

Compte rendu du Comité technique du CNRS et de la réunion préparatoire.

5 et 12 décembre 2016

Présents pour l'administration: Christophe Coudroy (Directeur général délégué aux ressources, DGDR), Pierre Cortal (Directeur des ressources humaines, DRH), Isabelle Longin (Directrice adjointe de la DRH), Martine Jallut, responsable du service conseil et expertise, Brigitte Thibault, responsable du service effectifs et contrôle de gestion, Oriane Peault, service conseil et expertise juridique, François Gautron, responsable du service développement professionnel des IT

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

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

Trois questions diverses posées par le SNTRS-CGT seront traitées au premier comité technique de 2017 :

- Bilan du suivi de la campagne PEDR : Nouveaux entrants, candidats et lauréats, données sociologiques.
- Bilan du suivi post-évaluation des chercheurs.
- Prise en compte par le CNRS de l'évolution récente du cadre juridique de la protection des données personnelles en Europe.

Point à l'ordre du jour: Information sur l'incidence du projet de budget 2017 sur la gestion des emplois

Présentation du DRH: L'emploi en 2016 se stabilise avec une baisse des emplois contractuels sur subvention d'État compensée par une augmentation des emplois financés sur ressources propres et du nombre de fonctionnaires.

ETPT	Réalisation 2015	BI 2016	Réalisation 2016 (projection)	BI 2017
Fonctionnaires	24 008	24 343	24 075	24 407
Contractuels sur SE	1 150	1 053	1 081	930
Effectif sous plafond d'emplois	25 158	25 396	25 156	25 337
Contractuels sur ressources propres	7 758	7 732	7 883	7 699
Total	32 916	33 128	33 039	33 036

Les départs à la retraite vont continuer à baisser jusqu'en 2018 puis devraient remonter.

En PPP	Sorties réalisés						Sorties prévues				
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Chercheurs	317	333	384	347	315	268	224	198	216	254	210
IT	404	425	365	423	350	323	293	272	278	303	290
Total	721	758	749	770	665	591	516	470	494	557	500

Les recrutements en 2017 se feront au-delà des départs en retraite.

-recrutement de 307 chercheurs dont 2 accueils en détachement et 8 CDD handicap soit 297 postes mis au concours pour 198 départs prévus.

-300 entrées d'ingénieurs et techniciens

	CR2	CR1	DR2 (prévision)	DR1 (prévision)	TOTAL	Total CE et accueils en détachement
IN2P3	9	1	1		11	
INP	20	4		1	25	
INS2I	13	4	1		18	
INSIS	17	4		1	22	1
INC	33	6	1		40	
INSU	13	5			18	
INSB	47	23	3		73	
INEE	11	5			16	1
INSHS	34	21	3		58	
INSMI	14	2			16	
TOTAL	211	75	9	2	297	

Le DRH rappelle les différents abondements au budget 2017 pour assurer les différentes mesures salariales actées par le gouvernement :

- Augmentation du point d'indice: 23,2M€.
- PPCR pour les catégories B et C: 2,5M€.

Le CNRS a avancé les sommes afin que les mesures spécifiques vers la catégorie B apparaissent dès les payes de novembre 2016 avec effet rétroactif pour septembre, soit 6 M€. Ces mesures seront financées dans la subvention d'État en 2017, elles sont incluses dans l'enveloppe de 23,2M€.

- Pour appuyer la politique de recrutements d'emplois scientifiques de la direction du CNRS: 2,5M€

Le ministère dans sa grande mansuétude finance une partie des campagnes de recrutement du CNRS!! La politique de la direction consiste à remplacer l'intégralité des départs en retraite et au-delà pour «lisser l'évolution démographique». Or, selon le DRH, cette politique induit un coût pour le CNRS équivalent à la masse salariale nécessaire pour payer 100 personnes à 80k€/personne, c'est donc un budget de 8 M€ qu'il faut trouver. Le ministère en verse moins du tiers.

•RIFSEEP: Les arrêtés d'application du nouveau régime indemnitaire sont très attendus par la direction. Un premier arrêté portera sur les barèmes des montants minimal et maximal de la prime par groupe de fonctions. C'est la pièce maîtresse du dispositif, selon le DRH, car il déterminera dès 2018, le champ de modulation possible: plus le minima sera bas, plus la DRH pourra moduler les primes selon ses critères de management. Un deuxième type d'arrêté donnera les modalités d'adhésion de chaque établissement au RIFSEEP avec les corps inclus (les chercheurs n'y sont pas) et la date d'adhésion. Pour l'instant le Ministère (MENESR) prévoit une mise en application au 1er septembre 2017, mais la direction du CNRS soutenue par plusieurs organisations syndicales (CFDT, SNIRS, SNPTES) réclame une dérogation pour une adhésion dès le 1er janvier 2017.

Le ministère abonde l'enveloppe primes de 4,9M€ pour financer de septembre à décembre 2017 le RIFSEEP, dont les mesures concrètes ne sont toujours pas connues. Pour financer les 8 premiers mois 2017, la direction du CNRS a dégagé 8,9M€ de son budget propre. Lors de la renégociation de la convention avec pôle emploi, le CNRS a récupéré 3,9M€ sur les cotisations déjà versées. De plus, des marges budgétaires ont été dégagées suite à la baisse des accueils en détachement. Ces sommes ne seront mobilisables que pour une année (*one shot*).

Pour continuer à assurer le même niveau de primes qu'en 2017, le CNRS demandera au budget 2018 une enveloppe au prorata de ce qui a été accordé en 2017 soit 14,7M€. A noter que la somme globale d'augmentation de l'enveloppe RIFSEEP pour 2017 est 13,8M€ (8,9M + 4,9M€), la demande pour 2018 est déjà de 1M€ inférieure à celle prévue en 2017. Le DRH assure que le budget du CNRS peut déjà assumer plus que 8,9M€ pour le RIFSEEP.

SNCS: le régime indemnitaire des chercheurs est ridiculement bas, rien n'est prévu quant à son amélioration. Le comité technique doit réagir. Pour les IT il est prévu une augmentation de 20% des primes au travers du RIFSEEP. Mais qu'en est-il de l'augmentation des primes des chercheurs que la direction dit avoir portée auprès du MENESR ? Le SNCS propose de voter une motion à transmettre au ministère (voir le texte, voté à 9 voix POUR et 1 abstention Sud recherche, en fin de compte rendu).

SNTRS-CGT souscrit à la motion du SNCS qui doit préciser l'amélioration minimale à prévoir et rappelle les revendications du SNTRS-CGT: 30% primes correspondant à 30 % du montant du salaire pour tous. Selon le bilan social de 2015, le salaire médian, primes et indemnités comprises, des CR2 est en dessous de celui des IE2, le salaire médian des CR1 est de plus de 700€ inférieur à celui des IR1. Difficile d'être attractif avec de telles rémunérations.

Le CNRS perd des emplois. Depuis 2005, ce sont près de 5% des effectifs chercheurs qui a fondu et près de 6% de ceux des ingénieurs et techniciens. Le SNTRS-CGT se félicite du recrutement d'une vingtaine de chercheurs en plus qu'il n'en part depuis 2015, mais force est de constater que cela ne compensera pas les pertes accumulées depuis 10 ans, autant chez les chercheurs que chez les ingénieurs et techniciens. Nous ne pouvons pas nous satisfaire de la situation, l'emploi au CNRS n'a pas été «sanctuarisé».

DRH rappelle que le CNRS n'est pas à mettre en cause sur la faiblesse du régime indemnitaire des chercheurs. La direction espère une augmentation de l'enveloppe indemnitaire des IT de 20% au départ prévue sur 3 ans devrait être mise en œuvre dès la première année mais pour les chercheurs il faudrait 50%. Lors des concertations de l'agenda social du MENESR et au sein du groupe de travail, ces questions ont dû être débattues mais le CNRS n'en faisait pas partie....

SNTRS-CGT: 50% d'augmentation! Est-ce-que cela signifie que la prime de recherche qui représente environ 1% du salaire et qui est l'unique prime touchée par la majorité des chercheurs atteindrait 1,5%. Cela serait insuffisant. La PEDR n'est distribuée qu'à 21% des chercheurs du CNRS. Elle est injuste et son montant pourrait être redistribué sur l'ensemble des chercheurs.

SNTRS-CGT: La DRH préconise une augmentation de l'enveloppe des primes IT, via le RIFSEEP, de 20%, mais comment cette enveloppe va être distribuée? Aucun arrêté n'est sorti au 1er septembre, il est donc peu probable que la mise en application au 1er janvier puisse se faire. Comment rattraper l'écart entre les primes délivrées aux personnels des laboratoires et ceux des délégations régionales ? Comment les organisations syndicales ici présentes peuvent adhérer au dispositif alors qu'elles n'en connaissent ni les tenants et les aboutissants.

Le SNTRS rappelle qu'il est contre la mise en place du RIFSEEP en lieu et place de la PPRS, qui est un complément de salaire. Si une augmentation de 20% est attribuée à tous, certes les inégalités sont maintenues, mais ceux qui ont peu voient leur prime augmenter de 20%. Par contre, si l'augmentation est ciblée alors ceux qui avaient peu continueront à avoir peu.

Le SNTRS-CGT demande des explications sur les propos du DGDR à Grenoble informant les personnels sur la soi-disant adhésion du syndicat au RIFSEEP. Cela est faux pour les raisons expliquées au préalable.

Concernant le recrutement IT, le CNRS annonce 300 recrutements mais il est difficile de comprendre la réalité des recrutements IT notamment au regard de la comptabilité des détachements qui ne sont pas de «vrais» recrutements pour l'État.

Ces dernières années, le nombre de CDD financés sur ressources propres a baissé. Nous ne sommes pas pour l'emploi de précaires pour remplacer des emplois pérennes mais l'établissement a besoin de contractuels pour assurer notamment les remplacements temporaires, les postes temporairement vacants, etc. Si le nombre de contractuels passe sous un plancher cela ne pourra que dégrader les conditions de travail de l'ensemble des personnels.

Le DGDR indique qu'il n'a pas dit que la CGT était favorable au RIFSEEP, mais qu'il y avait une convergence avec les propositions de la direction sur, au moment de la bascule, l'assimilation du groupe de fonction au grade.

SNTRS-CGT: la direction du CNRS ne peut se targuer d'aucun accord ou écrit de notre part sur la question.

SNTRS-CGT: Si la DRH du CNRS n'obtient pas la mise en application du RIFSEEP au 1er janvier, que fait-on des 8,9M€?

DGDR: Pour pérenniser la ligne de crédit, il faut l'engager avant les élections présidentielles et comme elle sera alors incluse sur le fonds de roulement il suffira d'avoir l'autorisation du conseil d'administration pour l'utiliser... A quoi???? La DGDR fera un point lors d'une réunion DRH/organisations syndicales sur le recensement des entrées chercheurs, ingénieurs et techniciens.

DRH: Il y a une forte attente des agents sur le RIFSEEP. La date limite d'adhésion est au 1er janvier 2017, tous les arrêtés seront rétroactifs, les agents ne seront pas lésés.

En préalable sur l'augmentation de 20% des primes IT, il était nécessaire d'avoir le budget, la direction l'a obtenu. Le ministère ayant déjà accordé 4,5M€ pour un trimestre, il devrait en accorder 3 fois plus pour compléter une année, soit 13,5M€.

La DRH utilisera plusieurs leviers pour des mesures indemnitaires catégorielles:

- premier levier : mesure générale le montant des primes doit massivement être relevé en augmentant les montants liés à la technicité et l'expertise, toute le monde augmente
- catégorielle : équilibre et justice entre le siège et les unités, ce que l'on fait pour le siège et les DR il faut le faire aussi pour les laboratoires, avec une reconnaissance des fonctions d'encadrement dans les laboratoires à l'identique de celles reconnues dans les délégations régionales. Cela n'est que justice, mais les sommes seront réduites.

- Le complément indemnitaire annuel ou CIA (représente 10% du montant global de prime touché par l'agent): la DRH fera un geste très significatif au bénéfice des agents dans les unités. Chacun doit, chaque année, pouvoir toucher un minimum.

SNTRS-CGT: la prime de fonctions informatique (PFI) est un levier pour attirer des informaticiens au CNRS. Que va-t-il se passer pour les nouveaux recrutés de 2016. A la bascule, le montant de la prime est reversé dans le RIFSEEP mais ensuite? Quelles mesures transitoires. Que se passera-t-il dans 3 ans ?

DRH: la PFI est maintenue dans le cadre de la garantie indemnitaire, des mesures seront prises pour que les personnels ne soient pas lésés suite à la disparition de la PFI. La décision a de toute façon été prise quant à la disparition de la PFI à terme.

SNIRS-CFE-CGC fait une déclaration demandant que les chercheurs soient inclus dans le RIFSEEP: «...le SNIRS a noté que ce dernier va profiter aux seuls ingénieurs et techniciens. C'est une bonne nouvelle pour ceux qui vont en bénéficier, mais à quand une démarche juste et équitable pour tous les personnels? Avec les montants alloués par l'état, n'aurait-il pas été possible d'en faire profiter tout le monde, comme cela avait été envisagé au début des réflexions sur la politique indemnitaire ?

Le Sgen-CFDT fait une déclaration qui soutient la demande de la direction du CNRS d'obtenir l'adhésion au RIFSEEP au 1er janvier 2017 pour les ITRF des universités et les ITA des EPST.

Le SNCS : s'oppose à ce que le RIFSEEP soit appliqué aux chercheurs car il n'est pas question d'avoir un salaire décidé sur une évaluation hiérarchique. La reconnaissance de la qualité du travail et des fonctions exercées doit passer par des promotions.

Le SNTRS-CGT s'interroge sur l'anticipation des besoins en masse salariale en 2018 suite aux réévaluations prévues sur les grilles et carrières des catégories A. Qu'en est-il des concertations?

DRH : Globalement, ce que nous ont coûté les mesures salariales PPCR nous a été payé par le ministère. Le CNRS voit la même logique pour les concertations actuelles du fait que le ministère a déjà prévu une mise en réserve de 8M€.

Poussé dans ces retranchements, le DRH annonce que les organisations syndicales qui étaient favorables au PPCR ont connaissance des grilles proposées par le ministère. Le SNTRS-CGT et SUD-recherche dénoncent cette différence de traitement.

Le **DRH** propose de faire une réunion OS-Direction sur ce sujet, si on a les informations à la rentrée, afin que tous aient le même niveau d'informations. Il donne les grandes lignes des revalorisations proposées, indiquant que la position du ministère est proche de la proposition faite par le CNRS :

- pour les AI, le corps est maintenu et leur grille devrait être réévaluée:
- pour les IE, le corps devrait être sur 2 grades comme le préconisait le SNTRS-CGT
- pour les IR les trois grades sont maintenus avec une réévaluation de la grille.
- pour les chargés de recherche (CR), il est proposé un corps de chargés à deux grades avec probablement un corps de hors classe.
- les grilles et carrières des directeurs de recherche (DR) seraient exclues comme les professeurs d'université du champ des discussions.

Le SNTRS-CGT revendique le maintien des grades CR1 et CR2 sans barrage avec un allongement de la grille des CR1 et aussi un rééquilibrage entre chargés et directeurs de recherche à 50% des effectifs.

Point à l'ordre du jour : Information sur la revalorisation des barèmes de rémunération des CDD niveaux 4 et 5 (catégorie C et B).

Le DRH présente les réévaluations qui ont été établies au prorata des augmentations des mesures liées au PPCR des fonctionnaires de niveau et d'expérience comparables, déduction faite de la revalorisation du point d'indice fonction publique déjà prise en compte au 1er juillet 2016.

SNTRS-CGT : dénonce la mesquinerie du CNRS. Pour des personnels contractuels de niveau V (adjoints techniques) ayant une expérience professionnelle de plus de 20 ans, l'augmentation est de 4,30€ en zone 1 et de 4,18€ pour la zone 3. Pour les contractuels de niveau IV (techniciens) avec une expérience similaire, l'augmentation « s'envole » à 60,74€ en zone 1 et de 58,96€ pour la zone 3. Pour les contractuels d'expérience professionnelle plus courte, l'augmentation est plus faible. Cela reflète le niveau ridiculement bas des revalorisations PPCR des catégories B et C.

En dehors du SNTRS-CGT, seul le syndicat **SUD-RECHERCHE** est intervenu pour rappeler que cela aurait pu être l'occasion de rattraper l'écart entre le pouvoir d'achat des CDD et des fonctionnaires dans ces catégories.

DGDR: La proposition n'est pas de rétablir l'équilibre mais de transposer les variations liées à l'effet primes/points du PPCR, ce n'est pas une remise à niveau.

Le DGDR au pré-CT du 5 décembre a précisé que la politique du CNRS était différente pour les contractuels ingénieurs, techniciens de celle pratiquée pour les chercheurs. Les barèmes des CDD chercheurs sont au-dessus des grilles de fonctionnaires pour attirer les chercheurs sur des postes de contractuels. Les barèmes des CDD IT sont en dessous pour que les IT postulent aux examens professionnels réservés.....

Point à l'ordre du jour: Présentation des éléments du bilan d'application de la charte sur les CDD

4 ans après la signature de la charte par le PDG du CNRS, Isabelle Longin, Directrice adjointe de la DRH, présente un bilan de son application. Pour cela, un questionnaire a été envoyé auprès de tous les responsables de ressources humaines des délégations (RRH) et un audit des recrutements des CDD en laboratoire a été effectué par la Direction interne des audits (DAI).

Sur 2015 et 2016, 3 délégations/an ont été auditées. 3 unités par délégations et par an ont été sélectionnées par les délégations. Au total, 45 contrats en 2015 et 46 en 2016 ont été analysés par la DAI. Les points qui posent problème sont les points clés de la charte :

Recrutement des CDD: absence de fiche ou profil de poste pour de nombreux recrutements IT ou chercheurs. L'affichage sur le portail d'emploi est déficient. Pour les chercheurs, le recrutement est assuré par le porteur de projet du contrat financé sur ressources propres, il passe par la cooptation et par réseaux. Les équipes administratives ont peu de « visibilité » sur ces recrutements.

Entretien avec le CDD: Peu d'entretiens ont lieu sur la demande du CDD, la charte ne fait d'ailleurs que recommander la mise en place d'un entretien d'activité avec le responsable hiérarchique ou le DU pour tous les agents en CDD qui en font la demande. Pour les CDD d'accompagnement de la recherche supérieur à 1 an : un entretien après 6 mois d'activité puis tous les ans devrait être systématique. Il ne l'est pas. Or, au bout de 3 ans de contrats, ces entretiens doivent permettre aux CDD de renégocier leur salaire. Les services régionaux de ressources humaines demandent à en être les acteurs pour contribuer à résoudre la grande difficulté pour le CNRS à faire un suivi des CDD en raison de la rotation des contrats d'où la difficulté à agréger les durées de CDD pour cartographier ceux au-dessus de 1 an. Cette difficulté est renforcée pour les chercheurs dont l'entretien n'est pas systématique dans la charte.

Accompagnement à la recherche d'un emploi: Convention générale de partenariat Pôle emploi/CNRS signée en 2014, renouvelée en 2016. Convention régionale de partenariat avec la DR 7, DR 11, la DR 19, DR 13, DR 14

SNTRS-CGT: l'audit a analysé 45 contrats alors que le CNRS emploie plus de 7000 CDD. L'audit est biaisé et ne donne qu'une image imparfaite de l'application de la charte. Il y a des difficultés à suivre les contractuels sur ressources propres, cela ne nous étonne pas, le financement de CDD sur projet implique que le CNRS perd ses attributions sur ces emplois dans les laboratoires.

Le SNTRS-CGT rappelle que de nombreux CDD ne connaissent pas suffisamment à l'avance le renouvellement ou non de leur contrat. Les motifs des non renouvellements ne sont pas signifiés, alors que dans certains cas les crédits pour financer les salaires sont justifiés, et cependant le renouvellement est refusé.

DRH: Effectivement le CNRS ne justifie pas le refus de renouvellement.

Questions diverses : informations sur le nombre de candidatures ingénieurs et techniciens aux concours externes et aux examens professionnels réservés (EPR).

Campagnes de concours externes 2012 à 2016 : le nombre de candidatures a baissé de 7997 candidatures en 2012 à 6974 en 2016 soit de 13%, pour un nombre de postes de 317 en 2012 et 294 en 2016. En 2016, 175 candidats sont des agents titulaires dont 14 sont lauréats sur liste principale. 863 sont des contractuels dont 148 sont lauréats sur liste principale.

Campagne EPR 2016: le CNRS a ouvert 37 postes répartis IE : 13 postes ; AI : 9 ; TR : 13 et ATR : 2. La BAP A représente 35% du nombre de postes ouverts, la BAP J 38% et la BAP G 11%. Il y a eu 29 candidatures, seules 18 ont été admises sur liste principale et 6 sur liste complémentaire !!!!!

SNCS : l'analyse doit se faire par corps pour juger si la baisse d'attractivité n'est pas due à la faiblesse des rémunérations.

SNTRS-CGT : une explication à la baisse de candidatures peut s'expliquer par la baisse du nombre de contractuels se portant candidats, ils connaissent bien la situation des laboratoires : dégradation des conditions de travail, faiblesse des salaires. 18 recrutés en EPR sur 29 candidats, les contractuels ont plus de chance s'être recrutés en EPR. Il n'est pas possible que sur les plus de 7000 contractuels présents au CNRS, il n'y ait pas plus de candidats aux EPR alors qu'ils devraient postuler sur leur poste.

DRH : les concours externes sont plus ouverts que les EPR. Les CDD ne se présentent pas sur les EPR. On n'y peut rien. Le vivier des éligibles se tarit.

SNTRS-CGT : Les postes ne correspondent pas aux profils des CDD éligibles. Dès 2011, la direction du CNRS n'a pas voulu appliquer la loi Sauvadet, ne serait-ce qu'en ne comptant qu'un tiers des éligibles que vous aviez recensés.

SUD-RECHERCHE et SNCS: tant que le financement de la recherche sur appel à projet n'aura pas été réglé, la précarité continuera.

Motion sur les primes des chercheurs votée au Comité technique.

Le Comité technique du CNRS demande au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, au ministère de la fonction publique et au ministère du budget, la revalorisation de la prime de recherche des chercheurs au minimum au niveau de la prime moyenne des IR. Le CT demande à la direction du CNRS de transmettre aux ministères concernés cette requête.

9 pour (SNCS-FSU, SNTRS-CGT, SGEN-CFDT recherche EPST, SNPTES, SNIRS-CGC)

1 abstention (SUD Recherche EPST) qui défend une prime unique pour tous.