

# Compte rendu de la rencontre Direction des ressources humaines du CNRS et les organisations syndicales,

Mardi 29 septembre 2015

Toutes les organisations syndicales étaient présentes (délégations de 2 ou 3 personnes). **Délégation SNTRS-CGT** : Josiane Tack, Lise Caron, Alain Bouyssy.

Direction des ressources humaines (DRH) : Pierre Coural (Directeur), Isabelle Longin (Directrice adjointe RH), Ghislaine Bec (responsable des relations sociales et insertion handicap), François Gautron (service développement professionnel ingénieurs et techniciens), Sabine Querbouet (relations sociales).

N.B Nos commentaires sont indiqués en italique

## Présentation du calendrier social DRH du semestre 2015

La DRH présente en séance le planning des instances et réunions DRH/organisations syndicales (OS) du second semestre 2015: Comité technique (CT), Comité central d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) et ses groupes de travail, Commission nationale d'action sociale (CNAS), Commission nationale de formation permanente (CNFP), Commission nationale de suivi personnes handicapés (CNSPH), Commission nationale de mobilité (CNM), le Comité d'orientation et de suivi de l'observatoire des métiers et de l'emploi scientifique (COS).

Le planning fait apparaître 7 réunions convoquées le lundi dont une à 10h00, notamment sont concernées toutes les réunions en groupe de travail du CCHSCT.

- Le SNTRS-CGT rappelle son courrier de septembre dernier : il demandait que les réunions de la CNAS ne soient pas convoquées les lundis matin, ni les vendredis après-midi pour prendre en compte les délais de route des représentants syndicaux venant de province et la nécessité pour les OS de se concerter en préalable aux réunions.

La DRH a conscience des problèmes, elle en tient compte mais les calendriers sont serrés et elle ne peut faire autrement.

**1er éléments de mise en œuvre du RIFSEEP** (régime indemnitaire tenant en compte des fonctions ; des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) au Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR).

Les débats ont été cacophoniques, avec une difficulté à obtenir des réponses claires et précises.

S'appuyant sur une présentation ficelée par le Ministère, la Direction rappelle les grandes lignes du RIFSEEP. Une grande partie des primes ont vocation à être intégrées dans le nouveau régime indemnitaire qui deviendra le dispositif indemnitaire unique sur l'ensemble de la Fonction publique d'État (lien [tract SNTRS-CGT http://websyndicats.vjf.cnrs.fr/sntrscgt/spip.php?article1572](http://websyndicats.vjf.cnrs.fr/sntrscgt/spip.php?article1572)).

Le RIFSEEP est articulé autour de deux indemnités :

- **L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise ou IFSE** : indemnité principale (85 à 90% de la prime globale) versée mensuellement, elle englobera différentes indemnités à savoir PPRS, prime informatique, etc. et devrait intégrer 90% de l'enveloppe indemnitaire actuelle. Elle sera dépendante des fonctions exercées de l'agent, son montant sera défini par le groupe de fonction dans lequel le poste de l'agent sera placé. In fine le montant IFSE sera déterminé par **la cotation du poste de l'agent**, qui dépendra de son groupe de fonction mais aussi des différents critères auxquels répondent les fonctions de l'agent dans ce groupe de fonction.

- **Le CIA**, complément indemnitaire FACULTATIF selon le décret, permet selon le gouvernement de « reconnaître l'engagement professionnel de l'agent et son investissement personnel ». Non reconductible d'une année sur l'autre, il sera versé annuellement. Il pourra être attribué à toutes, à certaines ou encore à aucune des catégories. La part du CIA dans l'attribution de la prime globale ne pourra pas excéder 15% pour la catégorie A, 12% pour la catégorie B et 10% pour la catégorie C.

Deux groupes de travail sont chargés par le Ministère de définir l'un la « cartographie » des corps des ingénieurs et des techniciens (IT) des EPST, l'autre celle des corps des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) rattachés à l'enseignement supérieur et aussi dans des services de l'éducation nationale, de la jeunesse ou des associations. Les deux groupes collaborent en vue d'harmoniser les cartographies.

Sont encore en débat entre les Directions d'établissement et le Ministère :

- la date d'adhésion, pour le CNRS la Direction a proposé une adhésion le 1er janvier 2017, cette date semble retenue par le ministère.
- les règles de modulations de l'ISFE (minimum et plafond, le niveau d'intégration de la Prime de fonctions informatiques et de la PPRS...)
- la définition des groupes de fonctions (harmonisations inter-EPST, inter-EPST et universités, inter ministérielle,...). Il devrait y avoir une même architecture de fonctions entre EPST et universités, mais cela ne sera pas simple à définir puisque il n'y a pas les mêmes proportions de personnels de catégories A et C entre les universités et les EPST.
- le périmètre d'adhésion c'est à dire les corps et emplois exclus du RIFSEEP (le ministère propose d'exempter les chercheurs et les enseignants chercheurs) et les indemnités qui seront embarquées et non embarquées dans l'ISFE.

Ces différents points seront précisés dans les arrêtés ministériels.

Le DRH annonce 4 chantiers :

- La mise en œuvre qui nécessitera près de 14 000 décisions individuelles avec notification du groupe de fonction, la garantie indemnitaire avec un montant de prime « à peu près » équivalent à celui de l'ancien régime indemnitaire. Ce qui montre bien que le RIFSEEP organise l'individualisation des rémunérations. La DRH définira une « ligne directrice de gestion » avec les orientations et les conditions pratiques d'application du RIFSEEP.

Pour les groupes de fonction, le DRH annonce un découpage comme suit : corps des Ingénieurs de recherche (IR) et des Ingénieurs d'études (IE) : 3 groupes de fonctions dans chaque corps ; corps des Assistants d'ingénieur (AI) : 2 groupes ; corps des Techniciens (T) : 3 groupes à peu près équivalents aux grades ; corps des Adjointes techniques (ATR) : 2 groupes aussi équivalents aux grades. Pour les catégories A, la DRH du CNRS serait favorable à un découpage des groupes de fonctions par grade, le ministère s'y opposerait. Au CNRS, 70 % des agents IT sont en catégorie A, l'absence de correspondance entre le grade et le groupe de fonctions complexifierait le système de cotation.

- Le dialogue social : conçu essentiellement par le DRH comme un partage de l'information, le DRH insiste : il ne sera pas question de discuter du contenu des arrêtés lors des discussions DRH/OS.
- Le développement et l'adaptation des outils informatiques : la mise en place de la paie au 1er janvier 2017 est un véritable défi selon le DRH!!! Effectivement, il a fallu 6 mois pour régulariser le montant des gratifications des stagiaires parce qu'il y avait 2 taux différents d'augmentation. Nous pouvons prédire que les adaptations des logiciels de payes entièrement sous-traités vont être longues et coûteuses.
- Explications aux agents et à l'encadrement sur le mécanisme du RIFSEEP et sur la ligne directrice de gestion du CNRS. Le RIFSEEP est un mécanisme généralisé de gestion des rémunérations des fonctionnaires à la tête du client, cela nécessite donc une formation des personnels d'encadrement.

Rappelons que toutes les OS se sont opposées à la mise en place du RIFSEEP dans la Fonction publique, le gouvernement est passé outre.

Les points soulevés par le SNTRS-CGT :

- Comment se fera la cotation des postes aux CNRS ? La direction des ressources humaines en relation avec les services de ressources humaines des délégations vont coter chaque poste. Afin d'harmoniser les cotations entre délégations, l'administration centrale fera l'arbitrage avec l'appui de référents nationaux, ainsi que d'experts métiers. Le DRH explique que les groupes de fonctions ne sont pas les plus importants dans la cotation des postes car le recouvrement entre deux groupes peut être très important. La question est : à l'intérieur d'un groupe comment l'agent est-il positionné ? Lors d'une mobilité les éléments clé du calcul seront : les minima par grade et les maxima par fonction. La fiche de poste de l'agent sera l'élément central de la cotation des postes (expérience et niveau de qualification). Quatre volets seront pris en compte pour la cotation des postes : l'expertise, l'encadrement, un niveau dit « de base », et le quatrième lié aux sujétions.
- Concrètement comment va se faire le versement des primes sur la fiche de paie de janvier 2017 ? Pas de panique, le DRH a prévu un plan B. Il consistera pour chaque agent à diviser par douze l'enveloppe globale des primes 2016 et de régulariser par la suite...
- Le financement du RIFSEEP se fera à enveloppe budgétaire constante ce qui signifie qu'il n'y aura pas de rattrapage du régime indemnitaire au CNRS que ce soit celui des IT ou celui des chercheurs. Le DRH, en réponse à plusieurs questions des OS sur le sujet, n'a pas hésité et a indiqué que la Direction du CNRS poussait à un plan de rattrapage des primes des agents des EPST sur 3 ans ce qui devrait correspondre à une augmentation de 20% de l'enveloppe indemnitaire, soit environ 5 millions d'euros/an. Ce qui, selon le DRH, est peu face à la masse salariale globale du CNRS (2,124 Milliards d'€ en 2014). Concernant l'exemption des chercheurs, il a indiqué que cela impliquait nécessairement une remise à plat du régime indemnitaire des chercheurs.  
*Le SNTRS-CGT est tout à fait d'accord mais Quand? Comment ? Toutes les OS concernées devront participer aux négociations? Pour dépasser le mode déclaratif, une augmentation significative de la masse salariale est absolument nécessaire.*
- Quel régime indemnitaire pour les nouveaux entrants ? Sans ancienneté dans l'établissement, ils seront pour la plupart aux montants planchers de l'ISFE et sans complément indemnitaire.

Les points soulevés par les autres syndicats :

- FO : Souligne qu'à masse salariale constante il n'y pas de possibilité d'augmenter les primes, et les nouveaux entrants vont avoir un régime indemnitaire déplorable. D'autre part, le RIFSEEP va bloquer les mobilités. Si la cotation du poste à pourvoir est plus basse que celle que l'agent perçoit, cela baissera automatiquement le niveau de ses primes. Qui va accepter une mobilité qui implique la baisse de sa rémunération?
- SNCS : pointe l'absence de dialogue social, les directions d'établissements et d'universités négocient avec le ministère et défendent leur point de vue qui est loin d'être celui de la plupart des OS. La mise en place du RIFSEEP dans tous les EPST doit être similaire pour les agents, sinon c'est la mise en place d'une concurrence néfaste. L'exemption des chercheurs est juste, ils bénéficient d'un statut dérogatoire, comme les enseignants chercheurs, qui protège leur indépendance, leur évaluation ne se fait par voie hiérarchique mais par les pairs.
- Pour SUD, le réajustement des primes coûterait trop cher au gouvernement. Pourtant, les disparités dans la Fonction publique sont très importantes, certains corps émargent à 45% de primes dans la rémunération, les agents du CNRS en sont loin. SUD ne veut pas le statut quo, demande une réévaluation pour tous.

- La CFDT insiste sur le régime indemnitaire au CNRS, le plus défavorable de la Fonction publique, un rapprochement avec les ITRF est nécessaire. A la clause de garantie indemnitaire, la CFDT revendique une clause de garantie d'évolution.

### **Examens Professionnels réservés (EPR) 2015**

La session 2015 n'est pas close, les auditions de candidats sont en cours. Le DRH a présenté le bilan des dossiers déposés et ceux admis à se présenter aux examens.

Le CNRS a ouvert 37 postes aux EPR 2015 : 13 IE, 8 AI, 13 T et 3 ATR.

28 candidats ont déposé des dossiers sur 20 des postes ouverts, aucun dossier n'a été déposé pour les postes d'ATR et les 4 dossiers déposés en T ont tous été déclarés non admissibles. In fine, seuls 13 candidats ont été admis à se présenter aux examens par l'administration.

17 postes n'avaient donc pas de candidat soit 1 en IE, 2 en AI, les 11 postes en TR et les 3 postes en ATR.

Ce qu'a dit le SNTRS-CGT :

- Encore une fois, le CNRS ouvre des postes EPR sur des priorités des instituts sans qu'il y ait de candidats sur les profils proposés. C'est à contre sens de la loi Sauvadet : les examens professionnels ont pour vocation de vérifier le niveau des contractuels avant de les titulariser et non d'effectuer une énième campagne de recrutement de type concours externe.
- Dès la première session d'EPR en 2013, nous avons pointé le fait que la Direction du CNRS détournait la loi :

2013 : 37 postes proposés, 19 sans candidats, 13 recrutés).

2014, 37 postes proposés, 3 sans candidats, 30 recrutés. La direction avait « un peu » redressé la barre sans pour autant compenser le manque à gagner de la campagne 2013.

2015 : 37 postes proposés, 17 sans candidats. La campagne 2015 s'avère aussi mauvaise que celle de 2013.

- 15 CDD et 4 CDI, salariés du CNRS se sont présentés aux EPR de 2015. Comment est-il possible que si peu de contractuels du CNRS se présentent alors que le nombre de précaires a été estimé à 9369 en 2014 (présentation du budget 2015) et qu'il y a plus d'une centaine de CDI? Le DRH explique que le vivier pouvant postuler à la loi Sauvadet est très faible. Cela fait le énième plan de précarité qui ne résout rien. Cyniquement, il ajoute qu'il y en aura sûrement d'autres.

Nous répliquons qu'ont été exclus de la loi Sauvadet, les contractuels de catégories A+ (titulaires d'un doctorat, sauf les IR des fonctions administratives), les collègues ayant travaillé sur un même emploi et payés par plusieurs employeurs. Cela est encore trop pour les Directions des EPST puisqu'elles ont établi une règle spécifique à leurs établissements : seuls 1/3 des postes éligibles seront ouverts aux EPR ! Même avec une telle restriction, la Direction n'aura recruté que sur la moitié de ces postes!! La direction ne ménage pas ses efforts pour «vider» les précaires des laboratoires, potentiellement éligibles à la CDIisation ou la titularisation, en limitant les CDD à 3 ans. Or, l'application de la loi risque de se prolonger sur encore 2 ans, pourquoi ne pas prolonger les contrats pour leur permettre d'accéder aux EPR ?

*Quelques chiffres : La direction du CNRS n'a recensé en 2012 que 148 éligibles aux EPR (soit 37 par campagne). Or au 31 décembre 2013, 5995 contractuels en CDD (hors doctorants) dont 3402 ingénieurs et techniciens et 126 CDI dont 96 ingénieurs ou techniciens ont été recensés au CNRS selon le bilan social 2013. Impossible de faire reculer la précarité dans ces conditions.*

*Le bilan 2013 des titularisations dans le cadre de la loi Sauvadet est CATASTROPHIQUE dans les EPST : les chiffres produits par le MENESR pour tous les EPST indiquent 52 titularisations pour 90 postes ouverts. Ce qui fait que nous sommes loin des près de 19 000 non titulaires estimés dans les bilans sociaux des EPST en 2012.*

## Mutualisation de fonctions IT

La DRH justifie la nécessité d'encadrer les mutualisations de personnels pour différentes raisons

- les instituts, les délégations régionales pratiquent déjà le partage de personnels dans les structures telles que les unités mixtes de service, les groupements de service etc. ;
- Les laboratoires, les instituts, les services des délégations et des directions demandent des postes mutualisés ;
- les restructurations en cours dans la recherche et l'enseignement supérieur, la baisse des budgets demandent des économies de masse salariale.

La DRH présente un tableau illustrant les demandes de postes mutualisés d'IT issues des instituts et des directions. Sur les 2403 demandes de postes en 2015, 20% seraient des demandes de postes mutualisés et 218 seraient classées en priorité 1. Le comité de direction du CNRS du 22 juillet 2015 a donc décidé d'encourager les mutualisations et de les encadrer. La Direction souhaite aller vite, très vite : une circulaire stipulant les modalités des mutualisations sera présentée devant le Comité technique du CNRS le 20 octobre 2015.

Les principes :

- Le dispositif sera ouvert aux fonctionnaires et aux contractuels
- la mutualisation pourra se faire intra, inter instituts ou entre une délégation régionale et un institut
- le nombre d'entités de rattachement et la zone géographique seront limités
- l'accord de l'agent se fera sur la fiche de poste ou la convention si c'est un contractuel
- un seul responsable hiérarchique sera identifié
- la gestion budgétaire des postes mutualisés se fera en fractions d'ETPT selon les tutelles

Dès la campagne 2016 de demandes de personnels, une cinquantaine de postes mutualisables seront ouverts à la mobilité interne (NOEMI, FSEP). En cas d'insuccès, les postes pourront être ouverts en concours externes. La Direction avance vers la mise en réseau (mutualisation?) de l'ensemble des personnels de BAP G et BAP E entre les délégations et les instituts. Elle explique aussi que pour la modification en cours de gestion d'un poste, il faudra que l'agent soit d'accord. *Donc cette circulaire ne va pas s'appliquer qu'aux postes à venir, elle va concerner des agents déjà en poste !*

Ce qu'a dit le SNTRS-CGT :

- Le CNRS a une expérience de telles mutualisations, notamment en BAP E. Les laboratoires ne sont jamais satisfaits lorsque les agents sont affectés à plusieurs laboratoires. Les agents sont hors sol, sortis des collectifs de travail des laboratoires avec des conditions de travail difficiles. La raison première de ces mutualisations est le manque de postes. C'est la porte ouverte à des externalisations.  
La Direction a déjà restructuré des laboratoires en grosses entités pour mutualiser les personnels dans des services communs. A qui s'adresse cette nouvelle phase ? Les personnels sont déjà à 100%.
- Les BAP concernées en premier chef par les mutualisations sont les BAP A, E, C et les instituts INSB, INEE, INSIS. Ce qui correspond aux familles professionnelles toutes fortement impliquées dans les plateformes technologiques déjà mutualisées (avec l'Inserm par exemple) ou à mutualiser au sein des COMUE. Difficile de ne pas faire le rapprochement avec les politiques de site qui se mettent en place. Dire que cela se fera sur la base du volontariat mais jusqu'à quel point ? comment refuser une affectation lorsque qu'on est dans une équipe, un laboratoire en restructuration ou bien précaire ?
- La plupart des directeurs de laboratoires cocheront la case « fonction mutualisable » si c'est pour avoir ne serait-ce qu'une fraction d'agent. C'est mieux que rien....

- Des mutualisations sont déjà en cours, exemple celle de délégations d'île de France Thiais/Villejuif avec la mise en place de plateformes inter-délégation. Des mutualisations sont déjà en cours, exemple celle de délégations d'île de France Thiais/Villejuif avec la mise en place de plateformes inter-délégation pour les BAP E et G
- La DRH décrit de manière comptable les mutualisations, mais il ne s'agit pas de découper en fractions d'ETPT par instituts et/ou délégation régionale pour faire de la mutualisation. Derrière ce sont des agents dont le temps de travail sera fractionné. « *Vous travaillez sur de l'humain et non sur des ETPT* ». La DRH pense mettre au recrutement externe des postes mutualisés, ainsi de nouveaux recrutés sans expérience du CNRS seraient d'emblée mis dans des situations de travail difficiles. En voulant traiter le manque de poste par des mutualisations, la DRH ne peut que générer de la souffrance au travail. La circulaire que la DRH souhaite faire passer si rapidement au CT implique un changement important dans les conditions de travail des agents, nous demandons que cette circulaire soit soumise au CCHSCT avant tout passage en CT.

Les points soulevés par les autres syndicats :

- Pour le SNCS, Les demandes de postes mutualisés sont biaisées par le manque de recrutement. Les mutualisations doivent rester une exception. Parer au manque de recrutement par la mutualisation de personnels est une très mauvaise solution. S'il n'y a pas assez de personnels, il faut baisser l'activité. Le CNRS a déjà fait des expériences de mutualisations sur lesquelles les OS n'ont pas de retour, Le SNCS demande qu'un bilan des mutualisations de Strasbourg soit présenté au CCHSCT.
- SUD signale que la plupart des agents qui sont sur des postes mutualisés subissent leur situation. Dans de nombreux laboratoires, les IT sont déjà mutualisés entre plusieurs équipes, et c'est déjà difficile.
- SGEN-CFDT demande si les fonctions mutualisées auront une cotation spécifique dans le RIFSEEP. Le DRH déclare que c'est une bonne idée.....
- SNIRS a l'expérience de bonnes mutualisations, mais il faudra faire attention quand cela se passera mal.

### **Prise en charge des frais de missions pour les membres du *Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche* CNESER :**

SUD : les frais de missions des membres du CNESER ne sont actuellement pas pris en charge, qui doit payer ? DRH : La prise en charge ne revient pas à l'employeur mais au Ministère qui convoque

### **Affectation des agents déchargés de service à 100% pour activités syndicale**

SNCS : les personnels déchargés à 100% sont affectés à la DR16 bien qu'ils assurent au moins en partie leurs activités syndicales dans leur Délégation régionale d'origine. Il serait nécessaire préciser leur affectation géographique pour qu'ils continuent à participer aux instances régionales et soient couverts dans leurs différents déplacements.

### **Questions diverses posées par le SNTRS.**

**Le SNTRS demande des explications concernant le CRHSCT de la DR18** qui n'est pas constitué depuis le nouveau mandat à cause de l'absence de secrétaire. Le DRH nous répond que c'est à cause des syndicats et que ce n'est pas son problème. Nous lui rappelons que c'est aussi son problème et que cela est dû à des tensions entre les représentants du personnel et la Déléguée régionale. Le DRH : il n'a pas d'information et il souhaite connaître les nôtres. Nous refusons pour des raisons confidentielles, mais nous informerons la direction ultérieurement. Nous ajoutons que les PV n'ont aucune validité du fait qu'ils ne sont pas signés par le secrétaire du CRHSCT.

Le SNTRS rappelle que pendant le CCHSCT du 17 février 2015, nous avons fait une saisine auprès de l'ISST du MENESR (inspecteur santé sécurité au travail du ministère de l'éducation nationale, de

l'enseignement supérieur et de la recherche) qui a été votée à l'unanimité par les représentants du personnel. Cette demande d'arbitrage concerne la non présentation au CCHSCT du projet de l'instruction pour les cellules de veille sociale qui deviennent CMSP (cellule médico-socio-professionnelle). Nous avons demandé que nous soyons informés des suites qui ont été données par le MENESR au prochain CCHSCT du 4 novembre 2015.

Le SNTRS signale (une fois de plus) que l'application par le CNRS de l'accord cadre du 22 octobre 2013 qui concerne les risques psychosociaux est erronée par le fait que le diagnostic concerne seulement les IT et qu'il exclut les chercheurs. Le DRH va voir comment il peut raccorder les rapports de l'étude du CNAM menée sur les chercheurs en 2012 avec les résultats du diagnostic IT. Par ailleurs, nous déplorons que l'appel d'offres ait été lancé sans consulter le CCHSCT.

Le SNTRS regrette le refus de la direction d'une séance plénière supplémentaire du CCHSCT (recours gracieux en cours) selon les articles 69 et 70 du décret. Nous rappelons à la direction que le CCHSCT c'est les représentants du personnel parce que la direction n'a pas le droit de voter. Pour l'ordre du jour nous avons demandé :

- la réorganisation de l'INIST, la fusion DR1-DR3,
- le cahier des charges de l'appel d'offres du diagnostic IT.

Le DRH nous répond que le premier point est traité au niveau CRHSCT et pour le deuxième on ne présente pas un cahier des charges au CCHSCT.

**Le SNTRS est d'accord que c'est bien du niveau du CRHSCT mais lui rappelle que le CCHSCT doit être informé de ces points, ce qui ne veut pas dire en débattre et faire de l'ingérence. Concernant le cahier des charges nous devons seulement être informés de l'objet du marché.**