

Réunion DRH / OS du CNRS - 28 mai 2015

Pour l'administration :

M Coural (Première réunion du nouveau DRH), Solenne Deveaux, Florence Bouyer, François Gautron.

Toutes les organisations syndicales sont représentées

Pour le SNTRS-CGT : Sophie Haguenin, Jacques Millet et Josiane Tack

Bilan social et parité 2014 : Égalité professionnelle homme/femme avec des indicateurs en s'appuyant sur les 3 textes réglementaires (arrêté du 23/12/2013, circulaire du 08/07/2013, décret n°2013-1313 du 27/12/2013)

Comment s'approprier des résultats ?

Présentation d l'administration : Solenne Deveaux et Florence Bouyer :

Analyse du bilan social fêtant ses 25ans et du livret parité

Constat :

- perte de visibilité car trop de tableaux

- positif beaucoup d'informations, négatif beaucoup d'informations redondantes entre les deux

livrés

Fusion du bilan social et livret parité → création du bilan social et parité

Comment :

- copier/coller des bilans puis comparaison avec les attendus de l'arrêté

- création d'un nouveau squelette en 3 parties (effectifs, rémunération, flux et concours) avec des contraintes

o Sexuer tous les indicateurs présents dans le document

o Présenter les mêmes informations pour les personnels contractuels que pour les personnels permanents

o Homogénéiser le sommaire et le contenu des parties pour rendre des comparaisons possibles

Pourquoi ?

- meilleure intégration du bilan parité dans le bilan social

- enrichissement statistique des données sexuées accord

- indicateurs sur la répartition des primes

- indicateurs des IT en difficulté

- indicateur de carrière moyenne au CNRS

Nous avons fait un groupe de travail avec les autres EPST pour comparer les périmètres des champs traités tout ce qui est en plus par rapport à l'arrêté reste dans le bilan social les tableaux ne sont pas facile à faire

Questions :

OS : il faut faire attention à ce que ce projet de fusion n'entraîne pas une perte de documents

Administration : la Mission de la femme a le même souci, l'ensemble sera présent mais sous une autre forme

SNTRS-CGT : nous faisons des demandes récurrentes pour avoir la transparence sur la répartition des primes géographiquement (entre administration centrale, DR et laboratoire) en particulier sur le supplément des PPRS. Pour l'instant, nous avons un refus systématique de votre part de fournir ces éléments.

OS : il y a un problème de parité au comité national

SNTRS-CGT : on est très loin de la parité au niveau de la direction du CNRS, les personnes changent mais il n'y a toujours que des hommes.

OS : aimerait avoir des données permettant de répondre aux questions : est ce qu'il y a une carrière moyenne ? Stagnante ? Fulgurante ?

Florence BOUYER rappelle une étude (4 ans pour la réaliser) sur le parcours des chercheurs, celle-ci est présente dans l'observatoire des métiers

OS : à quand une étude sur les IT ? Pourquoi les chercheurs ?

M Coural : pas possible de traiter tous les 5 corps, si on doit imaginer le cas échéant on devra savoir de quel corps et grade d'accès on traite. Pour les chercheurs CR2 : grade d'accès pour donner du sens à l'étude.

M Coural : il faut distinguer les mises à jour annuelles, et les études au long court. Il dit avoir toujours eu de la méfiance sur les indicateurs, mais le fait de construire des indicateurs permet une prise de conscience qui doit déboucher sur l'action. Il faut faire tomber l'obstacle de l'ignorance.

Le travail en cours n'est pas de garder le plus petit dénominateur commun entre le bilan social et le bilan parité. Les efforts sur l'encadrement et la parité sont en train d'être pris en compte, au niveau de l'administration en général, peut-être qu'au CNRS il y a un peu de retard. En général sur l'encadrement de la fonction publique, on observe un réel progrès.

Pour Coural les CDD sont des agents publics, c'est l'outillage qui permet d'avoir une connaissance du sujet des CDD. Il faut faire face aux réalités.

OS : ne pas confondre les CDI et les CDD... chez nous c'est 30 % de contractuels avec 98 % de CDD et non des CDI

M Coural : dans la territoriale, il y a aussi massivement des CDD

Pour les CDI, il faut gérer des carrières et parcours professionnel, il s'agit d'un travail de long terme

Campagne 2015 pour les examens professionnalisés et concours externe (présenté par François Gautron)

Concours externes :

287 postes prévus au concours externes, favorables pour la catégorie A

30% BAP J (IE)

19% BAP C (IE)

16% BAP E (IE)

Répartition par famille : instrumentation, gestion financière, gestion administrative

Postes par institut : INSHS, DGDR, INSB

Postes par DR : DR16, DR4

Nombre de postes et nombre de concours par corps : 210 concours ouverts pour 287 postes

Ouverture concours : 8 au 30 juin 2015

EPR : 37 postes

Postes ouverts : 38% BAP A, 35% BAP J, 14% BAP E

Postes par institut : INSB max de profils
Postes en IdF : DR2, 4
Postes en Province : DR7, 10
Ouverture concours : 8 au 30 juin 2015

SNTRS-CGT : quelle méthodologie pour les EPR et les CE ? Les chiffres proposés correspondent à ceux annoncés en Décembre pour les concours externes, ils sont insuffisants, il en est de même pour les examens professionnels réservés, alors que beaucoup de CDD dans les laboratoires pourraient en bénéficier.

Adm : les postes proposés sont en fonction des départs à la retraite...
Prévision qu'il faut réajuster chaque année car les agents sont libres de partir ou non à la retraite.
Il existe un modèle robuste à l'échelle du CNRS, des instituts mais pas forcément à l'échelle du laboratoire, plus on va sur des petites quantités, plus on a des limites au niveau de regroupement.
Les examens professionnels ne sont pas calqués sur les concours externes.

OS : Pourquoi tant de concours bap J et beaucoup de IE ?

ADM : il s'agit d'une demande des instituts à la requalification d'un certain nombre de postes, il n'est pas rare au départ d'un T, que la demande de renouvellement de postes se porte sur un IE... c'est la même chose dans l'administration d'état

OS : il faut faire le lien entre les flux entrant et les flux sortant, le dialogue de gestion permet la requalification des postes, dans les laboratoires les demandes de poste sont faites en dessous pour essayer de l'obtenir.

Administration : par corps, bap, année par année on regarde le potentiel de départ à la retraite, il est de la responsabilité des instituts de faire des propositions de redéploiement entre bap ou entre sections. Les capacités d'évolution sont très limitées, capacité d'évolution à peine de 2 %, entre les 15000 agents et les 287 entrées possibles... il est difficile d'avoir des capacités d'évolution. En bougeant les effectifs de 2 %, les instituts ont très peu de liberté pour rééquilibrer les postes. Au final n'apparaissent que des changements très atténués : mobilité inter et intra instituts. Les évolutions restent à la mesure des capacités de remplacement, c'est à dire faible.

Les anales à partir de 2009 ont été réactivées et seront disponibles sur le web du CNRS

OS : Sur les 287 postes mis au concours 163 sont passés par la filière noemi interne.
Ce qui signifie que 124 ne sont pas proposés en noemi, pourquoi ?
Quel est le résultat des compensations qui sont proposées suite à des départs en noemi ?

M Coural : il n'y a pas de corrélation entre le recrutement et les vacances d'emploi.

SNTRS-CGT : on remarque que la DR16 est bien dotée en concours externes par rapport aux autres délégations. Pourquoi ?

Administration : le siège gère aussi des laboratoires, les concours ne sont donc pas tous destinés au siège.
On vous donnera le détail.

2eme recensement d'IT en situation difficile (présenté par François Gautron)

OS : Pas d'analyse par délégation ?

Administration : Le travail a été fait avec les délégations régionales. Le nombre de cas suivi et aussi une analyse aussi formelle ont été réalisés.

OS : temps moyen pour le règlement des dossiers difficiles ?

ADM : on n'a pas cette donnée en délégation régionale.

OS : les conflits sont toujours réglés par les départs des agents avec une réaffectation, les problèmes ne sont pas réglés en interne. Du coup de nouveaux cas émergent au même endroit.

OS : quels sont les éléments qui sont agrégés pour faire ces remontées. Les données ne semblent remonter que des SRH ? Un biais est introduit du fait du point d'entrée unilatéral c'est à dire des services SRH. Il y a un risque de minimiser les situations.

OS : aucunes remontées aux syndicats sur les dossiers en difficultés

OS : A quoi servent les CRHSCT ?

OS : Dans toutes ces situations, on ne donne jamais tort à l'encadrement, le DU est intouchable au CNRS !!

OS : On n'est pas là pour gérer des chiffres. Au niveau des risques psycho-sociaux, on ne parle que de la philosophie, il y a une absence de dimension humaine : c'est le cas où la personne en souffrance est bougée, on met une nouvelle personne en place, et ça recommence...

SNTRS-CGT : on constate que les populations les plus touchées se trouvent au niveau des bap J et aussi parmi les techniciens. Le poids de la hiérarchie est plus pesant dans les structures très hiérarchisées tel que des services administratifs peuvent l'être mais aussi pour ceux qui appartiennent aux catégories les plus basses.

M. Coural : il est fait un constat, l'administration rend compte d'une démarche, le CNRS est en avance par rapport à d'autres administrations. Pour les gens concernés les situations qu'ils vivent sont très lourdes, mais il y a peu d'agents en difficulté environ 300, c'est peu.

Il devrait y avoir de nouveaux indicateurs, le temps de traitement des dossiers est un indicateur important. Il y a des différences d'appropriation du mécanisme, d'une délégation régionale à une autre (échelle de 1 à 12), les délégations régionales ne travaillent pas toutes de la même façon... il existe un problème de connaissance et d'appropriation du dispositif au niveau de certaines délégations régionales.

Le processus n'est pas si unilatéral que ça car on en parle avec vous, il n'est pas comparable avec celui des chercheurs, ou il s'agit d'un avis externe. Des indicateurs doivent être répertoriés, il faut réintroduire des questions de santé, ils ont été construits pour aider les délégations régionales à repérer et traiter les situations difficiles. Les techniciens représentent une population particulièrement concernées en bas de la hiérarchie. M Coural n'aime pas le terme de « fonctions supports » c'est un terme dévalorisant pour lui, alors qu'il s'agit de fonctions nobles ! Les métiers d'administration ne sont pas des métiers seconds, précise-t-il.

OS : il faut mettre en place des formations RPS pour des agents en situation d'encadrement. Les CRHSCT ne sont pas saisis... les délégations régionales renvoient à la cellule de veille.

Adm Coural : le CHSCT est un élément qui doit être saisi. « C'est une instance de dialogue, pas une instance opérationnelle, ça c'est l'administration, on n'est pas en cogestion »

Il faut réfléchir à la méthodologie dans le cadre de réorganisation des services, comment s'y prendre ? Un groupe de travail va être constitué pour réfléchir à cela.

Questions diverses posées par le SNTRS-CGT

Revalorisation CDI

Rétroaction au 1 avril 2015

Pour ceux qui ont plus de trois ans d'ancienneté, les délégations régionales ont envoyé un courrier, finalisation la semaine dernière... les listes sont en cours de cheminement vers les directeurs d'unité, quelques personnes

en CDI sont concernées à partir de mars 2015 (CDIisation en mars 2012). Il s'agit d'une première liste, l'administration fait des recoupements pour ne pas oublier des personnes.

SNTRS-CGT : pouvez nous dire quand cette revalorisation sera effective ?

Administration : non, c'est en cours, pas de date précise à donner, mais rétroactivité au 01/04/2015 puis au fil de l'eau.

RIFSEEP :

SNTRS-CGT : nous voulons ouvrir des négociations avec l'administration du CNRS sur ce sujet qui est capital et va impacter tous les agents.

Administration : le corps vraiment interministériel des « administrateurs publics » va être examiné en premier.

Premier schéma : il y a d'abord une adhésion ministérielle qui sera suivie d'une adhésion au niveau des EPST. « On ne sera pas capable d'être prêts au 1er janvier 2016 » dixit Coural !

A ce jour, nous avons eu une réunion au ministère pour confirmer leurs objectifs mais nous avons dit que ces objectifs n'étaient pas raisonnables..

Objectifs :

Régime commun avec les ITRF

Rattraper l'écart des régimes indemnitaires et égalité entre les ITRF et ITA

Les primes seront mensualisées

Le modèle doit être commun pour les EPST, il faut régler des différences de situation entre les ITRF et les IT. Le moment où le CNRS adhérera au modèle RIFSEEP ne doit pas être le moment de la bascule. L'administration demande au ministère de travailler sur la partie IT. Pour la partie enseignant-chercheurs et chercheurs, l'administration n'a pas dans la même approche, pas de dérogation possible... pour les chercheurs ils étudient comment faire. Le ministère est à l'écoute des organismes, cette réunion était plutôt en avance par rapport à la partie ITRF. Le ministère présentera un cadre sous son timbre ministériel, mais peut-on en parler en interne avec les organisations syndicales... M. Coural continue : nous sommes demandeur de dialogue social, vertu d'un minimum d'ordre dans le dialogue social.

SNTRS-CGT : le RIFSEEP doit se faire sans augmentation du budget : quelle marge de manœuvre avez-vous pour arriver à rattraper le régime indemnitaire des ITRF?

M.Coural : Nous voulons faire une mise à plat, nous souhaitons arriver à un régime commun avec les ITRF. C'est compliqué à brève échéance, mais on va y travailler... On va essayer de rattraper l'écart entre les ITRF et ITA. Nous allons faire une demande budgétaire nouvelle, il s'agit d'un grand chantier à mettre en train. Il y aura un passage à l'adhésion en décembre pour les principes de base du RIFSEEP. Les approches vont être différentes d'un EPST à l'autre. La question de la réalité de la feuille de paie est un vrai sujet, elle demande une approche sur le plan indemnitaire et indiciaire.

Fin de la réunion