

Compte rendu de la réunion DRH / OS du 16 décembre 2014

Ordre du jour : Sujétions astreintes, rémunération des contractuels, bilan des examens professionnels réservés

Pour le SNTRS-CGT : Lise Caron, Josiane Tack, Jean François Launay, Daniel Steinmetz

Sujétions et astreintes

Mme Isabelle Longin présente le power point ci joint (Voir Site SNTRS : [Sujétions et astreintes](#)). Ce power point ne fait que récapituler les textes. Elle fait également le bilan des sommes mises en jeu par délégations et instituts et par corps. La somme totale mise en jeu est de 1,18 millions d'euros. Pour la DRH, le cadre juridique est strict, il ne peut s'agir que d'amélioration à la marge : améliorer les annexes qui définissent la nature des tâches, informer mieux les Directeurs d'unités et mieux définir l'indemnisation financière versus la compensation en temps de repos.

Le SNTRS est intervenu pour rappeler que dans de nombreux cas les agents dépassent le cadre réglementaire du temps de travail sans véritable compensation (exemple les missions en mer et les observatoires, nous demandons la mise en place d'un document homogène qui doit être rempli par l'agent et insistons sur la nécessité de s'adosser sur un autre budget que celui de la PPRS. De plus le grand nombre de CDD en poste au CNRS impose maintenant de les inclure dans le dispositif de complément de rémunération auquel ils n'ont pas accès. Le SNTRS insiste sur la nécessité d'une égalité de traitement entre titulaire et CDD et entre ITA et chercheurs. Ainsi que sur la nécessité de prendre en compte les agents CNRS exerçant dans des structures comme les GIP. .

Réponse de la DRH. Oui le ressenti est réel mais nous ne pouvons pas créer de droits même s'il y a des trous dans la législation. L'inégalité est inscrite dans les textes, nous ne pouvons rien faire. La direction du CNRS ne souhaite pas engager de nouvelles négociations pour mettre à jour la circulaire CNRS de 2003 qui est elle même issue de négociations avec les syndicats ! Peut-être que la mise en place de l'IFSEP (le futur nouveau régime de primes) permettra de résoudre des problèmes, L'enveloppe destinée à l'indemnisation globale des sujétions et astreintes de 2014 est estimée à plus de 1,18 M€ (fin novembre). La DRH insiste sur l'absence de nouveau support financier, toute évolution ne pourrait se faire qu'à enveloppe budgétaire constante. Conclusion : encore une fois sur ce dossier comme sur beaucoup d'autres la politique GRH du CNRS refuse toute amélioration en s'appuyant sur une conception étroite du respect strict des textes.

Rémunération des contractuels

La nouvelle version du décret 86-83 relatif aux agents contractuels de l'Etat impose dans son article 1-3 une réévaluation de la rémunération des contractuels tous les 3 ans : « *La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions* »

« *La rémunération des agents recrutés sur contrat à durée déterminée auprès du même employeur, en application des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984, fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions.* »

Le document présenté par la DRH peut être consulté sur le site du syndicat ([Rémunération des contractuels](#)). Le DRH précise en introduction que la doctrine actuelle du CNRS est de ne pas recruter en CDI. Il y a actuellement 126 CDI, dont 33 à Nancy qui sont les anciens salariés de la filiale Inist

Diffusion. Il a rappelé également que le décret 86-83 ne fait pas référence aux grilles de la fonction publique pour établir les rémunérations des contractuels (CDD et CDI). La grille des CDI Inist qui elle fait référence aux indices de la fonction publique est donc un must qu'il n'est pas question de reproduire. La DRH propose donc des salaires de recrutement pour les futurs CDD qui dépendent de l'expérience acquise, ces salaires s'appuient sur les anciens salaires proposés précédemment dans la Circulaire 070001DRH du 23.03.2007, mais cette circulaire se réfère, elle, à des indices de la grille des titulaires du CNRS. (L'absence de référence permettra elle de réactualiser les salaires le jour ou la valeur du point d'indice augmentera ?).

CDD chercheurs. La DRH propose de supprimer la notion de post doc car celle-ci coexistait avec la possibilité de recruter des CDD « pratique de la recherche » pour la période suivant la thèse avec des salaires supérieurs (2884€ au lieu de 2500€). Si la notion de post doc disparaît le choix du salaire pour les 2 premières années est donc de la responsabilité du laboratoire : 2500 ou 2885€. Par contre si le contrat s'étend sur 3 ans, la rémunération en troisième année, doit être de 2885 €.

La DRH propose donc 7 niveaux de recrutement pour les CDD « pratique de la recherche » :

1. En Thèse 1757€
2. Thèse + 1 à 3 ans d'expérience : 2500 ou 2885 €
3. Thèse + 3 à 7 ans 3468 €
4. Thèse +8 à 10 ans 3801€
5. Thèse + 11 à 15 ans 3968 €
6. Thèse +16 à 20 ans 4051 €
7. Thèse +21 ans 4093 €

Les salaires des CDD chercheurs ayant acquis de l'expérience seront rapidement équivalents aux salaires des DR2 voire des DR1 correspondant à des niveaux hors échelles (lettres A, B, C..). Rappelons qu'un chercheur recruté, comme chargé de recherche, obtient un salaire équivalent de 3801€ au bout de 15 à 20 ans, ce qui correspond à l'échelon maximal de sa grille de salaire (échelon 821). Or, le bilan social CNRS fait état d'un nombre important de CDD chercheurs âgés de plus de 40 ans (381 en 2013) ou ayant plus de 5 ans d'expérience (441 en 2013). Et, nous n'avons aucune information sur leur niveau de rémunération ni sur leur statut (chercheurs étrangers en poste rouge, chercheurs français en détachement ou autre ?). La direction espère ainsi attirer des chercheurs (jeunes ou seniors) qu'elle souhaite garder au moins le temps d'un contrat. Ces chercheurs accepteront d'autant plus facilement un statut de précaire qu'ils pourront rapidement, toucher un salaire du niveau d'un maître de conférences hors classe. Encore faut-il qu'ils obtiennent les contrats nécessaires pour subventionner à la fois leur recherche (y compris des salaires de CDD IT pour les accompagner) et leur salaire.

CDD IT : Les mêmes principes sont adoptés pour les CDD IT (accompagnement de la recherche). Cinq niveaux de qualification correspondant aux corps de IR, IE, AI, T, AJT. Dans chaque niveau 6 niveaux d'expérience. Mais pour les IT les salaires montent bien plus lentement que pour les CDD chercheurs.

Réévaluation de la rémunération. Le taux maximum de réévaluation de la rémunération au bout de 3 ans n'est pas le même pour les CDI et les CDD. Pour les CDI (rappel 126 actuellement), le taux maximum d'augmentation correspond peu ou prou d'après la DRH à l'augmentation moyenne du corps équivalent de titulaire : 6,3% pour les chercheurs ; 7,6% pour le niveau 1 (cf. IR) ; 7,3% pour le niveau 2 (IE) ; 6,1% pour le niveau 3 (AI) ; 3,1% pour le niveau 4 (T) et 1,3% pour le niveau 5 (AJT). Les grilles très courtes des T et AJT ont pour conséquence des % d'augmentation très faibles pour les CDD. Ce sera le directeur du labo pour les chercheurs comme pour les IT qui décidera du taux de réévaluation

après résultat de l'entretien professionnel pour les It et évaluation du CoCNRS pour les chercheurs. (Est-ce acceptable de n'avoir aucun recours face aux arbitraires possibles ?). Les CDI ex INIST diffusion arrivé au bout de leur grille pourront bénéficier des augmentations triennales des CDI.

La réévaluation préconisée pour les salaires des CDD est bien plus faible que celle des CDI. L'argument très hypocrite de la DRH est qu'il doit être faible pour inciter les CDD à passer les concours. Taux d'augmentation pour les CDD 4,1% pour les chercheurs, 3,8 % pour le niveau 1 (cf. IR) ; 3,7 % pour le niveau 2 (IE) ; 3,4 % pour le niveau 3 (AI) ; 0,8 % pour le niveau 4 (T) et 0,3 % pour le niveau 5 (AJT).

Conclusion provisoire

- La politique actuelle de ne pas recruter en CDI risque fort d'être remise en cause dans l'avenir vu la faiblesse des recrutements de titulaires. L'orientation du SNTRS est de refuser le développement des CDI dont le statut reste moins favorable que celui des titulaires et tout en restant précaire. Faut-il pour autant ne pas négocier des améliorations des conditions de travail de nos collègues contractuels ?
- Il est indispensable d'obtenir le principe de réévaluation des niveaux de recrutement avec l'évolution du point d'indice.
- Le % de réévaluation de salaires des CDD et CDI de niveau 4 et 5 est inacceptable, ils doivent être revus à la hausse et se rapprocher des niveaux des IE et AI.
- Il est tout aussi inacceptable de laisser aux seuls directeurs d'unités, sans possibilité de recours, le choix de réévaluer ou non, d'appliquer le taux maximum ou non des rémunérations des CDD et CDI. Cela concernera plus de 8000 salariés du CNRS en 2015 dont la très grande majorité seront rétribués sur les ressources propres des laboratoires (selon le bilan social 2013 : près de 80% des CDD IT et 92% des CDD chercheurs).

Les examens professionnels réservés

Le document présenté par la DRH est sur le site du syndicat. ([Examens professionnalisés réservés 2014](#)) Cette campagne qui devait ouvrir 37 postes en 2014. Il y a eu 52 dossiers déposés, 40 candidats ont été admissibles et 30 ont été reçus. C'est un progrès sur 2013 où seuls 13 postes avaient été pourvus. Mais face au nombre de CDD ayant l'ancienneté pour être reçus aux examens professionnels cela reste insuffisant, notamment par le refus de la direction de remettre les postes non pourvus en 2013 au recrutement des EPR.