

Compte rendu Direction des ressources humaines du CNRS / Organisations syndicales du 22 avril 2015

Les représentants de l'administration : Mme Longin, M Gautron, Mme Thibault.

Toutes les organisations syndicales sont représentées

pour le SNTRS-CGT : Lise Caron, Jean-François Launay, Josiane Tack, Sophie Toussaint-Leroy.

1. Promotions IT 2015-2016 présentées par Brigitte Thibault

Les taux de promotions proposés par le ministère impliquent une baisse de promotions des AJT et TCS au profit des TCE.

L'administration du CNRS propose une modulation des choix par rapport au ministère, les taux du ministère ne s'impose pas au CNRS, ce n'est qu'un indicateur.

En effet, les taux du ministère sont indicatifs, ils découlent des effectifs des ITRF en particulier. Après la mise en place du nouvel espace statutaire pour les catégories B, il est nécessaire au bout de trois ans de fonctionnement de faire le point.

Le choix interne du CNRS consiste à inverser les choses après ces dernières années : avec un accès TCS plus important au niveau de la sélection professionnelle.

Les promotions aux choix et par sélection professionnelle possèdent une enveloppe globale identique donc l'augmentation des possibilités en sélection professionnelle implique une diminution des possibilités de promotions au choix.

SNTRS-CGT : quelle demande a été faite de masse salariale supplémentaire auprès du ministère ?

L'administration : nous avons présenté au ministère une masse salariale en baisse et nous en avons présenté les conséquences mais nous n'avons pas eu gain de cause.

OS : on fragilise les agents dans leur perspective de carrière, on perd de l'emploi statutaire. L'organisme fait un choix : celui du recrutement mais avec une masse salariale qui baisse légèrement. De plus l'amélioration des carrières la catégorie A+ est éliminée du système, on verra rien arriver dans les EPST. Le président du CNRS a vanté l'attractivité de la PES pour les chercheurs CNRS alors qu'une revalorisation des salaires et des carrières devrait être faite à la place.

2 . Suite de la réflexion sur les sujétions et astreintes

Présentation du document en pièce jointe par l'administration

Amélioration des décisions des instituts

L'administration expose sa volonté de travailler à une amélioration des décisions des instituts. Ils ont constaté une grande diversité de décision parmi les instituts. Il est noté par exemple dans les règlements intérieurs des conditions de distances à effectuer pour les agents allant sur site pour le montage, le réglage et l'exploitation des expériences. La direction a conscience de règlement abusif et doit veiller à éviter les dérives. A l'aide de « docutiles » qui comprend toutes les décisions, il devrait être possible de regarder les différences de réglementation entre institut. La cible à atteindre consiste en une meilleure égalité de traitement entre les agents sur l'accès aux indemnisations des sujétions et astreintes.

Un travail de l'administration a consisté à comparer les dispositions concernant les situations d'emploi entre 2003 et maintenant pour savoir si elles avaient évolué. Le constat étant que les situations d'emploi de 2003 sont toujours d'actualité, il n'a pas été observé de modification. Certaines rédactions ne participent pas à une rédaction et une compréhension claire du texte. Le constat est qu'il faut faire une décision de prise en charge des sujétions et astreintes unique pour tous les instituts. Il faut éviter les listes pré-établies, il faut que ce soit juste et équitable.

Le **SNTRS-CGT** approuve cette démarche qui va permettre d'homogénéiser la définition des sujétions et astreintes dans l'ensemble des instituts. Cela permettra de revenir au texte et corrigera des situations qui actuellement créent une rupture d'égalité entre agents. Certains instituts ayant rajouté des contraintes supplémentaires, au-delà du texte, pour accorder des astreintes ou sujétions.

SUD rappelle qu'il conteste depuis plusieurs années la notion d'éloignement de plus de 50 km, pratiquée notamment à l'IN2P3.

Le **SNTRS-CGT** insiste également sur la nécessité pour chaque institut de recenser précisément les laboratoires susceptibles de demander à ses agents d'assurer des astreintes ou sujétions. Ce recensement doit être régulier afin de prévenir tout oubli et doit permettre de rappeler à chaque directeur que c'est une obligation d'appliquer le décret de 2003. Ce sera aussi l'occasion d'insister sur la nécessité de bien évaluer au préalable le volume de ces sujétions et astreintes afin que les demandes budgétaires envoyées aux instituts couvrent les besoins. Cela permettra également aux agents d'être mieux informés sur leurs droits et d'être plus exigeants sur leur application. Les situations d'emploi ne doivent pas être définies par les instituts, cette définition doit être faite au niveau supérieur et doit s'imposer aux instituts. Les besoins doivent remonter du terrain, c'est à dire des laboratoires, y compris de ceux qui, par méconnaissance, ne se sentent pas concernés.

Le **SNTRS-CGT** est aussi sensible à l'attention qui est portée aux agents en CDD afin que soit prévu dans leur contrat la prise en compte de ces conditions particulières de travail lors de la détermination de la rémunération.

Ce début de présentation nous conforte dans notre demande de mise en place d'un groupe de travail sur ce thème.

Traitement des sujétions par Agathe

L'administration : Lors de la dernière réunion il était apparu que la comptabilisation de l'ensemble des heures travaillées, notamment pour les missions embarquées et les missions en terrain difficile, n'était pas prise en compte. Une des solutions pourrait passer par l'utilisation d'Agathe B (B pour badge) afin de ne rien oublier puisque ce logiciel permet une granularité du décompte du temps à la minute contrairement à Agathe. Les agents auraient alors la possibilité de panacher au retour de la mission entre indemnité financière et récupération.

SUD : Pourquoi détailler à la minute, la demi-journée ne suffirait-elle pas ? Il n'y a pas besoin de détailler à ce point.

SNTRS-CGT : Ce besoin de détail découle de la non prise en compte de la réalité du travail sur ce type de mission et nous notons que l'administration a été sensible à nos arguments. Toutefois il nous paraît difficile d'utiliser Agathe B sur le terrain et nous pensons que des feuilles de temps peuvent tout à fait remplir ce rôle. De la même manière, nous ne sommes pas favorable à l'idée de panachage de l'indemnité et de la récupération tel que cela est pris en compte à l'heure actuelle. Nous rappelons que les sujétions apprécient également les notions de difficulté dans lesquelles se déroule la mission et qu'il n'est pas envisageable de ne pas indemniser ce point. Aujourd'hui la plupart des directeurs ont compris la difficulté et viennent rajouter une compensation en temps (indispensable) à l'indemnisation. Cela c'est d'ailleurs homogénéisé officieusement depuis le début de la réflexion sur les sujétions et astreintes. Il faut donc être vigilant à ce que les agents qui font beaucoup d'efforts dans ce type de missions ne soient pas découragés, ce qui pourrait les amener à ne plus vouloir partir si régulièrement ou à embarquer. D'un autre côté nous n'écarterons pas la possibilité d'interroger des instances extérieures sur les horaires applicables dans ces conditions, les dépassements possibles et les compensations associées. Enfin nous soulignons quand même que nous assistons à une évolution du CNRS où le pilotage de l'établissement a pour nous glissé du scientifique vers l'administratif. Cela empêche peut être de trouver des solutions aux profits de la science sans négliger l'intérêt des agents.

Le **SNCS** appuie également fortement la création d'un groupe de travail sur ce sujet car les situations sont complexes et il nous faut trouver des solutions adaptées à des situations qui peuvent paraître contradictoires. Nous devons aussi nous inspirer de ce qui se fait ailleurs, avec des contraintes similaires. Il nous faut en effet chercher à faire évoluer la législation au profit de la science. Le SNCS souhaite aussi que les chercheurs soient pris en compte dans ce système et ce d'autant plus qu'il semble que la PPRS va être abandonnée pour indemniser les sujétions et astreintes, suite à la mise en œuvre du RIFSEEP, ce qui permettra de ne plus avoir d'opposition technique pour étendre des indemnisations aux chercheurs.

Abandon de la PPRS au profit de la RIFSEEP

L'administration : comme vous avez pu l'évoquer au cours de cette présentation la mise en place de la RIFSEEP risque de changer le mode de financement mais pour l'instant nous n'avons pas précision.

Nous avons bien entendu votre demande de mise en place d'un groupe de travail, nous retenons cette idée, nous reviendrons sur cette demande plus tard.

OS : il faudrait une égalité dans la PPRS entre les plafonds des petites catégories et les autres. Dans la prise en compte des sujétions le plafonnement PPRS est de fois 3 pour 25 % des agents avec une multiplication par 5 pour 5 % des effectifs, cela crée des inégalités entre les agents du CNRS.

Le **SNTRS-CGT** fait remarquer à la direction qu'un élément qui nous paraît essentiel a été oublié dans la présentation. En effet nous avons, lors de la dernière rencontre, indiqué que dans les observatoires un certain nombre d'agents sont contraints d'effectuer du travail de nuit de par la spécificité de l'activité. Cela n'a aucun caractère occasionnel, il s'agit d'un travail récurrent. Les agents soumis à ce régime pendant de nombreuses années estiment, à juste titre, qu'ils exercent leur métier dans des conditions très pénibles physiquement et avec eux nous souhaitons qu'une attention particulière soit prêtée à ce type de travail. Nous pensons d'ailleurs que ces situations rentreront dans le cadre de la pénibilité et qu'il serait bien que le CNRS anticipe dans ce domaine pour ces cas particuliers.

3. Bilan des avancements des ingénieurs et techniciens en 2015

Direction : le volume de concours externe qui n'est pas encore arrêté pour 2015.

Le premier arrêté donne des prévisions qui ne peuvent pas être tenues, le nombre total de postes à ouvrir ne sera pas tenable, donc nous avons besoin d'un deuxième arrêté car en modifiant le pyramidage des postes aux concours externes, on modifie le pyramidage des concours internes.

Sur l'aspect prévisionnel, ce n'est pas la première année que les choses se déroulent ainsi il va falloir réorganiser les concours internes. On avait considéré qu'on faisait les concours internes avant les externes. Il va falloir peut-être envisager une inversion, pour certains corps les prévisions sont surestimées et pour d'autres nettement sous-estimées.

Le bilan sur les avancements des ingénieurs et techniciens montrent pour les AI que les promouvables sont trop nombreux ! Il y a un véritable goulot d'étranglement.

OS : Il y a un problème avec les échelons accélérés, il faut que les directeurs d'unité proposent d'avantage d'agents car dans certains cas toutes les possibilités d'avancement par échelons accélérés ne sont pas pourvues faute de candidats.

4. Bilan des concours externes 2014

L'administration explique que fin 2014, le recrutement supplémentaire de 22 personnes a pu être fait en utilisant les listes complémentaires des concours.

Les recrutements pour 2014 se répartissent comme suit :

1^{er} session 95+ 2eme 145+ 22 sur liste complémentaire.

5. questions diverses :

- en ce qui concerne les formations pour les représentants du personnel au CRHSCT, le directeur d'unité n'a pas à donner leur accord pour que l'agent suivre cette formation, qui est obligatoire.

- en Juin présentation concours externe IT, pour mémoire l'affichage de l'administration fin novembre est de 287 postes à ouvrir en 2015.

- problème d'éméritat sur Bordeaux. Question comment retirer l'éméritat à quelqu'un qui a un comportement inapproprié ?

Réponse de l'administration : il faut en premier contacter la délégation régionale dont dépend la personne pour lui retirer la convention d'accueil.