

Compte-rendu de l'entrevue entre le SNTRS-CGT et la déléguée régionale du 17 juin 2016

Note : ce compte-rendu établi par le SNTRS-CGT relate l'essentiel des échanges tenus mais n'est pas un verbatim.

La délégation du SNTRS-CGT était constituée d'Yveline Laverret, Hugues Gascan, Frédéric Boutet, Jean-François Launay et Aurélien Djament. La délégation régionale était représentée par la déléguée Clarisse David et son adjointe Florence Morineau.

Hugues Gascan (HG) introduit la discussion en demandant à Clarisse David (CD) sa lecture du tout récent discours d'Alain Fuchs, notamment sur les finances et la distance du CNRS par rapport aux universités et aux COMUE.

CD n'a pas noté du tout de défiance d'A. Fuchs vis-à-vis des universités, la volonté de maintenir à leur meilleur niveau les partenariats entre laboratoires et universités étant réaffirmée.

Sur les COMUE, l'expérience est fraîche. Il s'y passe des choses intéressantes, avec la création à terme de vrais grands sites d'enseignement supérieur et de recherche visibles à l'international. Mais il y a aussi des COMUE dont les effets sont moins importants que prévu, surtout quand elles suivent un modèle strictement fédératif, notamment pour l'UBL où l'on peut manifester une certaine réserve sur l'effet levier en termes de visibilité. Fera-t-on mieux au sein de l'UBL ? On doute que ce soit indispensable, mais aux sites d'apporter la preuve du contraire !

HG : l'excellence ne se résumerait pas à des sites énormes...

CD : tout à fait. Ce n'est pas nouveau dans la pensée de la présidence, mais c'est affiché plus clairement. Pendant quelques années, sa communication a été axée sur la construction des sites et ce qu'on pouvait en attendre ; l'expérience de la vie de ces regroupements montre qu'en général, la bonne science se fait avant tout sur la base de coopérations entre établissements, y compris sur des sites hors COMUE. A. Fuchs a toujours encouragé les délégations régionales à travailler avec les établissements, pas seulement au sein des COMUE. Il dit qu'il n'y a pas qu'un seul modèle.

Politique et structures régionales de la recherche

HG interroge CD sur les conséquences du changement de majorité dans la région Pays de la Loire pour le CCRRDT, où le SNTRS est présent (mais plus au bureau) : se réunit-il ? Quelles sont les interactions avec le CNRS ? Certains domaines comme la culture ont subi des coupes claires...

CD : sur le terrain, il se passe des choses. Ainsi, au CA de l'IRT J. Verne, la région intervient. Pas exactement dans la continuité de la mandature précédente, mais pas forcément en-deçà en termes de volume financier. Les modalités d'intervention changent : elles concernent des projets clairement définis. Certains types d'appels à projets vont être maintenus, d'autres revisités, la nouvelle majorité cherche à établir un diagnostic.

La première séance du bureau du CCRRDT est convoquée le 28 juin prochain, mais on n'a guère plus de détails.

En Bretagne, le CCRRDT s'est déjà réuni deux fois depuis les dernières élections.

AD : quelle est la position du CNRS vis-à-vis de la COMUE UBL en matière de moyens financiers ? Quelles conséquences pour ses agents ?

CD : cette COMUE est fédérative et dispose de très peu de compétences propres. Le CNRS ne financera pas de frais de fonctionnement pour la COMUE, mais seulement des projets de recherche. Pour l'instant, le CNRS n'a pas mis un centime dans la COMUE : il n'y a pas encore de projet scientifique né de cette fédération. Attendons que les modalités pour construire les projets soient précisées.

Pour les personnels : un nombre très important de chercheurs, en particulier, sont mobilisés dans les réflexions des départements de recherche de la COMUE, c'est normal au vu de leur statut, mais on ne mettra pas de personnel à disposition de la COMUE.

Pour les ITA : il n'y a absolument aucun changement non plus, sinon que la COMUE aura à terme une compétence dans la coordination des plate-forme (reste à déterminer ce qu'elles seront). Les personnels seront informés et on leur demandera leur avis, mais cela ne changera rien au niveau statutaire.

Sur certains outils mutualisés, notamment pour le montage de projets européens (en amont de la valorisation), nous sommes sollicités ; cette dimension pourrait être plus présente auprès des chercheurs, mais les contours ne sont pas encore précisés.

Jamais on ne dira à un agent : vous travaillez sur l'échelle de la COMUE. L'unité de recherche reste le cœur du fonctionnement du CNRS sur un site.

Frédéric Boutet (FB) : le discours d'A. Fuchs sur l'excellence « locale » change-t-il le regard sur les 3 Isite en discussion ?

CD : sur la démarche elle-même (trois initiatives bien délimitées et potentiellement concurrentes), l'avis du CNRS n'a pas changé, on ne soutient aucun des projets. On en a connaissance, on a accepté d'être partenaire *extérieur* des Isite (on y a des chercheurs impliqués), c'est tout.

On a du mal à croire que les trois projets soient labellisés... Si un seul Isite (ou deux) est retenu, on peut avoir quelques craintes, à moins qu'il ne se tourne vers les autres pour créer un effet levier.

L'avis du CNRS changera-t-il si un projet est labellisé ? Je ne sais pas. Pour l'instant, on s'est contenté d'évaluer le contenu des projets, si certains sont plus structurants que d'autres, ils sont plus intéressants.

Aurélien Djament (AD) : quelle est la situation des **mutualisations** (au sein du CNRS) **d'ITA dans la DR17** ?

CD : Pour revenir sur la COMUE, remarquons que même pour les BIATSS, il n'est pas question de mutualisation.

Pour le CNRS, on mène une politique de réflexion sur les mutualisations. Il y a plusieurs niveaux possibles. À ce jour, je n'ai pas connaissance de postes mutualisés créés dans la DR17 qui auraient trouvé preneur.

L'idée de la mutualisation peut être bonne si cela rend service à tout le monde. S'il n'y a pas de candidat, on ne contraindra jamais un agent à travailler sur plusieurs laboratoires, ce n'est pas la politique du CNRS.

Dans d'autres DR, la mutualisation est plus avancée, mais ici on n'a pas de grand campus, les laboratoires sont souvent éloignés : la situation n'est pas très propice. Toutefois, on a déjà des services mutualisés à Roscoff. On ne va pas plus loin pour l'instant.

HG commente la situation en soulignant que l'INSERM a été très précurseur des mutualisations, avec un résultat catastrophique ! C'est une sage décision que de ne pas aller plus loin.

Jean-François Launay (JFL) remarque que par exemple à la division technique de l'INSU à Brest, il s'agit d'une vraie mutualisation, avec une plate-forme efficace.

Avec d'autres mutualisations, il peut y avoir de sérieux problèmes : gestionnaires multi-compétences, sectorisation des métiers, perte de l'intérêt du travail de nombreux collègues...

CD : cela pose aussi des problèmes de carrière, de hiérarchie.

JFL : il peut également y avoir de la perte de qualification,

CD cite l'exemple d'un agent qui a spontanément suggéré de se mettre au service d'une mutualisation.

HG : à l'INSERM, la mutualisation a surtout été mise en place pour gérer la pénurie.

CD : au CNRS, nous avons une politique beaucoup plus rigoureuse.

Rémunérations, primes

AD interroge CD sur les conséquences de la mise en place du PPCR, déjà effective pour les agents de catégorie B, et du RIFSEEP.

CD : pour le RIFSEEP, on ne sait toujours pas ce qui va se passer !

Pour le PPCR, la catégorie B est effectivement la première à entrer dans la réforme, mais on en est aux balbutiements. Des décisions sont prises par le gouvernement, mais on ne sait pas toujours comment les mettre en œuvre...

JFL évoque le changement des grilles indiciaires, avec un peu de prime transformée en hausse indiciaire.

CD : le problème est que l'enveloppe budgétaire est très contrainte, avec ces mesures du PPCR, que va-t-il rester pour le RIFSEEP ?

JFL : la catégorie C a déjà été traitée, la catégorie A est en discussion. La chute du salaire indiciaire a lieu depuis la fin de l'échelle mobile en 1983. et a été compensé par des primes significatives dans d'autres ministères

CD : la hausse de 45 points d'indice pour la catégorie B, ce n'est pas rien.

C'est une réforme plutôt positive pour les fonctionnaires à condition qu'elle soit financée. C'est ce que le CNRS a demandé. Sinon, on ne pourra plus recruter !

La catégorie A, qui va coûter encore plus cher constitue un point de vigilance.

JFL : Sur les catégories C et B la discussion est bouclée mais sur les A il y a des marges sur lesquelles il est possible d'agir.

CD : le CNRS est favorable au RIFSEEP, cela se discute, je n'ai pas de position à prendre. À l'université, par exemple, le recrutement s'effectue bien plus bas, mais les primes sont nettement plus importantes...

JFL : Au CNRS la PPRS est en partie un moyen de compenser le différentiel avec des rémunérations du privé et permettre ainsi à des salariés de choisir la recherche. Vouloir encore réduire cette prime ou la rendre plus aléatoire c'est fragiliser le recrutement

CD conteste que la PPRS soit une compensation de la différence de salaire entre le CNRS et le privé. Pour elle, la réforme doit être conduite, la question est de savoir si on va le faire bien ou mal. Le RIFSEEP constitue d'après elle un régime indemnitaire au moins aussi intéressant que la PPRS, avec une part variable plus faible !

JFL le conteste : nous ne sommes même pas assurés d'un socle égal à 100% de la PPRS !

CD : ce n'est pas un problème de principe mais de financement, c'est ce pour quoi les EPST se battent. C'est le bon moment.

JFL : c'est le SNTRS qui a lancé la campagne sur les salaires. L'exemption du RIFSEEP qu'on demande est liée à une hausse de la PPRS et ce serait un comble que la revendication pour des meilleurs salaires se traduise par la mise en place du RIFSEEP qui va signifier à terme, pour certains, une diminution de la rémunération, et une mise en concurrence des agents.

CD : on ne l'obtiendra pas. Le CNRS s'approprie ces réformes, c'est courageux. Des équipes travaillent pour évaluer les effets des réformes et faire en sorte qu'elles correspondent à une vraie revalorisation salariale.

HG remarque qu'aux Etats-Unis, les salaires des chercheurs sont les mêmes dans le public et le privé.

AD rappelle que le SNTRS s'oppose à l'austérité mais propose également de supprimer le Crédit Impôt Recherche : il y a des choix politiques dans l'affectation de l'argent !

CD : sur le CIR, Bercy a lancé une étude...

FB : l'an passé, un rapport du sénat à ce sujet a été enterré !

Décharges syndicales : interrogée par le SNTRS, CD indique que c'est un gros point de vigilance, tout devrait être fait pour que les DU soient informés dès le 1^{er} septembre.

Situation à l'IPEV : JFP indique qu'il y a une vraie inquiétude des personnels. Il y existe des compétences très pointues. 8 titulaires et 2 CDD sont concernés. Un des collègues a interpellé le responsable de l'IFREMER à ce sujet. Il s'est heurté à une fin de non-recevoir, qui a beaucoup choqué les agents.

Il faudrait anticiper, rencontrer le personnel pour discuter avec lui.

Il y a un problème lié au doublon avec les compétences de l'IFREMER. L'inquiétude concerne aussi le dialogue ; la direction de l'IPEV a été court-circuitée.

CD : la démarche de transfert de la flotte de l'INSU à l'IFREMER est juste un changement d'opérateur, mais la flotte reste la même. La position des personnels de l'INSU sur ces navires ne change pas. La question est traitée au plus haut niveau, au CNRS. Il y a une

réflexion en lien avec l'IFREMER sur les modalités pour parvenir à un opérateur unique pour la flotte océanographique. Le délai du 1^{er} semestre 2017 ne semble pas réaliste, on est plutôt sur un temps long.

Le CNRS considère aujourd'hui que la position des personnels n'est pas modifiée par le transfert. L'IPEV reste le GIP qui réalise l'entretien, la maintenance du Marion Dufresne. Les personnels sont rattachés au GIP, rien ne change, c'est transparent.

La DR17 n'intervient pas du tout dans le processus, c'est beaucoup plus large. On n'interviendra que lorsqu'il s'agira de formaliser les choses, s'il y a lieu, mais cela ne devrait pas être le cas.

Le courrier des personnels a été transmis au plus haut niveau.

CD approuve JFL sur la nécessité de prendre langue avec les personnels.

HG : y a-t-il eu une initiative des personnels CNRS pour venir vous voir et êtes-vous prête à les recevoir ?

CD : pas de problème, s'ils souhaitent que je les rencontre, ils peuvent me le faire savoir et je rencontrerai volontiers.

JFL : la DR17 gère les personnels administrativement, mais techniquement et pour l'ouverture des postes, cela relève de l'INSU.

Autre point : lors de notre réunion ici avec la direction de l'IPEV, l'année passée, nous avons soulevé le problème des registres d'hygiène et sécurité. Dans les bases, notamment, ces registres ne sont pas vraiment présents, on a demandé à ce qu'une procédure soit mise en place.

CD : Frédéric Claude, ingénieur hygiène et sécurité, a fait une visite de prévention à l'IPEV, il a formulé une recommandation mais les choses étaient plutôt en ordre. Toutefois, elle ne sait pas vraiment si cela concerne aussi les bases.

JFL évoque également un manque de rigueur à l'IPEV dans la tenue du registre d'hygiène et de sécurité du site de Brest ou un accident du travail n'a pas été consigné

CD : cette inscription a été effectuée après coup.

La discussion se poursuit sur ce cas et les accidents du travail en général. CD indique que la reconnaissance de l'accident du travail n'implique pas forcément de responsabilité particulière

HG a vécu une situation où des questions analogues se sont posées. Il indique que, pour des affaires compliquées et douloureuses, l'aide peut venir de l'extérieur, via l'inspection générale du ministère du travail, qui a une approche plus neutre.

CD dresse un bilan du **recensement des personnels en situation professionnelle difficile** (ce qui recouvre des situations variées). Il y a en a actuellement 40 dans la DR17 (nombre en baisse), dont 18 situations réglées qui vont sortir du bilan. On est l'une des DR qui consacre le plus d'énergie à trouver des solutions pour ces collègues alors que c'est très difficile. Elle estime que les syndicats et la DR ne travaillent pas assez ensemble sur ces situations ; cela a été évoqué en CRHSCT, un groupe de travail va être relancé.

Les cas les plus délicats sont ceux d'un conflit, d'une incompréhension réciproque dont on ne peut plus sortir. Il y a alors une seule solution : partir ; notre travail est que cela se fasse dans de bonnes conditions. C'est pour le bien des agents.

JFL : il nous paraît en effet indispensable de reconnaître notre rôle comme partenaire dans l'accompagnement des agents en difficulté, mais il est essentiel qu'il y ait un minimum de confiance réciproque.

CD : en CRHSCT, nous sommes parvenus à un dialogue de belle qualité.

FB : de meilleure qualité qu'à une époque...

JFL intervient sur les *sujétions et astreintes*. Pour les compensations financières, les choses sont claires, mais moins pour la compensation en temps (notamment pour le week-end) il semble que les services s'interrogent alors que la note du début d'année, avec ses exemples, clarifie les choses.

Une question toutefois pour le contrôle des jours de récupération : qui contrôle cela ?

CD : Agate.

FB : et quand c'est une demi-journée ? Il semble qu'on ne puisse pas la récupérer.

CD : il y a une solution technique de contournement.

JFL : pour un agent brestois convoqué à un concours interne à 8h du matin à Paris, qui paye sa nuit d'hôtel de la veille ?

CD : c'est à lui de la prendre en charge.

Quant à la journée de congé la veille, il est prévu une journée d'absence pour préparation de chaque épreuve (oral et écrit) ; c'est à la discrétion du DU. Je n'ai jamais vu dire non.

JFL conteste ce dernier point ! Il est arrivé que le DU refuse son autorisation et demande à l'agent de prendre un jour de congé.

Médecine de prévention à Nantes : CD est consciente des problèmes, c'est le seul endroit où cela se passe ainsi... Il a fallu un an pour recruter un médecin du travail, alors qu'on en cherchait deux. Maintenant, le médecin donne pleine satisfaction, il a entrepris de rattraper le retard, mais il est énorme donc il va falloir du temps.

Si un agent a besoin de voir un médecin de prévention, qu'il appelle N. Leludec ou l'assistante sociale, et il le recevra.

Plan amiante : CD rappelle que le recensement national concerne les laboratoires dont le CNRS est hébergeur, il y en a peu dans la DR17. Cela a été fait en avril. À Roscoff, dans deux situations, de l'amiante a été trouvée dans les fenêtres, le problème va être traité.

Aucune maladie professionnelle liée à l'amiante n'a pour l'instant été identifiée, mais il faut être vigilant sur le temps long, vu la durée de latence.

FB interroge ensuite CD sur la **situation du laboratoire CERHIO**.

CD indique que sa situation scientifique était délicate depuis trois ans. Cette UMR est multi-sites, sur quatre établissements, avec le gros des forces à Rennes 2 (seul endroit où il y ait des agents CNRS).

Les collègues, notamment les enseignants-chercheurs rennais, attachés à leur indépendance, ont refusé d'améliorer le fonctionnement du laboratoire pour le rapprocher de celui que le CNRS attend d'une UMR.

Cela explique la désassociation du CERHIO du CNRS ; une FRE de fermeture va être créée au 1^{er} janvier 2017 pour un an. Le laboratoire est fermé comme UMR mais l'unité de recherche de Rennes 2 va perdurer. La FRE va donner le temps au CNRS et à Rennes 2 de créer l'EA appropriée et d'examiner la situation des personnels. J'ai vu le président et le VP recherche de Rennes 2 à ce sujet, cela suit son cours.

L'ensemble des agents CNRS du laboratoire (3 ITA et 2 chercheurs) souhaite quitter le laboratoire, mais en restant en général à Rennes. Une solution est trouvée ou en voie de l'être pour eux.

Les équipes hors de Rennes vont peut-être vouloir continuer quelque chose avec le CNRS : c'est en discussion.

CD évoque ensuite les *évaluations HCERES*. Elle ou F. Morineau ont assisté à la quasi-totalité des évaluations des unités de la DR17.

Le bilan scientifique est très positif ; la créativité, l'émergence de champs de recherche nouveaux, l'ambition sont des points forts.

Parmi les points de vigilance récurrents : la cohérence scientifique des projets entre équipes ou sites n'est pas toujours au rendez-vous. La visibilité internationale n'est pas toujours suffisante – cela dépend non pas de la discipline, mais des habitudes de travail locales.

Le partenariat avec l'écosystème des entreprises souffre d'un nombre invraisemblable de structures de valorisation, qui nuit à l'efficacité.

Nous sommes trop timides sur les projets, notamment ERC, alors que nous avons de très bons taux de succès !

HG espère que nous aurons l'occasion de reparler de la renégociation du CPER.

CD pense que cela doit être largement bouclé ; si la DR17 obtient des informations, elle nous les transmettra.

En conclusion, CD espère que l'on peut compter les uns sur les autres pour trouver ensemble des solutions, comme on l'a déjà parfois fait. Elle souhaite que nous réitérions de façon régulière ces entretiens bilatéraux.