

# *Compte rendu du comité technique du 17 Novembre 2014*

Les représentants de l'administration:

Alain Fuchs, Xavier Inglebert, Ghislaine Bec, Sabine Querbouet, Christophe Coudroy, Maud Brigant chargée des affaires juridiques du SGCN, Marie-Claude Labastie secrétaire générale du comité national, Solenne Deveaux, Anne Pépin, Maria-Teresa Pontois, François Gautron.

Toutes les organisations syndicales sont représentées.

Le SNTRS-CGT est représenté par Didier Gori, Bernard Jusserand, Bruno Guibert et Josiane Tack.

Le président demande si des questions diverses sont à mettre à l'ordre du jour.

Questions diverses:

Demande de Sud recherche EPST

- Les ASA

Demande du SNCS

- présentation d'un bilan sur les CAP disciplinaires

Demandes du SNTRS-CGT

- moyens mis à la disposition des CAP

- les modalités de transition après les élections professionnelle

- PPRS

## **A. Validation des comptes rendus des CT des 24 Juin et 3 Juillet 2014**

Pas de remarque sur les comptes rendus qui ont été amendés en amont par les organisations syndicales. Vote pour à l'unanimité par les organisations syndicales de ces deux comptes rendus.

## **B. Textes d'organisation**

### **1. Projet de Contrat d'objectifs 2014-2018 du CNRS avec l'état (selon état d'avancement)**

XI explique être dans l'attente de la réponse du ministère pour envoyer un document.

Question CFDT: aura-t-on un dernier comité technique avant fin du mandat pour débattre de ce sujet?

XI: Il faut que nous puissions vous donner le texte au moins une semaine avant pour les premières discussions. Cela semble assez difficile d'organiser un CT avant le 22 Décembre. Nous allons demander aux organisations syndicales une contribution écrite, vous pourrez proposer des amendements au texte. Le CT débattera du contrat d'objectif à partir des amendements envoyés par écrit et non sur table... Il n'est pas non plus prévu de discuter au conseil d'administration du mois de décembre du contrat d'objectifs.

### **2 Avis sur le projet de modification de la décision n° 100003SGCN du 22 février 2000 fixant la composition, le mode d'élection et le fonctionnement des conseils scientifiques d'instituts (CSI).**

Présentation Marie-Claude Labastie secrétaire générale du comité national. Elle explique que les modifications portent uniquement sur le titre II de la décision qui est relatif au fonctionnement des CSI. Ce travail a été initié par la présidente du conseil scientifique de l'inSHS Sophie Duschêne.

Il a été ensuite validé par les présidents des CSI, puis vu par la direction des affaires juridiques.

Suite à une inquiétude du président sur la validation par la présidence de l'établissement, il est précisé que toutes les étapes ont été validées également par le DGDS.

L'objectif des amendements présentés est de mieux définir les missions des CSI (article 7)  
Améliorer la préparation et l'organisation des séances (article 10)  
Articuler le travail des CSI avec celui des autres instances du Comité national (article 13-3)  
Harmoniser les procédures relevant du SGCN entre les instances du Comité national (article 11 et 13-4)

Il s'en suit un débat sur les modifications présentés au texte initial, les discussions sont surtout sur la forme, sur le fond il y a un consensus de l'utilité de ces modifications au texte initial.  
L'administration propose en séance deux amendements qui découlent de demandes faites par les syndicats lors d'une réunion préparatoire au comité technique.  
Avis favorable à l'unanimité sur les amendements 1 et amendement 2  
Article 10 voté à l'unanimité

#### Article 13.4

Sud: dans le relevé de conclusion, il n'y a pas de référence aux secrétaires scientifiques

SNTRS-CGT: demande d'éclaircissement entre avis et recommandation, pouvez-vous préciser la notion d'avis.

Explication : recommandation c'est le bureau qui propose des choses, qui font l'objet d'un vote, alors que pour les avis, ils sont surtout demandés sur la création ou la suppression d'une unité en cas de désaccord entre l'institut et une section par exemple.

Sud: une lecture restrictive de ce paragraphe pourrait interdire le suivi régulier des activités scientifiques  
SNCS: il ne faut pas confondre l'activité des sections et du CSI  
SNTRS: en 2010 il y a eu toute une bataille syndicale pour réintroduire la dimension prospective, cette intégration avait été refusée à cette époque. Il est bien intégré dans cette rédaction-là.

Vote pour l'intégralité de la décision  
9 pour  
1 abstention sud recherche EPST

### **3- avis sur le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes au CNRS**

La présentation est assurée par Maria-Teresa Pontois, Anne Pepin  
Anne Pépin explique que le plan d'égalité professionnelle a été adopté en mars dernier et qu'il s'appuie sur le projet INTEGER. Il s'agit d'un dispositif national mais aussi européen. Un comité du nom de STRIDE a été créé, il doit travailler sur l'égalité femme/homme pour les chercheurs. Un PEPS égalité a aussi vu le jour. De nombreuses actions sont entreprises tel que la parution d'un kit de communication sur la physique (en direction des lycéennes...). Il faut décentraliser les activités, les besoins de formation sur ce sujet sont importants. La réflexion doit être élargie aux IT, cette démarche est prise en compte. Pratiquement toutes les actions visent à la fois les personnels IT et chercheurs, malgré le lien entre le projet INTEGER et le plan d'action pour l'égalité. Un travail sur le genre est également très important au CNRS.

Une réflexion sur le télétravail article 133 de la loi Sauvadet est aussi menée avec la création d'un guide du télétravail et la mise en place d'expériences pilotes dans des délégations et instituts.

Si on s'intéresse à la question sur la prime d'excellence scientifique on observe une sous-représentation des femmes. En effet 32,9% de femmes sont candidates, elles s'autocensurent mais si l'on s'intéresse aux taux de succès, ils sont équivalents cela rééquilibre.

Les entretiens avec les chercheurs correspondent à des moments d'échanges, il ne s'agit pas d'évaluation. Les chercheurs sont demandeurs de ce genre d'entretiens, il s'agit de faire le point sur la carrière sans évaluation à la clé.

En ce qui concerne le harcèlement sexuel, il y a un passage par la médiation que s'il n'y a pas de preuve, sinon on passe dans le cadre d'un délit, avec un traitement pénal... et il n'est alors plus question de médiation.

Pour ce qui est d'étendre les frais de garde aux IT dans le cadre de l'expérience du projet INTEGER cela entraînerait un surcoût, cette demande est en cours d'examen par la commission.

Les organisations syndicales expliquent qu'elles n'ont pas été associées à l'élaboration de ce plan, et que cela est regrettable.

Anne Pépin répond que les élus au comité national sont dans les membres du comité donc les syndicats sont bien représentés.

OS: quand on est élu au comité national, on n'y est pas en tant que représentant syndical, d'ailleurs certains élus ne sont pas syndiqués.

Anne Pépin explique qu'elle est ouverte à des modalités d'interactions avec les OS.

Le SNTRS-CGT souhaite revenir sur la compréhension du plan d'action. Il s'agit d'un plan d'action exploratoire sur deux laboratoires de deux instituts? C'est bien cela?

Anne Pépin: vous parlez du projet européen qui est un levier mais en réalité le plan d'action s'applique à tous les instituts.

Le SNCS explique que cela va dans le bon sens mais maintenant il reste à le traduire dans les faits.

Il faut mettre en place une structure du suivi de l'ensemble de ces actions entreprises.

Il faudra aussi tenir compte de l'évolution des objectifs. Actuellement plus de la moitié des personnes travaillant à la mission de la place des femmes sont en CDD ou retraités. Il faut que le CNRS mette des forces vives dans cette structure. Il faut rendre visible la mission pour la place des femmes, actuellement elle n'est pas visible sur le site web du CNRS.

Le projet integer européen se termine dans 6 mois, et après? Ce plan demande un accompagnement sur les études sur le genre mais aussi le rapport sexe au travail (plus fort que les études sur le genre).

Le comité stride ne concerne que les chercheurs, il faut impliquer les CAP pour des mesures ciblées IT. Il faut passer de la phase de test sur les deux instituts vers une généralisation à l'ensemble des instituts. Il faut mettre en place des formulations non sexistes, mettre en place des noms de poste systématiquement mixtes. Il faut des pourcentages de mixité sérieux lors de la présence des orateurs dans des conférences (au moins 25% d'un sexe donné).

Pour les concours, les jurys de concours IT changent à chaque fois, il faut suffisamment de personnes qui puissent s'impliquer dans cette démarche de jury pour pouvoir assurer une mixité réelle. Le harcèlement sexuel ne peut être dissocié du harcèlement sexiste. La prime d'excellence scientifique renforce les inégalités. De plus, les cooptations sont de mise. L'ouverture de chaires est inégalitaire car les lauréats peuvent venir des pays étrangers où les inégalités sont déjà très fortes.

Anne Pépin: tout ce vous venez de dire est présent dans le plan d'action

Sud: il y a déjà un travail entamé c'est bien car il n'y en a pas beaucoup dans la fonction publique. Il faut développer un aspect de discrimination positive, sans tomber dans la caricature. Il faut être moteur pour éviter de rester dans le constat. Dans les services féminisés se sont les hommes qui sont le plus privilégiés. La prise en charge des frais de garde est un élément d'égalité dans le travail.

Un argument de la communauté européenne devrait être pourquoi les frais de garde sont-ils réservés aux chercheurs? Si cela n'est pas possible, le CNRS devrait prendre ces frais à sa charge. Il y a une majorité de femme avec les emplois les plus précaires.

SNTRS-CGT: dans le document il y a beaucoup de points où on renvoie au comité stride. Il est curieux que dans ce document, on n'ait pas seulement une fois le mot précarité.

Anne Pépin: pour ce qui est du comité stride c'est un cas unique au CNRS. Il y a un vrai intérêt à être informé de ces questions. Par exemple le nombre d'homme et de femmes qui sont proposés pour les médailles du CNRS est un indicateur intéressant.

CFDT: la section 9 du comité national a eu le compte rendu du travail qui est fait par le comité stride, demandant à ce que le même nombre d'homme et de femme soit proposé pour les médailles de bronze et d'argent: la section a refusé de faire une parité, arguant qu'il n'y avait pas assez de dossiers de femme « valables » pour faire remonter le même nombre.

A. Fuchs: cette mesure de parité pour les médailles de bronze et d'argent a eu un accueil à la CPCN très favorable, personne n'a fait de commentaire particulièrement défavorable. Au départ l'idée était de commencer par les médailles de bronze: il y a suffisamment de femmes et d'hommes pour faire remonter des noms au niveau des médailles de bronze, il ne s'agissait pas d'une contrainte extraordinaire. L'idée était de donner un coup de pouce avec les médailles plutôt que de travailler sur les promotions. Quand j'étais à la CPCN, j'ai expliqué qu'il ne fallait imposer nulle contrainte et même légère, je leur ai dit que c'était à eux de juger, que c'était leur droit le plus strict. J'ai dit que simplement, à la fin du processus, il y aurait autant d'hommes que de femmes...

Ainsi des sections n'auront peut-être pas de médaille de bronze... cette réunion s'est tenue au mois de Mars. Des propositions sont venues pour avoir la même démarche avec les médailles d'argent. Ainsi nous allons le faire aussi pour les médailles d'argent.

SNCS: avec le temps on finit par reconnaître que le recrutement jeune est une bonne chose. Il faut réfléchir à la dérive du système. Le recrutement peut se faire à la thèse ; ce sont les textes. Les femmes sont particulièrement pénalisées par les recrutements tardifs. Les recrutements se font aux alentours de 32 ans, l'abandon de la limite d'âge a conduit à un vieillissement dans le recrutement.

Concernant le harcèlement, souvent la limite est floue. Des rapports de style machiste existent dans les laboratoires, il faut aussi faire bouger l'administration du CNRS. Je n'ai jamais vu de commission d'enquête sur aucun cas que j'ai suivi.

XI: on ne peut pas dire qu'on ne fait pas d'effort non plus, nous avons passé en CAP une personne ayant commis une faute similaire, elle a été mise à la porte de l'établissement trois semaines avant la retraite.

OS: Il s'agit d'une procédure disciplinaire in fine, il faut traiter les dossiers avant

XI: il faut éradiquer les comportements à bannir de l'établissement

SNTRS-CGT: Vous parlez des médailles pour les chercheurs, mais qu'en est-il du cristal pour les IT? Vous parlez de volonté d'augmenter les places en crèches mais lorsqu'on siège à la commission d'action sociale, le discours de l'administration est tout autre. Il nous y est régulièrement dit que les berceaux coutent trop cher, et qu'une façon de dépenser moins dans le cadre de l'action sociale consisterait à donner des chèques emplois à utiliser dans des gardes d'enfants. Lorsque nous défendons les places en crèche, certaines réponses étaient « les agents ne veulent plus de place en crèche »! Travaillez-vous sur ce sujet avec l'action sociale? Vous n'avez pas le même discours... Pour ce qui est de la prise en charge des frais de garde pour les IT, si le plan d'action dans le cadre européen ne le fait pas, le CNRS devrait le prendre en charge.

Enfin, vous avez cité l'Allemagne dans cette étude comme ayant des résultats intéressants. S'il y a un pays qui n'est pas à citer en exemple dans le travail sur la parité c'est bien celui-ci. Dans ce pays, les femmes qui ne gardent pas leurs enfants sont socialement mal vues. Tout est fait pour dissuader les mères de travailler: pas de crèches, pas d'écoles maternelles pas de cours l'après-midi pour les plus grands. La société allemande prévoit que le rôle social d'une mère est de rester à la maison pour s'occuper de ses enfants. Merci d'éviter des références à l'Allemagne.

Anne Pépin: les médailles de cristal sont aussi prises en compte, il y a une volonté de faire l'égalité. Pour les crèches il y a un travail à faire avec le service social.

CFDT: est contre le 80%, et pense que l'on peut travailler de chez soi sans prendre un temps partiel...

A. Fuchs: il faut montrer qu'on peut prendre des mesures sans heurter. Ce plan n'est pas un catalogue. Il faut essayer d'enclencher un processus.

Avis sur le plan d'action pour l'égalité homme/femme

FAVORABLE : 4 (2 SGEN-CFDT, 1 SNPTES, 1 SUD Recherche EPST)

ABSTENTION : 6 (2 SNCS-FSU, 1 SNIRS-CGC, 3 SNTRS-CGT)

Cette proposition recueille un avis réputé avoir été donné.

## **C- Rapport annuel**

### **1 Bilan social 2013 et livret « la parité dans les métiers du CNRS 2013 »**

Présentation du bilan social faite en séance par Florence Bouyer et Solenne Deveaux

- l'évolution de l'emploi.

Il est noté que le personnel est de plus en plus qualifié, en effet ¼ des IT sont IR, 27% des IR ont un diplôme de docteur et enfin 86% des IT occupent des postes de catégories A.

- la mobilité

La mobilité chercheurs: il s'agit essentiellement d'une mobilité entre les délégations régionales, elle reste faible entre instituts.

La mobilité IT correspond en majorité à une mobilité par changements d'instituts au sein d'une même délégation régionale.

Les recrutements chercheurs se font en moyenne 6 ans après l'obtention de la thèse.

Sud recherche remarque que 900 emplois ont été perdus en 3 ans.

SNCS remarque que le recrutement des étrangers est positif mais les ZRR mettent des bâtons dans les roues pour permettre des recrutements de chercheurs étrangers.

XI: le GVT sous-estime la masse salariale, et demande que les calculs soient effectués hors GVT.

Le niveau d'emploi est calculé avec un ajout de 400 postes, c'est ce qui est voté au CA, on n'est pas limité par le plafond d'emploi. De ce fait on devrait maintenir le même niveau d'emploi.

Je ne suis pas hypocrite, je ne souhaite pas prendre une position bleu budgétaire: cette position serait technocratique. Les calculs en ETPT permettent une baisse du niveau d'emploi au niveau du chiffre.

SNTRS-CGT: lorsque l'on compare les données de départs à la retraite des personnes physiques chercheurs, page 14 et page 18, on observe le recrutement de 309 chercheurs sur concours et, parallèlement, 352 départs à la retraite, ce qui fait un manque de postes à pourvoir de 43 chercheurs.

En ce qui concerne les IT , on note, page 28, 202 recrutements IT pour, page 34, 432 départs à la retraite, soit 230 IT en moins 2013. Ces chiffres sont bien loin de la « doctrine » annonçant le remplacement de tous les départs à la retraite. Lorsque vous nous présentez des chiffres, vous les exprimez toujours en ETPT. Cependant, en personnes physiques nous sommes loin du compte, pouvez-vous expliquer un tel décalage?

Coudroy: la baisse en ETPT, depuis un certain temps, des ressources propres ne doit pas se lire tel quel. Les taux du plan carrière sont maintenus si les ETPT sont en baisse c'est lié à l'assiette qui baisse. Le coût du chômage pour l'établissement est réel. En effet le CNRS paie 26 millions d'euros qui couvrent l'ensemble des prises en charge liées aux indemnités chômage. Il y a de multiples façons de compter un départ de l'établissement, cependant, au cours des arbitrages des campagnes de postes, on travaille à périmètre constant. La page 5 du bilan social peut expliquer les mouvements sous forme de flux et montrer les écarts entre personnes physiques et ETPT.

Le SNTRS-CGT est pour une prime au taux de gestion égal avec relèvement de l'indice de référence pour les corps les plus bas. On observe une mutation des emplois liée à un contexte d'austérité, cette mutation est liée à la rationalisation et normalisation des emplois mutualisés. Il est nécessaire de faire des enquêtes sur les emplois car les effectifs de certaines familles professionnelles sont en chute.

#### **-livret « la parité dans les métiers du CNRS 2013 »**

Le livret parité est un complément du bilan social qui porte un regard plus précis sur les questions de parité.

En ce qui concerne les promotions on constate une diminution notable de promotion des directrices de recherche et des chargées de recherche. Par exemple il y a zéro femme promue en DR1.

En ce qui concerne les médailles cristal du CNRS on observe une remonté depuis 2012, les cristaux étaient très bas depuis 2008.

Anne Pépin explique que les données 2014 sont plus favorables aux femmes, elle note qu'il y plus de femmes parmi les recrutés que parmi les candidats sur certains concours.

Sud: nous voulions remercier l'équipe qui nous fournit ces données et ces synthèses que nous trouvons pertinentes.

Toutes les OS enchainent sur les remerciements, comme chaque année...

OS: Quelle explication peut-on donner sur la disparité des revenus des hommes et des femmes. En théorie il ne devrait pas y avoir de différence et pourtant on note des écarts significatifs.

Administration: les femmes ont moins de promotion donc elles se retrouvent dans les grades inférieurs du même corps ce qui donne des rémunérations inférieures.

OS: les chiffres de la parité sont une véritable caricature, les femmes sont moins bien payées que les hommes. Les hommes sont à la tête de la direction... cette volonté de la part de la direction de vouloir la parité n'est si nette que cela.

A. Fuchs: nous vous donnons les chiffres tels qu'ils sont. Si les chiffres ne sont pas bons, c'est un constat, ils ne sont pas là pour être à la gloire du CNRS et de son action. Il existe un plan d'action pour la place des femmes au CNRS, il y a des domaines où la volonté de progresser est réelle... mais on peut avoir des gens en responsabilité qui ne veulent pas « jouer » le jeu. De plus, lorsqu'on traite des petits nombres, il faut porter des jugements modérés, les chiffres ne sont plus significatifs.

## **D - information**

### **1. Nomination du médiateur du CNRS par intérim**

Brice Kerber se présente:

Il a commencé sa carrière rue du Maroc en tant que responsable du service des pensions puis a été délégué régional Ile de France Est.

La principale réserve qui est faite de la part des syndicats est de part son parcours dans l'administration centrale du CNRS d'être perçu comme quelqu'un qui risque de représenter aux yeux des personnels l'administration, plutôt qu'une oreille indépendante. Comme certaines personnes, même si elles ont des soucis, n'iront jamais voir un syndicat, d'autres n'iront pas voir non plus un représentant de l'administration.

B. Kerber: j'ai accepté la fonction que le CNRS a bien voulu me confier, je voudrais bien avoir l'indépendance que me demande la fonction.

OS: le Binôme ainsi formé, doit-il se pérenniser?

XI: Dans deux ans M Kerber sera à la retraite. Il y a beaucoup de dossiers à traiter

On va se retrouver dans un schéma à deux lorsque Mme Armengaud reprendra son poste, ce que tout le monde ici souhaite très profondément. Le secrétariat existant à Toulouse est maintenu.

## **E. Questions diverses**

### **1- campagnes noemi et FSEP**

Coudroy expose les données chiffrées: pour la campagne d'hiver 2014/2015 : nous avons 479 possibilités de mutation dont 366 noemi et 113 FSEP

Si l'on compare avec la campagne 2013/2014, il y avait 341 noemi.

Les prises de fonction se feront au 1er Avril.

### **2- CAP d'avancement:**

Lors du comité technique du 3 octobre, certaines OS ont demandé à identifier du sens des votes dans les comptes rendus des CAP.

Si nous nous référons à la circulaire du 23 avril 1999, il est dit que le procès-verbal ne doit pas indiquer le sens du vote, dans les termes « exclusion de position nominative du sens du vote ».

Si maintenant on regarde les textes qui régissent le comité technique et en particulier l'article 20 : il est question de répartition du vote des représentants du personnel à l'exclusion du vote nominatif.

Concernant les CHSCT : l'article 18 du règlement intérieur précise que le résultat des votes est indiqué « à l'exclusion du vote nominatif ».

Ainsi Coudroy explique que pour les instances CAP, CT et CHSCT la répartition du vote donnerait le sens du vote de chacun, et qu'il ne doit pas en être ainsi. Coudroy laisse les OS méditer sur ce sujet.

Il sera noté au PV cette explication...

**3- les ASA:** l'intervention de solidaire a permis un nouvel échange entre le ministère et la DGP qui se sont bien mis d'accord sur ce point. Les membres élus d'une instance et les nommés sont pris en charge dans le cadre des ASA. Ils ont droit à une ASA 15 s'ils sont convoqués.

### **4- les CAP disciplinaires**

XI cite des cas de CAP disciplinaires.

Tout d'abord pour des chercheurs

- exercice d'une activité sans autorisation : revendre au CNRS une machine qu'il avait lui-même fabriqué dans le cadre de ses fonctions, des menaces financières sur un doctorant.

Les recours sur le fond ont toujours été gagnés par le CNRS, pas sur la forme.

Autre exemple en 2012 : jugement d'un comportement déplacé et répété, avec des agissements à connotation sexuelle.

2013: plagiat d'un projet de recherche qui a valu une rétrogradation à ce chercheur.

Lorsqu'il s'agit de méconnaissance ou de négligence, il y a absence de sanction.

Un autre exemple concerne une falsification de signature qui a valu 6 mois de suspension.

Un autre fait a concerné une non reproductibilité de résultat et une absence de traçabilité, il s'agissait d'une fraude avérée c'était la réputation de la maison qui était en jeu, cette personne a été exclue pour un an du CNRS.

Nous avons eu à traiter aussi un cas de harcèlement sexuel, 2 personnes qui sont venues témoigner, c'était assez éprouvant, la sanction a été la révocation à deux mois de la retraite de cet agent.

Puis il aborde les CAP disciplinaire pour les IT: 5 IT sont passés en commission en CAP. Nous avons eu à traiter un détournement de fond qui a conduit à une révocation.

Un cas d'atteinte à la pudeur avec obligation de soins et des mesures de sanctions aussi.

En 2014 le cas d'un CDD ayant acheté du matériel informatique pour son usage personnel.

Les sanctions sont plus sévères pour les IT que pour les chercheurs, sic!

Les commissions paritaires sont constituées de 12 et 16 personnes, Il y est décrit l'histoire de la vie quotidienne dans un laboratoire. Pour les insuffisances professionnelles, pas de mesures disciplinaires car il ne s'agit pas d'une faute.

Est-on sûr que les CAP mesurent bien les enjeux des CAP disciplinaires?

Alerte sur un collègue qui publierait moins que les autres, tombant sous le coup d'insuffisance professionnelle

Fuchs: les TA ne sont pas très courageux??? Nous avons eu à traiter le cas de 2 insuffisances professionnelles : une fois en section et une fois par le président CNRS. C'est l'image du CNRS qui est en jeu.

Une adresse lue par Sud est donnée sous forme de motion au sujet du déroulement de cette affaire.

Motion mise au vote: 10 voix pour (cad l'unanimité des votants)

Motion:

*Monsieur le Président,*

*Vous venez de confirmer le licenciement d'un de nos collègues chercheur pour insuffisance professionnelle alors même que la CAP a voté par deux fois majoritairement contre ce licenciement.*

*Conformément à l'article 8 du décret n°84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'État, « lorsque [l'autorité ayant pouvoir disciplinaire – et donc vous Monsieur le Président - ] prend une décision autre que celle proposée par le conseil, elle doit informer celui-ci des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre sa proposition. » Nous constatons qu'à ce jour cela n'a pas été fait... Cela n'avait d'ailleurs pas non plus été fait, précédemment lors de votre première décision de licenciement de ce collègue, qui au final avait été invalidée par le tribunal administratif.*

*Malgré le travail effectué durant l'année pour tenter d'améliorer le fonctionnement des CAP, force est de constater le mépris dans lequel la direction du CNRS tient leurs délibérations.*

*Les représentants du personnel au CT condamnent cette attitude.*

*Adoptée à l'unanimité.*

A. Fuchs ne répond pas à la question qui lui est posé.

Sud: vous n'avez pas répondu au fond de la motion qui vous demande de commenter votre décision qui ne suit pas les recommandations de la CAP.

A. Fuchs dit alors qu'il va commenter la décision prise et contraire à la décision de la CAP

XI vient à son secours disant qu'il n'y a aucun problème de procédure que le président n'a pas à donner d'explication car il ne s'agit pas d'un licenciement pour faute de plus on attend l'avis du TA.

#### **5 – demande des délais de mise en place des nouvelles instances du CNRS suite aux élections au CT du 4 décembre.**

SNTRS-CGT: cette demande est faite en particulier en ce qui concerne les CHSCT pour qu'il n'y ait pas vacance en cas de convocation d'un CHSCT extraordinaire.

Coudroy : la prise de fonction des nouveaux élus sera faite au 1er Janvier. Pour la mise en place des commissions découlant du comité technique elles seront opérationnelles au plus tard le 2 février. Si des CHSCT doivent être convoqués avant, le cas est prévu dans les règlements intérieurs, les OS désigneront leurs représentants pour de telles réunions extraordinaires.

#### **6 – PPRS**

SNTRS-CGT: pouvez-vous nous dire comment sont réparties des PPRS entre l'administration centrale, les délégations et les laboratoires?

XI: non ce n'est pas dans les prérogatives du CT. *Sous-entendu, circulez il n'y a rien à voir...*