALUATION

a. Comment le CNRS va-t-il développer une politique scientifique conforme à sa vocation, dans une organisation dominée par les financements sur appels d'offres et les projets à court terme ? Quels moyens de "sa" politique se donnera-t-il ? Quel sera le rôle exact du Conseil Scientifique ?

b. Comment la création d'une DSG va-t-elle atténuer les effets néfastes de la concurrence entre DS ; une autre évolution est-elle envisagée ?

- c. Comment s'articulent les rôles de la DSG, des DSA avec un portefeuille de labos, et des instances d'évaluation ? Par quel mécanisme cette structure va-t-elle rompre avec le cadre actuel par trop disciplinaire et conformiste et favoriser l'interdisciplinarité et l'émergence de thématiques nouvelles ?
- d. Quelle est la position de la nouvelle Direction face au projet de loi et aux projets régionaux qui en découlent (pôles de compétitivité, PRES, ...) ?
- e. Quelle est la position du CNRS face à l'affaiblissement du rôle du Comité National par l'AERE, notamment dans l'évaluation des unités et la prospective scientifique, et face au découplage de l'évaluation des unités et des chercheurs qui y travaillent ?

3. ORGANISATION DU CNRS

- a. Les DIR vont-ils être confirmés dans leurs fonctions, malgré la certitude de la redondance administrative qu'ils apportent ? Si oui, comment la Direction va-t-elle résoudre l'équation DSA vs CDIR, ou DSG vs DIR ?
- b. La politique de regroupements d'unités (TGU) va-t-elle perdurer ? Quelle garantie le CNRS compte-t-il apporter au personnel qui redoute des mutations forcées (exemple de l'INRA) ?

4. BUDGETS

- a. La nouvelle Direction se satisfait-elle, comme l'ancienne, d'un budget quasi-stagnant ? Si oui, comment justifie-t-elle la diminution du soutien de base de la plupart des unités, pourtant déjà bien en dessous du nécessaire. Sinon, comment compte-t-elle agir auprès du gouvernement pour y remédier ?
- b. La nouvelle équipe fait-elle siennes les déclarations du DG précédent, considérant le nombre de chercheurs statutaires comme "suffisant" ?

5. STATUTS - CARRIERES - PRECARITE

- a. Résorption de la précarité et détournement du sens des concours.

Le Pacte va engendrer un grand nombre de CDD, de haut niveau (post-doc) et de "techniciens" via les organismes de coopération scientifique, ainsi que pour répondre aux appels d'offres ANR.

Par ailleurs, d'importantes pertes de savoir-faire interviennent à cause de l'augmentation des départs en retraite non remplacés. Le risque est également croissant de voir les concours ne servir qu'à régulariser les CDD. Quels outils la nouvelle Direction compte-t-elle mettre en place pour éviter la gestion sauvage au coup par coup des possibilités d'emploi précaire par les unités ?

- b. Résorption du sous-classement.

La gestion tendue des carrières ne peut plus guère réduire l'écart entre l'acquisition de nouvelles compétences ou les fonctions réellement exercées, et la lamentable stagnation des carrières. La nouvelle Direction va-t-elle prendre des mesures immédiatement, à commencer par un réel recensement à travers les CAP, les concours internes, etc..et ouvrir des discussions sur l'évaluation et la reconnaissance des ITA, en se donnant les moyens de traiter au niveau des disciplines et pas seulement par BAP, souvent trop larges (cf. problèmes récurrents des jurys de concours internes) ? Par exemple, la création d'un observatoire de l'emploi, diffusant des chiffres en temps réel, permettrait une meilleure réactivité.

- c. Primes.

En attendant leur intégration au salaire, la Direction Générale compte-t-elle moderniser sa gestion, par exemple et pour commencer, par la mise en place d'outils permettant d'améliorer la transparence sur la répartition de l'enveloppe disponible ? Est-elle prête à admettre que le "tiers modulable", qui met en concurrence les personnels d'accompagnement d'une même unité, ne saurait être une réponse digne ou même efficace au problème de reconnaissance des efforts des agents ?

- d. Carrières.

Comment la Direction entend-t-elle faire évoluer la gestion des carrières, notamment pour les goulots d'étranglement (CR-DR, DR2-DR1, IR2-IR1, IE1-IR2, AI-IE, etc.) ? Quels chantiers compte-t-elle mettre en oeuvre pour résorber le nombre d'agents bloqués en bout de grille ?

Quelle est sa position vis-à-vis de la transformation des emplois de catégorie C en emplois de cat. A, externalisant ainsi de plus en plus de tâches, augmentant la polyvalence "forcée" des chercheurs, de moins en moins environnés, et accélérant la perte de "savoir faire" pour les tâches manuelles ?

- e. IN2P3

Depuis le 1er janvier 2006, la gestion des agents IT de l'IN2P3 est transférée aux délégations régionales. Mais des informations contradictoires continuent à circuler, par exemple en matière de gestion des carrières, de formation ...

La nouvelle direction peut-elle clarifier la situation, et donner aux DR les moyens supplémentaires nécessaires ?

- f. Parité femmes-hommes.

La Direction va-t-elle s'attaquer de front au fameux "plafond de verre" et comment ?