

# Compte rendu du Comité technique du CNRS du Mardi 22 novembre 2016

Présents pour l'administration:

Le président du CNRS est excusé,

Christophe Coudroy (Directeur général délégué aux ressources, DGDR), Pierre Coural (Directeur des ressources humaines, DRH), Anne Pépin, Maria-Teresa Pontois (Directrice et chef de projet de la Mission pour la place des femmes au CNRS), Florence Bouyer (Responsable de l'Observatoire des métiers et de l'emploi scientifique), Gwladys Baudel, Mahamadou Niakaté (Observatoire des métiers et de l'emploi scientifique).

Ghislaine Bec et Sabine Querbouet (Mission des relations sociales-MRS)

Pour les questions diverses : Johanna Michelin (Service général pour les élections et le conseil d'administration)

Les organisations syndicales représentées (9 votants): SNTRS-CGT (3 voix), SNCS-FSU (2 voix), SGEN-CFDT (2 voix), Sud Recherche (1 voix), SNIRS-CGC (1 voix), SNPTES (1 voix),

Pour le SNTRS-CGT : Lise Caron, Bruno Guibert, Josiane Tack, Sophie Toussaint-Leroy (suppléante).

Le SNCS-FSU fait une déclaration liminaire sur 2 points : fiches CRAC et dossier stratégie de ressources humaines pour la recherche de la commission européenne (HRS4R).

Les fiches CRAC des chercheurs. Le SNCS demande qu'il ne soit plus sollicité l'avis du directeur d'unité qui est un supérieur hiérarchique uniquement administratif mais certainement pas scientifique. Il ne donne son avis qu'au passage stagiaire à titulaire. Ce sont les sections du CoNRS qui effectuent l'évaluation de l'activité des chercheurs. Il signale aussi ce dérapage vers une évaluation hiérarchique dans la fiche « devenir chercheur » lien : <http://www.cnrs.fr/fr/travailler/chercheur.htm>

Le SNCS-FSU dénonce les mensonges de la direction du CNRS lors du CT du 18 octobre, à propos du dossier du HRS4R. Les élus avaient demandé que le document définitif leur soit présenté avant transmission à la Commission européenne et qu'il soit tenu compte de leurs remarques et propositions. Non seulement le CT n'a eu aucun retour, mais le SNCS-FSU a constaté qu'une version en anglais du texte avait été mise en ligne sur le site du CNRS à la date du 14 octobre, soit 4 jours avant le CT. Il en déduit que le CNRS a présenté au CT un document « provisoire » alors que ce document avait déjà été transmis.

Le DRH répond qu'il pensait que la fiche CRAC avait été modifiée, la direction modifiera la fiche « devenir chercheur ». Pour le document HRS4R il convient de vérifier que le document a été envoyé le 28 octobre. Commentaire : les représentants SNCS-FSU, SNTRS-CGT, SUD, SGEN-CGT, au CT se sont adressés directement à la commission européenne pour dénoncer ce simulacre de négociation.

## **Avis de projet de décision fixant les modalités de vote au CA**

L'administration présente le calendrier des élections au conseil d'administration et demande aux organisations syndicales la désignation d'un représentant pour siéger à la commission électorale.

Calendrier des élections :

- 23 Février publication de la liste jusqu'au 24 mars pour les réclamations
- réunion de la commission électorale 30 mars
- publication de liste électorale définitive le 31 mars
- candidatures du 31 mars au 17 avril

- réunion commission électorale 19 avril
- période de vote : 24 mai au 26 juin
- dépouillement 27 juin

Discussions :

Ces élections vont acter un passage de quatre à six élus au conseil d'administration. Le SNCS s'exprime contre le collège unique.

Résultat du vote :

Une abstention : SNCS

Huit pour (toutes les autres organisations syndicales)

Pas de vote contre

### **Question diverse posée par le SNTRS-CGT :**

**« Les élections CRHSCT : légitimité du délai de réassort posé au 9 décembre »**

Réponse de l'administration :

« Art 19 - Liste des électeurs : la qualité d'électeur s'apprécie au jour des élections »

Le logiciel Sirhus permet d'apprécier la liste des électeurs à la date du 23 février. Toutes les données pertinentes ont été appréciées au 23 février.

Le changement de périmètre qui date du 26 juillet 2016 modifie le rattachement des unités, ce changement de périmètre est connu depuis longtemps à présent.

Les agents sont en mesure de savoir à quelle délégation ils sont rattachés.

Interrogations des organisations syndicales sur la légalité de ce processus électoral qui repose sur l'établissement d'une liste électorale définitive avant la date effective de la décision laquelle interviendra au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Réponse de l'administration : il existe un arrêt du Conseil d'Etat sur cet exemple entré en vigueur de texte sur la base d'autres textes pré-existants.

Question SNTRS-CGT : à quelle date la liste de diffusion pour ces élections, avec le bon périmètre, sera-t-elle prête ?

Administration : l'extraction se fera à partir des listes électorales.

Sur l'aspect communication institutionnelle des délégués régionaux, une communication vers les Directeurs d'unité sera faite.

Après discussion et exposé des difficultés à faire campagne sur cette période de fin d'année, l'administration convient de reporter légèrement le calendrier en le décalant à partir de janvier de quinze jours.

La direction propose de décaler du 9 au 16 décembre la date de réunion de la commission électorale et du dépôt des candidatures. Puis en janvier report du 24 janvier à la semaine du 6 février.

Cela ne répond pas à la demande d'organiser les élections après le 1<sup>er</sup> janvier date effective des changements de périmètre des délégations, mais assouplit les conditions de mise en œuvre de ces élections.

Fin des échanges sur ce sujet.

### **Point à l'ordre du jour : Bilan social 2015**

#### **Intervention du SNTRS-CGT sur le chapitre Effectifs**

Le bilan social est une excellente photographie de l'emploi, des carrières, des recrutements des personnels du CNRS. Les données pluriannuelles permettent de voir leurs évolutions dans le temps et les conséquences de la politique des ressources humaines sur les personnels. Ainsi, il est possible de suivre l'évolution des effectifs et des recrutements de 2005 à 2015, après dix ans de réformes

structurantes de la recherche et de l'enseignement supérieur qui ont mis à mal les personnels, les laboratoires et les services.

Une question préliminaire: pourquoi les bilans sociaux de 2009 et 2010 ne sont-ils pas accessibles en ligne sur le site du CNRS ?

1<sup>er</sup> constat : en 2015, 24 617 personnels permanents (fonctionnaires, fonctionnaires stagiaires et contractuels ancien statut) ont travaillé au CNRS : 11 106 chercheurs, 9 717 ingénieurs (AI, IE et IR) et 3 794 techniciens (T et ATR). Si on suit l'évolution de ces chiffres depuis 2005, force est de constater que le CNRS a perdu 571 chercheurs soit 4,90% de ses effectifs chercheurs et 945 ingénieurs et techniciens, soit 5,8% de ses effectifs d'IT.

La répartition pour les IT est ainsi : 886 ingénieurs en plus depuis 2005. Mais depuis 2013, le CNRS perd des ingénieurs : 123 plus exactement. L'hémorragie est impressionnante en ce qui concerne les techniciens : avec une perte de 1 827 techniciens depuis 2005 soit 32,5% de ces effectifs. L'érosion s'est accentuée après 2007 pour les techniciens. Cette évolution en personnes physiques travaillant au sein de l'établissement est bien sûr confirmée si on regarde l'évolution en ETPT.

Depuis 2005, le CNRS a perdu 3,9% de ses effectifs titulaires, dont plus du tiers de ces techniciens. Il continue d'en perdre.

2<sup>ème</sup> constat concernant les contractuels : Le CNRS a employé, en 2015, 7 273,8 ETPT de CDD de droit public dont 1 154,6 ETPT sur subvention d'État et 6 248 sur contrats de recherche.

Le nombre important de précaires a fait l'objet de nombreuses interventions du SNTRS-CGT dans cette instance, mais également au conseil scientifique, au conseil d'administration et dans les sections du CoNRS pour dénoncer la situation de précarité inadmissible des jeunes assurant des fonctions pérennes dans les laboratoires et services, alors qu'ils devraient être recrutés sur postes stables et statutaires. Nous dénonçons les conséquences de cette précarité : casse des collectifs de travail et dégradation des conditions de travail que nous subissons tous, contractuels comme titulaires.

Nos collègues contractuels représentaient, en 2015, 30,51% des effectifs permanents du CNRS. Bien que leur nombre baisse depuis 5 ans, leur proportion évolue peu par rapport aux effectifs de permanents. En 2011, au plus haut de la courbe en nombre, ils représentaient en effet 32,11%. Cette proportion est moins importante que dans les universités ou dans d'autres EPST, mais il faut noter depuis 2010 une baisse notable des contrats doctoraux gérés par le CNRS (-16,5%) ; une baisse des CDD IT dits d'accompagnement à la recherche, qui représentent 42% des contractuels (-12,5%) et, dans une moins grande proportion, une baisse des contractuels post-doc, chercheurs dits de pratique à la recherche, soit -1,5% .

3<sup>ème</sup> constat : depuis 2005, les recrutements de titulaires sont insuffisants pour remplacer les départs définitifs et ne compensent plus les départs en retraite, sauf en 2009 et 2010.

Les campagnes de recrutement (concours externes hors lauréats internes) déjà insuffisantes se sont considérablement appauvries en comparaison avec celles de 2005 à 2010, que ce soit pour les chercheurs que pour les ingénieurs et techniciens. Entre 2010 et 2015, c'est une véritable bérézina qui s'opère dans les recrutements.

Pour les chercheurs, les campagnes affichaient 400 ouvertures de postes entre 2005 et 2010, elles sont maintenant de 300. Un tiers en moins !

Pour les IT, les campagnes affichaient 500-534 recrutements entre 2005 et 2010, elles ont plongé pour afficher des recrutements d'environ 300 en 2015. 40% en moins. Elles ont particulièrement affecté le recrutement des techniciens.

En 2009, le SNTRS-CGT, avec d'autres organisations syndicales, a mobilisé les personnels de la recherche aux côtés de ceux des universités. La première conséquence a été le maintien des postes correspondant aux départs en retraite. Très vite cette promesse a été ramenée à son strict contenu: les autres départs n'étaient pas remplacés.

En effet, le nombre de recrutements ne résorbait pas le nombre de sorties définitives entre 2005 et 2009, il comblait les départs en retraite des chercheurs mais pas ceux des IT. Depuis 2012, ce n'est plus le cas aussi pour les chercheurs.

En 2013, les différences entre nombre de recrutements et départs définitifs sont de -66 chez les chercheurs et de -251 pour les IT. En 2014, elles sont de -30 chez les chercheurs et de -43 pour les IT.

En 2015, 325 recrutements de chercheurs sur concours pour 291 départs définitifs (dont 268 départs en retraite). Soit +34 postes, face à la perte de 571 chercheurs depuis 2005, c'est un peu juste ... mais nous devons de noter ce point positif qui un enjeu de notre lutte pour l'emploi.

Par contre, pour les IT ce n'est pas la même situation : il y a eu 314 recrutements pour 373 sorties définitives dont 333 départs en retraite. Soit - 59 personnels en moins. L'hémorragie se poursuit.

4<sup>ème</sup> constat : si nous suivons le plafond d'emplois sur subvention d'État, ce sont 28 654 ETPT qui ont été votés et autorisés par le parlement en LFI 2015, avec la masse salariale correspondante. Le bilan social 2015 indique que 25 223,7 ETPT ont été payés par le CNRS. On peut estimer qu'en environ 3400 ETPT ont été gelés depuis une dizaine d'année au CNRS ce qui est confirmé par les pertes observées dans les effectifs du CNRS.

En 2005, les autorisations d'emplois sur subvention d'État étaient de 30 788 ETPT. Les effectifs réalisés ont été de 30 676,9 ETPT. Soit une différence d'une centaine de postes. Le CNRS consommait tout le plafond d'emploi en emplois. Le gel de postes a concerné autour d'un millier de postes en 2012.

Depuis 2005 c'est environ l'équivalent de 10% des effectifs totaux du CNRS qui sont gelés!!

En 2016, vous annoncez une campagne de 300 recrutements chercheurs et 300 recrutements IT, apparemment plus au vu des annonces faites au conseil scientifique. 600 recrutements externes par an ne seront pas suffisants pour compenser les sorties définitives et rattraper les pertes d'emplois qui se poursuivent.... Cela ne peut pas compenser l'hémorragie d'IT qui se poursuit ni rattraper les pertes d'emplois de chercheurs.

Contrairement à ce qui est dit par le ministère ou la direction, l'emploi n'a pas été préservé au CNRS. Ces pertes d'emplois ne peuvent qu'affecter l'activité scientifique de l'établissement et poursuivre la dégradation des conditions de travail de l'ensemble des personnels.

### **Intervention du SNTRS-CGT sur le chapitre Mobilité structurelle, catégorielle, statutaire et géographique.**

Tout d'abord toutes les données du bilan social ne sont pas débattues dans la commission nationale de mobilité (CNM), seules les NOEMI et les FESP sont vues à la CNM.

La notion de « fausses mobilités » est difficile à cerner, il semble que cela ne recoupe que des changements de numérotation, comment sont répertoriés les personnels de laboratoires en restructuration dont le périmètre évolue avec adjonction ou dissolution d'équipes ?

Le bilan social ne distingue pas les données concernant les NOEMI et FESP. Cela laisse supposer que les taux de succès aux FSEP sont bons alors qu'ils ne le sont pas plus que pour les NOEMI. En effet, les taux de réussite FSEP et ceux des NOEMI au vu des comptes rendus de la CNM sont quasi identiques, c'est à dire aussi mauvais les uns que les autres. Il aurait été intéressant de connaître les répartitions entre FSEP et NOEMI: pourquoi un poste est-il fléché en FSEP ou bien en NOEMI?

Nous aurions souhaité avoir aussi une notion des mutualisations de postes.

Il est difficile de se retrouver dans le nombre exact de mobilités effectuées pour chaque type de mobilité répertorié. Page 66: 458 IT en mobilité structurelle, page 68: 458 mobilités IT réalisées en 2015. Page 69 : 320 IT en mobilité géographique... Il n'y a pas de cohérence entre les chiffres des différents tableaux. La question semble s'éclaircir dans le diaporama présenté en séance, mais cela nécessitera une analyse a posteriori.

### **Intervention du SNTRS-CGT sur le chapitre Égalité Hommes femmes :**

Si on constate que des efforts ont été faits ces dernières années sur le recrutement ou la promotion des femmes, notamment chez les chercheurs, nous sommes encore loin de pouvoir nous satisfaire de la situation.

La part des femmes dans les effectifs globaux continue en effet de stagner aux alentours des 43% et le plafond de verre continue de peser lourdement sur les carrières féminines, les femmes étant plus nombreuses, voire sur-représentées à mesure qu'on descend dans la hiérarchie, et subissant des freins à chaque changement de grade et de corps, plus forts à mesure que l'on monte dans la hiérarchie. On pourrait comprendre qu'avec un contexte de baisse des recrutements et une volonté politique de diminuer les effectifs de la fonction publique, il serait difficile de revenir rapidement à l'égalité via les seuls recrutements, mais si on considère le taux de promotion des femmes, les efforts produits restent très largement insuffisants. A titre d'exemple, que l'on peut décliner à l'identique pour plusieurs BAP, qu'il n'y ait aucune femme promue IE en BAP G ces deux dernières années ou aucune promotion IR au choix en BAP A alors qu'elles représentaient 68% des dossiers proposés et 65% des promovables est tout simplement révoltant. Le même constat est à déplorer côté chercheurs pour plusieurs sections.

Les tableaux montrent bien que les femmes mettent systématiquement plus de temps à obtenir une promotion que les hommes, mais subissent en plus le temps partiel, notamment pour élever les enfants et doivent mettre de côté leur carrière le temps de la maternité. De fait le retard de carrière cumulé se ressent dans les écarts de niveaux de pension au moment de la liquidation des droits à retraite.

Les chiffres nous renvoient également des alertes concernant la dégradation des conditions de travail que nous constatons sur le terrain aux côtés des agents. En examinant par exemple les saisines de la médiatrice : même en considérant le faible échantillonnage représenté par les dossiers instruits par la médiation, nous déplorons tout de même une augmentation du nombre de saisines portant sur difficultés relationnelles ou pour raison de souffrance au travail. Il s'agit cette année encore de la proportion la plus forte (39% des causes de saisine) et qui concernent majoritairement des femmes, avec 12 saisines sur les 16.

Dans le contexte, il serait d'ailleurs intéressant d'avoir la vision du CHSCT sur les raisons pour lesquelles nous avons près de deux fois plus de femmes que d'hommes qui ont consulté le service médical en dehors des visites périodiques, à leur demande ou à celle de l'administration ou du médecin (1 695 visites sur les 2 687 en 2015).

De manière générale d'ailleurs, indépendamment du genre, non indiqué en ce qui concerne les spécialités médicales, nous pouvons constater que le nombre de dossiers en neuropsychiatrie augmente (451 cas pour 874 en 2015 soit 51,6% contre 426 sur 839 en 2014 soit 50,6%).

Les chiffres présentés sur la partie salaires confirment douloureusement les inégalités de traitement entre hommes et femmes quant à la rémunération. Cet écart trouve en partie son explication dans les primes attribuées scandaleusement de manière globalement plus élevée aux hommes qu'aux femmes. Même si l'écart s'inverse pour la PPRS à l'avantage des femmes d'IE2 à IRHC si on le ramène à un temps plein, il ne faudrait pas en tirer des conclusions qui iraient au détriment de celles-ci à l'avenir : l'écart en leur faveur n'est que justice en regard du temps partiel subi ou des retards de carrière cumulés !

Reste que pour les autres grades en regard de la PPRS et les autres primes, ISFIC, PFI et PEDR, l'écart entre les hommes et les femmes est nettement en faveur des hommes soit dans le montant versé, soit dans le nombre de bénéficiaires. Dans ce système bénéficiant aux hommes avant tout, nous rappelons d'ailleurs que nous sommes toujours opposés au nouveau système de primes RIFSEEP : le SNTRS avait alerté à l'occasion de la présentation du bilan social 2014 sur le risque de figer pour 4 ans les écarts constatés après la transition vers le nouveau dispositif. Quel que soit le système, nous rappelons notre opposition à toute forme d'individualisation du salaire et que, quel que soit le genre, à travail égal doit correspondre un salaire égal.

### **Intervention du SNTRS-CGT sur le chapitre Formation**

Les chiffres présentés ne tiennent compte que des agents ayant suivi au moins une action de formation au cours de l'année. Or, il serait intéressant d'avoir, à l'avenir, un bilan chiffré des formations individuelles demandées et le taux de réponses positives.

De même, nous avons constaté, au cours de ces dernières années, un recours de plus en plus important à la formation de type e-learning. Nous considérons ce type de formation, lorsqu'il se substitue à l'offre classique dans un contexte d'accroissement de la charge de travail, comme un facteur aggravant de la dégradation des conditions de travail en ce sens qu'il permet aux agents de se former sur leur temps personnel. La tentation est grande en effet lorsque la pression au travail s'intensifie ou que l'agent ne peut s'isoler au calme ou qu'il ne dispose pas de suffisamment de temps entre deux tâches pour se consacrer à sa formation, de se connecter en dehors des heures de travail. Il serait nécessaire d'avoir un bilan, pour ce type de formation, du temps et des horaires de connexion des agents afin de pouvoir prendre des mesures de prévention le cas échéant et d'éviter que les agents ne se forment sur leur temps de repos (faire en sorte par exemple que les sites de e-learning ne soient accessibles que pendant les heures de travail).

Une réflexion doit également être menée sur le faible taux d'accès à la formation des chercheurs. Les formations suivies par cette population sont-elles du même type que celles des IT ? Est-ce qu'ils se rendent moins aux formations du fait de leur participation régulière aux congrès ou séminaires, qui seraient assimilables à un type de formation particulier ?

Pour pouvoir apporter des éléments de compréhension, il serait peut-être nécessaire de détailler les chiffres des tableaux pp.149 et 150 en faisant apparaître les différents corps en regard de chaque type d'action. Cela permettrait de comprendre dans quels domaines chaque catégorie de personnel se forme ou pas.

### **Intervention du SNTRS-CGT sur le chapitre Rémunérations**

#### **Les primes :**

La part moyenne des primes est de 14 % avec d'ailleurs des écarts entre femmes et hommes qui grandissent avec le passage aux corps supérieurs, alors que pour le reste de la fonction publique (FP) la part des primes s'élève à 33 % en moyenne. Nous revendiquons un alignement des primes sur le reste de la FP, quel que soit le corps et le genre des personnels. Ce n'est pas le passage au RIFSEEP qui va permettre cette augmentation, les montants proposés même s'ils ne sont pas négligeables, 8,9 millions d'euros budgétés en 2017, ne permettront pas ce rattrapage et ce d'autant plus qu'ils seront servis à des agents choisis par la direction sans que nous connaissions les critères de ces choix.

Depuis de nombreuses années ; nous demandons de connaître la répartition des suppléments d'enveloppe PPRS entre le siège, les délégations régionales et les laboratoires. Une omerta règne dans l'établissement depuis toujours à ce sujet. Cependant les agents savent très bien que d'énormes disparités existent. Ces disparités vont être figées dans le passage au RIFSEEP qui prévoit la garantie du montant indemnitaire individuel au passage à ce nouveau système de prime. Ainsi, les disparités vont être entérinées et pour ce qui est de la transparence dans la ventilation des 8,9 millions d'euros sur le RIFSEEP, la direction reste très évasive. Nous ne voyons pas en quoi ce nouveau système de primes serait plus transparent. Enfin, le RIFSEEP ne sera plus indexé sur le point d'indice. D'autre part le site web mis en place par la direction sur le RIFSEEP annonce aux agents qu'ils recevront une lettre recommandée leur donnant le montant de leur prime à la bascule, rien n'est arrivé à ce jour. Il est également affirmé que le RIFSEEP sera mis en place dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017 dans notre établissement. Cette communication pose un réel problème car pour appliquer le RIFSEEP à cette date, il faudrait que celui-ci soit passé en comité technique ministériel, nous sommes le 22 novembre, aucun CT ministériel n'est programmé avant la fin de l'année comprenant ce sujet à l'ordre du jour. Cette affirmation de passage au RIFSEEP au 1<sup>er</sup> janvier s'avère de moins en moins réaliste, et sème la confusion auprès des agents. Un rectificatif doit être apporté, d'autant plus que les annonces de la fonction publique incitent à

dire que le RIFSEEP sera appliqué dans certains ministères à partir de septembre 2017. Enfin, le site web explique « *Toutefois, et après concertation avec les organisations syndicales, lors du basculement des emplois dans le RIFSEEP, ces emplois étant occupés par des agents ayant un grade, il sera tenu compte du fait que l'emploi occupé est statutairement corrélé au grade détenu* » cette phrase sur le site web du CNRS amène une ambiguïté sur les positions des différents syndicats. Je tiens à préciser ici que le SNTRS-CGT est et reste opposé au RIFSEEP.

Quant à la prime des chercheurs elle est de 11 % du salaire en comptant la PEDR qui n'est touchée que par 20 % des effectifs, sans la PEDR on tombe à 1 % des revenus. Et cette situation n'est pas prête de changer car aucune disposition d'ordre indemnitaire n'est prévue pour les chercheurs.

### **Les grilles salariales:**

Des salaires indécents, un pouvoir d'achat en berne, voilà la réalité de nos salaires. On le note avec la GIPA en particulier chez les CR2.

Les grilles des fonctionnaires des organismes sont inférieures aux grilles du reste de la fonction publique. En 1984, l'ensemble des personnels des organismes de recherche, en bénéficiant du statut de la fonction publique d'État, ont pu obtenir une revalorisation de leurs salaires et l'assurance d'un réel déroulé de carrière. A l'époque, le gouvernement estimait qu'un jeune chercheur embauché comme chargé de recherche 2<sup>ème</sup> classe devait être payé au moins 2 fois le SMIC. Ce niveau de salaire reconnaissait son niveau de qualification. Les grilles de salaires et les déroulés de carrière de l'ensemble du personnel n'ont pas été réévalués depuis. Si je continue mon exemple des chercheurs, aujourd'hui, un chercheur recruté avec derrière lui plusieurs années d'expérience professionnelle en tant que contractuel, est embauché au dernier échelon du grade de CR2 ou dans les premiers échelons du grade de CR1 mais il sera payé, dans le meilleur des cas, qu'1,8 fois le SMIC.

Rien ne justifie une pareille déconsidération! Dans le cadre des revalorisations PPCR, les attachés d'administration, recrutés au niveau licence, ont bénéficié d'une grille revalorisée. L'échelon terminal du 1<sup>er</sup> grade d'attaché est réévalué à l'Indice majoré (IM) 673, celui du 2<sup>ème</sup> grade à l'IM 821. Ils pourront bénéficier de la hors échelle A en fin de 3<sup>ème</sup> grade. Un chargé de recherche atteint l'échelon terminal, soit l'IM 821 du grade CR1, après 15 à 20 ans d'exercice dans la recherche. Il en va de même pour les ingénieurs de recherche. Est-il acceptable qu'un chargé de recherche ou un ingénieur de recherche soit moins bien rémunéré qu'un attaché d'administration recruté à bac+3 ou qu'un agrégé recruté à bac+5 ? Le SNTRS-CGT porte la revendication de l'alignement des grilles des ingénieurs d'études sur celles des attachés. Ces négociations sont d'actualité dans notre ministère : si nous obtenons une avancée sur les ingénieurs d'études, des avancées pour les autres corps devraient suivre. Les catégories B et C ne doivent pas être les laissés pour compte, les modifications qui ont été apportées pour ces catégories ne sont pas satisfaisantes.

Cette revalorisation est indispensable, nous espérons que les bilans sociaux à venir pourront acter cette amélioration dans la carrière des agents du CNRS. Il en va de la légitimité du statut de fonctionnaire dans les organismes de recherche. Si les personnels de la recherche publique décrochent par rapport à la carrière des autres personnels de la fonction publique, alors ils se retrouveront fragilisés au niveau de la pertinence du statut.

### **Intervention du SNTRS-CGT sur le chapitre Action sociale**

Sur le logement, il n'y a pas de chiffre dans le bilan social sur ce sujet mais tout ne pas être noté, le document est déjà bien dense.

Nous noterons quand même que l'on observe un écroulement des réservations de logements à partir d'autres documents. La baisse significative du budget logement s'explique en grande partie par le désengagement dans la réservation de logement au cours du temps. Des nouveaux dispositifs ont été mis en place mais nous n'avons pas de lisibilité sur leur efficacité. Notamment le dernier point du paragraphe logement p 155 du bilan social note :

« Adhésion à l'action sociale interministérielle pour la réservation de logements pérennes et temporaires »  
Combien d'agents ont-ils bénéficié de cette mesure ? Il serait important que cette nouvelle action sur le logement soit l'objet d'un suivi.

Les aides exceptionnelles : Les aides exceptionnelles ont subi une baisse entre 2014 et 2015 de 28 %. Il pourrait y avoir même si on ne peut pas tout mettre dans le bilan social, des focus quand des chiffres de ce type interpellent particulièrement. Comment les aides exceptionnelles peuvent-elles baisser alors que les besoins matériels des agents sont de moins en moins couverts par leurs rémunérations ?

Un dernier point sur le CAES qui subit lui aussi, comme les laboratoires et les délégations les effets « du convertisseur - calculatrice à ETPT » et voit donc son plafond d'emploi diminuer. En revanche, le CAES ne dégage pas de ressources propres pour compenser en partie ses pertes et prend de plein fouet cette diminution de budget et de ressources en personnel. La compensation en embauche de personnel directement par le CAES n'est pas non plus possible car il faudrait augmenter le budget de dépenses de personnel alors que les ressources stagnent. Ainsi, le CAES se retrouve-t-il en difficulté en sous-effectif pour pouvoir gérer ses nombreuses activités.

L'analyse que nous venons de faire de la situation du CNRS à travers ce document très riche qui est le bilan social, montre à quel point il s'agit d'un outil indispensable pour nous syndicalistes pour faire notre travail. Nous ne pouvons que nous féliciter d'avoir un tel document en notre possession et espérons son enrichissement année après année.

### **Réponses de l'administration**

Le DRH partage un certain nombre de constats avec les Organisations syndicales, notamment ceux sur le thème de l'égalité. Il est conscient de la nécessité de mettre en œuvre une politique de correction des anomalies.

Il distingue 3 types d'interventions syndicales : celles, techniques, qui seront prises en compte, celles qui vont au-delà du bilan social (sur la politique d'emploi, les salaires, les primes...) qui engagent l'avenir au-delà du CNRS. Nous en tiendrons compte mais les décisions ne nous appartiennent pas.

Enfin, il existe des demandes de communications complémentaires qui peuvent être apportées par les instances du CNRS : elles produisent régulièrement des rapports d'activité qui peuvent répondre en partie à ces questionnements. Le bilan social n'a pas vocation à les intégrer, afin de ne pas le complexifier et aussi par respect de la légitimité de ces rapports.

Florence Bouyer donne des éléments de réponse aux questions :

Sur l'incohérence des chiffres sur les CDI, la comparaison entre les flux des départs et des arrivées est complexe et périlleuse, sujette à des interprétations erronées. Elle nécessite du recul pour répondre.

Concernant les demandes de compléments sur la formation permanente et l'action sociale, on se fera le relais auprès des instances concernées pour qu'elles contribuent à l'information sur le bilan social : l'analyse très détaillée se fait dans les commissions.

La mobilité des chercheurs à l'international est une mobilité par détachement pour les chercheurs. Pour les IT il y a aussi beaucoup de détachements mais surtout en France.

La « fausse mobilité » recouvre la volonté de ne pas compter les personnels qui pourraient être considérés en mobilité alors qu'il s'agit juste d'une renumérotation de leur unité.

Le bilan social aborde des notions statiques sur les chiffres alors que l'indicateur sur la durée dans un corps est mobile. Il est donc difficile de l'intégrer. Elle renvoie toutefois sur l'étude concernant la question des carrières des chercheurs.

Sur la place des femmes, Anne Pepin indique que le comité est présent ou invité dans toutes les structures. Pour les IT, la sensibilisation des jurys n'a pas encore été faite. Il y a certainement des choses à faire de ce côté-là.

Concernant la part des femmes dans les jurys, la loi Sauvadet impose des quotas, mais il y a des difficultés à les tenir dans les viviers où les femmes sont sous-représentées. Il est nécessaire alors de sensibiliser au mieux sur le poids que représente le mandat sur les carrières des femmes qui sont de fait sur sollicitées.

Le taux de promouvabilité des femmes est difficile à obtenir : nous pouvons juste avoir un indicateur sur le stock.

Le DRH indique que les écarts de primes ne sont pas la seule explication aux écarts de rémunérations. Malheureusement, il existe des inégalités salariales profondes et il s'agit plus d'un problème de carrière que de différences de rémunérations.

Il n'est toutefois pas d'accord avec nos chiffres sur les écarts de primes à 33% dans la Fonction Publique, car dans la Fonction Publique d'Etat, l'écart n'est que de 22% (ce que nous contestons en indiquant qu'on tombe à 33% si on enlève la recherche, qui tire les chiffres vers le bas). Pour lui, l'objectif est de rattraper cet écart en haussant de 20% les primes IT, et a bon espoir de pouvoir aller au-delà lors de la réunion du CA. Il ironise sur notre critique du RIFSEEP en indiquant qu'il paraît peu crédible, dans la mesure où nous avons une hausse de 20% des primes IT, que seuls 10% des agents seulement en bénéficient.

Le prochain CT aura ce sujet à l'ordre du jour.

Concernant les grilles PPCR : les catégories C et B sont reclassées dans ces grilles. Nous avons réussi à anticiper pour pouvoir être prêts lorsque le temps sera venu pour les catégories A.

Au sujet de la politique indemnitaire, l'effet d'année pleine nécessite une mise en place au 1er janvier 2017 pour le RIFSEEP, sinon on perd un million.

Il y a eu des suppressions d'emploi au CNRS, mais depuis qu'on lisse le cœur démographique, la perte d'emplois au CNRS s'explique par d'autres motifs : les gens partent et ne reviennent pas, notamment car les salaires sont plus attractifs ailleurs.

Suite des questions diverses posées par le SNTRS-CGT :

### **Demande de faire un recensement des carrières pénibles, notamment travail de nuit continu et missions extrêmes.**

Réponse de l'administration

L'IGAENR a fait un rapport sur la pénibilité en 2016.

Le CNRS attend que la cartographie des métiers à risque soit mise en place, elle se dit être prête à y participer. Elle explique que la question de la méthodologie est fondamentale et attend le cadre pour agir : le cadre c'est Referens.

Le DRH dit qu'il ne faudrait pas laisser penser que la direction du CNRS ne fait rien. Il cite la production de documents uniques de l'ordre de 70-80 %. Fiche d'exposition au risque mise en place, il existe un bon suivi individuel des agents.

Le SNTRS-CGT reprend : le suivi individuel ne suffit pas, nous demandons la création d'un groupe de travail sur le sujet de la pénibilité. Pourquoi attendre le ministère, pourquoi traiter les sujets en urgence lorsqu'il y a ensuite des délais de mises en œuvre contrainte. Pourquoi ne pas anticiper et travailler en amont, plutôt que de toujours subir les calendriers ? Nous demandons la création d'un groupe de travail sans attendre. De plus, expliquer que le travail s'appuiera sur Referens, qui a beaucoup changé et s'est éloigné des métiers de la recherche, ne présage rien de bon.

### **Dons anonymes de jours de congés pour enfants malades :**

Comment allez-vous gérer la mise en œuvre de cette mesure ? Gestion des stocks et des flux des dons et des demandes ?

Pour l'instant la direction se pose des questions, et n'a pas tranché sur les solutions.

Par exemple est-ce qu'il y a une corrélation entre les bénéficiaires et les donneurs au sein d'une délégation, ou bien cette gestion doit-elle être faite au niveau national ?

Il faut aussi tenir compte de la législation avant de donner des jours, les agents ont droits à 90 jours /an/ enfant malade.

Il faudra arriver à réguler les choses au cours de l'année, il ne faut pas que les uns bénéficient de tout le stock et qu'il ne reste plus rien pour la fin de l'année.

Le don et les demandes sont très irréguliers selon les délégations. Certaines possèdent 40 jours de don quand d'autres n'en ont pas encore.

Faut-il corrélérer les jours donnés aux effectifs des délégations ? Nous sommes à un moment où on règle les choses pour répartir tout au long de l'année.

Actuellement, nous avons plus de 400 jours donnés par les agents après 3 semaines d'affichage de cette possibilité de dons.

Le SNTRS-CGT demande à ce qu'un retour sur ce dossier nous soit fait régulièrement. Il ne faudrait pas accumuler trop de jours qui, d'un autre côté, n'auront pas de bénéficiaires. Il faut la clarté sur l'utilisation de ces jours.

**Question du SNPTES sur la constitution des commissions régionales CAP et la notion d'expert :** on retrouve le même expert sur plusieurs BAP et bien souvent, on assiste à des réunions de DU qui sont là pour défendre leur poulain.

Réponse de la direction : Le principe de la libre organisation est reconnu, tant aux organisations syndicales qu'à l'administration. Il est bon que les DU puissent participer à des décisions dans les instances locales.

**Question du SNPTES sur la PPRS : modalités de répartition de l'enveloppe complémentaire PPRS entre le siège, les délégations et les laboratoires**

Réponse de la direction :

S'agissant de primes, nous n'avons pas à communiquer de chiffres, mais nous avons toujours expliqué que nous ferions le rééquilibrage lorsque nous disposerons de l'enveloppe nécessaire. Le passage au RIFSEEP sera l'occasion de faire ce rééquilibrage, à condition que nous puissions le mettre en œuvre.

Les responsabilités techniques ne sont pas toujours reconnues, y compris en matière d'engagement : Administrateur de labo, responsable de plateforme technique... Nous comptons servir ces populations.

Les inégalités ne se corrigent que par des mesures différenciées.

Question sur les locaux syndicaux : y aura-t-il un rééquilibrage à l'issue de l'état des lieux ?

Le DRH indique qu'une enquête générale est en cours pour recenser les superficies, la fréquentation, etc. et qu'il a commencé à faire un état des lieux. Il doit visiter les locaux de Villejuif notamment.

Un bilan sera fait à l'issue de cette procédure, qui sera mis à disposition des OS. Il y aura éventuellement un rééquilibrage à faire ensuite et des mutualisations de surface en région parisienne surtout, ce qui pose un problème de travaux à prévoir.

Le SNTRS demande alors combien de temps cela prendra.

Réponse de la direction : l'enquête doit être envoyée en décembre aux DR, il faudra ensuite prendre le temps de l'analyse et procéder à un retour éventuel aux droits théoriques pour chaque organisation.