

Compte rendu du CT du CNRS du 16 février 2022

Présents :

Administration : Antoine PETIT, président-directeur général (PDG),
Christophe COUDROY, directeur général délégué aux ressources (DGDR),
Hugues de LA GIRAUDIÈRE, directeur des ressources humaines (DRH),
Martine JALLUT, responsable du service conseil et expertise juridique de la DRH (MJ),
Alain SCHUHL, directeur général délégué à la science (AS),
Elisabeth KOHLER, directrice de la mission pour la place des femmes (EK).

Représentant.e.s du personnel : SGEN-CFDT : Maria Guerra, Viviane Berthelier, Isabelle Cohen,
SNCS-FSU : Maud Leriche, Patrick Monfort,
SNPTES : Lionel Meister,
SUD Recherche : Francis Vezzu, Céline Barthonnat
SNTRS-CGT : Josiane Tack, Habiba Berkoun, Julien Dubois, Bruno Guibert.

ORDRE DU JOUR

1. Validation du compte rendu du 1^{er} décembre 2021
2. Avis sur le projet de modification de la décision du 13 juillet 2018 relative au référent déontologue au CNRS ;
3. Avis sur le projet de modification de la circulaire du 13 mars 2013 relative à l'emploi des personnels contractuels au CNRS ;
4. Présentation de l'étude de situation comparée femmes-hommes 2007-2020 des personnels contractuels au CNRS ;
5. Information sur la nouvelle cartographie des instances statutaires représentatives du personnel du CNRS ;
6. Avis sur le projet d'arrêté instituant des commissions administratives paritaires compétentes à l'égard des personnels du CNRS ;
7. Information sur les parts respectives de femmes et d'hommes dans les instances statutaires représentatives du personnel du CNRS ;
8. Information sur le projet de modification de l'instruction du 22 juillet 2020 relative au règlement des frais de déplacements temporaires en France, en Outre-mer et à l'étranger à la charge du budget du CNRS
9. Questions diverses

1. Validation du compte rendu du 1er décembre 2021

Le compte rendu est voté à l'unanimité des organisations syndicales.

2. Avis sur le projet de modification de la décision du 13 juillet 2018 relative au référent déontologue au CNRS

DRH : Le texte proposé au vote du CT tient compte des remarques émises lors du Pré-CT du 9 février. Une présentation en CT du bilan du mandat du déontologue est également prévue.

SNTRS-CGT : La décision de la direction de borner le mandat du déontologue à 6 ans est une bonne décision. La CGT est satisfaite de cette modification.

SNCS : Entièrement d'accord avec le SNTRS-CGT

Vote de l'avis : pour à l'unanimité des organisations syndicales.

3. Avis sur le projet de modification de la circulaire du 13 mars 2013 relative à l'emploi des personnels contractuels au CNRS

DGDR : Il y a déjà eu un avis en conseil scientifique sur la question des CDI de mission scientifique. Les documents ont été soumis au conseil scientifique. Les décisions du PDG du champ d'application ont été prises. Ceci est juridiquement suffisant. Le passage en CT pour recourir au contrat de mission scientifique n'était donc pas obligé, mais un avis est requis quand même pour la modification de la circulaire.

AS : Le CDI de mission scientifique est déjà prévu par les textes. L'objectif ici n'est pas de multiplier les CDI de mission mais d'adapter le dispositif.

SNTRS-CGT : Lecture d'une déclaration préalable :

« Le comité technique du CNRS doit se prononcer aujourd'hui sur l'ajout d'une procédure de recrutement des CDI de mission dans la circulaire relative à l'emploi des personnels contractuels du CNRS.

Rien n'oblige le CNRS à ajouter ce mode de recrutement à la liste déjà longue des possibilités de recrutement hors statut dans la fonction publique d'État.

Le ministère de l'Enseignement Supérieur et la Recherche est un ministère privilégié pour expérimenter la déconstruction du statut des fonctionnaires.

La CGT a décidé d'un recours en Conseil d'État demandant l'annulation du décret mettant en œuvre le CDI de mission dans le champ de la recherche.

Ce décret outrepassé les dispositions de la loi et comporte deux dispositions dangereuses et inacceptables, la qualification comme non-permanent de l'emploi faisant l'objet du CDI de mission, et l'absence des obligations liées à un CDI.

La loi de transformation de la fonction publique a introduit récemment le CDD de projet, qui autorise un recrutement en CDD sur projet pour une durée de 6 ans au maximum. Cela ne suffisait pas au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ni à ses établissements, il a fallu que via la loi de programmation de la recherche, le gouvernement introduise des CDD pouvant aller au-delà de 6 ans, abusivement appelés CDI de mission scientifique.

Car en effet, ce nouveau contrat a les droits limités d'un CDD par biens des aspects, pas de prime de licenciement en fin de contrat, la prise en charge de la maladie et des accidents du travail relève du droit afférent aux CDD et non aux CDI, pas de dispositif de reclassement ...

Il est précisé dans le décret que ce CDI est applicable à un emploi non permanent. La qualification du CDI en emploi non-permanent entraîne une fin de contrat reprenant les caractéristiques d'une fin de CDD, en complète méconnaissance de la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005, prise en application de la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999.

Le décret sur le CDI de mission créé de fait un CDD de plus de 6 ans explicitement interdit par la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005. Laquelle appelle à CDI un CDD au-delà de 6 ans.

Il n'y a pas de justification à cette création d'un nouveau type de contrat alors que le cadre légal existant permet d'inclure ce contrat de projet, sans porter atteintes aux principes encadrant les CDD et les CDI. En effet, le licenciement d'un agent contractuel est justifié par la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent, contrairement au fonctionnaire qui est détenteur de son grade et non de l'emploi occupé. La disparition du besoin ou de l'emploi constitue sans aucun doute une cause légitime et sérieuse de rupture du contrat.

Il n'est nul besoin de créer un troisième type de contrat, (le CDI sur emploi non-permanent), pour justifier la rupture du contrat au terme du projet ou de la mission ; la suppression du besoin ou de l'emploi suffit.

Ainsi, ce type de contrat, pour un profane peut paraître plus intéressant en termes de couverture qu'un CDD même de 6 ans alors que sa construction en réalité permet de prédire une date de fin de contrat au-delà de 6 ans mais autorise sa rupture après un an d'ancienneté.

Expliquer à des collègues précaires qu'ils seront mieux lotis ainsi, c'est leur cacher la réalité de ce contrat à durée incertaine et aux droits de CDD qui lui sont associés.

On est donc face à une troisième sorte de contrat, spécifique à la Fonction publique, qui est de fait un CDD sans date de fin prévue à l'avance et sans durée maximale possible.

Avec le développement d'un tel type de contrat, on peut parfaitement envisager qu'une carrière de chercheur se décline en quatre ou cinq CDI de mission. L'objectif de ces dispositions, qui sont uniquement introduites par décret, est de

miner toute notion de continuité et de permanence du lien avec l'employeur dans un contrat. Rappelons que dans le code du travail la forme ordinaire du contrat est un contrat à durée indéterminée, qui n'est remis en cause que si la pérennité économique de l'entreprise est elle-même mise en cause. C'est cette prééminence du CDI et de ses conséquences pour les salariés et agents publics contractuels qui est clairement attaquée.

Les conséquences d'une éventuelle extension au code du travail de ces dispositions remettraient en cause le principe même du CDI. Or les principes généraux du droit s'appliquent à la Fonction publique.

En cohérence avec l'attaque contre la continuité du lien juridique établie par le CDI, le décret classe les postes occupés par les CDI de mission en emplois non-permanents de l'Etat. Il est déjà profondément discutable que les emplois occupés pendant jusqu'à 6 ans par les CDD de projet soient placés en emplois temporaires, par le code général de la Fonction publique. Cette qualification exclut ces contrats de toute possibilité d'obtenir un CDI, et les excluraient de toute perspective de titularisation en cas de loi de titularisation.

Il est tout à fait inacceptable que les postes occupés par les CDI de mission soient aussi placés en emplois non permanents, par le code général de la Fonction publique, et du point de vue des contractuels, et du point de vue des fonctionnaires.

Définir dans la catégorie des emplois temporaires des postes occupés par des CDI, c'est exclure les fonctionnaires de ces postes définitivement. Dans le domaine de la recherche, où tout est projet, on pourrait théoriquement passer de très nombreux emplois en CDI de mission, d'autant plus que ce sont tous les postes C, B ou A ayant un lien avec la recherche, et pas seulement les postes de chercheurs, qui peuvent faire l'objet d'un CDI de mission.

Le décret sur le CDI de mission, en introduisant des dispositions qui ne sont pas commandées par le texte même la loi de modernisation, en traitant un CDI comme un CDD, en considérant que l'emploi occupé par ce CDI n'est pas un emploi permanent, ouvre deux brèches que la CGT compte refermer à toute force : sur la conception générale du CDI et sur la nature permanente des emplois dans la Fonction publique.

C'est pourquoi l'UFSE-CGT et la FERC-CGT et ses syndicats dont le SNTRS-CGT ont déposé un recours en annulation de ce décret auprès du Conseil d'État le 4 janvier 2022. »

SGEN-CFDT : Lecture d'une déclaration préalable : nous sommes opposés à la mise en place des CDI de mission scientifique et nous demandons qu'il ne soit pas mis en œuvre au CNRS.

SNCS : On ne nous a pas fourni la liste de ce qui a été présenté en CS. Le CDI de mission scientifique a l'apparence d'un CDI qui n'en est pas un. Or, si on regarde la circulaire, tous les projets peuvent y recourir, y compris pour des missions d'expertise scientifique ! On va donc prendre des gens sans expérience pour faire de l'expertise scientifique. Aviez-vous besoin d'élargir à ce point son application ? Il n'y a aucune demande ni accord des organisations syndicales sur ce point. Cela ne correspond même pas à la demande des précaires. Comment la direction voit-elle sa mise en place ?

Sud : déclaration dans le même sens. Au risque de faire sourire la direction, c'est une nécessité de relever les salaires pour rendre les postes attractifs, pas de générer un nouveau type de contrat pour contourner les problèmes de recrutement.

PDG : Le fait de relever les salaires ne nous fait pas sourire, au contraire : il s'agit d'une nécessité et d'un constat que nous partageons.

DGDR : Le sujet du débat porte sur le « I » pour « indéterminé ». Juridiquement, le CDI de mission scientifique dure jusqu'à la fin du projet, avant la retraite de l'agent, donc. Tant du point de vue du ministère que du nôtre, ce contrat relève plus du champ du CDI que du CDD. La véritable limitation concerne la nature des projets, qui doivent être financés sur Ressources Propres et d'une durée supérieure à 6 ans. Sur ce seuil des 6 ans, si nous n'avions pas le CDI de mission scientifique, un CDD ne pourrait pas rester sans CDIation. Il s'agit d'un besoin des labos et nous avons eu des plaintes des DU, qui ne pouvaient pas prolonger les agents sur CDD jusqu'au terme du projet. C'est donc un mieux pour l'agent et pour le labo, qui n'a plus le transfert des compétences et la recherche d'un remplaçant à assurer.

PDG : La demande numéro un des labos aujourd'hui, lorsque je me déplace en région, c'est de connaître la date de mise en place de ce dispositif.

SNPTES : Nous sommes heureux qu'on puisse poser le mot « Sauvadet » en regard des contrats précaires, car le mot d'ordre est bien le CDI. On peut y voir de la souplesse, mais ce type de contrat est incompréhensible du point de vue du temps long de la recherche. Nous rejoignons les autres OS : petit à petit, nous voyons se concrétiser les craintes que nous avons vis-à-vis du statut de fonctionnaire. Nous sommes nous aussi contre ce projet.

SNTRS-CGT : Nous ne sommes pas d'accord avec les propos du DGDR : un CDI repose sur l'emploi à la différence du statut de fonctionnaire. Si un emploi est supprimé, le CDI est supprimé, contrairement au poste de titulaire, qui n'est pas lié à l'emploi mais au grade, le fonctionnaire est détenteur de son grade, si son emploi disparaît il a vocation à retrouver un emploi. Sur un contrat de plus de 6 ans, on peut faire un CDI. Il n'y a pas besoin de recourir au CDI de mission scientifique. Contrairement à ce que vous indiquez, l'environnement du contrat n'est pas celui du CDI mais du CDD. Ceux qui y voient du mieux ignorent le droit en la matière. Cette façon de voir le droit est particulièrement perverse.

Le conseil d'état a dit : « pourquoi vous le faites alors que vous avez déjà les outils au niveau des contrats existants ».

PDG : Je ne suis pas favorable à avoir des recrutements en CDI sur Ressources Propres (RP). Cela nous mettrait dans une position inconfortable de devoir trouver du financement ensuite pour continuer de payer les personnes recrutées de cette manière lorsque le budget RP disparaît.

DGDR : Juridiquement vous avez raison : la fin de l'emploi signifie la fin du CDI. Tout réside dans la communication que l'on fait à la personne recrutée. Il y a là une honnêteté sur le terme du contrat au moment du recrutement. Il y a une grande cohérence sur le fait d'avoir refusé les CDI sur ressources propres il y a 4 ans, car il n'y avait pas la garantie de pérennité à laquelle pouvait prétendre l'agent, et la mise en place du CDI de mission scientifique aujourd'hui, car il y a transparence sur le terme du contrat.

SNCS : Actuellement, s'il n'y a pas de financement sur un projet pour un CDD de 3 ans, il y a refus de la DR. Qu'est ce qui va conditionner demain l'acceptation des CDI de mission scientifique sur des projets de plus de 6 ans ?

DGDR : Tous les projets ne font pas 6 ans et plus. Pour ce type de contrat, il faut un engagement juridique à avoir une durée de plus de 6 ans, ainsi qu'une 1^{ère} tranche financée au moment où on s'engage. Dans le spatial par exemple, on va vite arriver au besoin, tandis qu'à l'INSB, ce ne sera pas le cas.

SNTRS-CGT : Les DU vont être déçus : ce n'est pas ça qu'ils attendent.

SNPTES : Peut-on faire le point sur ce qui est prévu en matière de mobilité pour ces CDI de mission scientifique ?

AS : C'est prévu au cours de l'examen des amendements.

Examen et vote des amendements :

Amendement 1 SNTRS-CGT :

« **Amendement SNTRS-CGT n° 1** : supprimer toute référence au CDI de mission scientifique.

Explication : *il n'existe aucune obligation de mettre en œuvre ce mode de recrutement pour un établissement de l'ESR.*

Explication de l'amendement 1 du SNTRS-CGT : il portait sur la suppression de toute référence aux CDI de missions dans le texte examiné. Il n'existe aucune obligation de mettre en œuvre ce mode de recrutement pour un établissement de l'ESR.

Pour à l'unanimité

Amendement 1 administration : Nouvelle rédaction proposée après débat. Pour à l'unanimité

Amendement 1bis administration : Proposé en séance d'ajouter un nouveau paragraphe pour que les CDD Pratique de la recherche bénéficient des mêmes dispositions que les CDI accompagnement de la recherche (mise en cohérence du texte): reprise du paragraphe de la p.12 sur la déclaration forfaitaire individualisée.

Vote : 3 contre (SNTRS-CGT), 2 abstentions (Sud et SNPTES)

Explication de vote du SNTRS-CGT : il ne s'agit pas de refus de mise en cohérence pour nous mais d'un refus de proposer des rémunérations pour les CDI bien supérieure à celle des fonctionnaires

Amendement 2 administration : Pour à l'unanimité

Amendement 3 administration : pour

Amendement 4 administration : Pour à l'unanimité

Amendement 2 SNTRS-CGT : Pour à l'unanimité

Explication de l'amendement 2 : La rémunération des CDI doit être comparable à celle des fonctionnaires, les écarts de salaire en faveur des CDI fragilisent le statut de fonctionnaire et créent des inégalités entre collègues qui sont difficiles pour le maintien d'un collectif de travail.

DGDR : la rédaction de ce paragraphe avait été faite collectivement il y a quelques années. Je ne suis pas favorable à une réécriture

Les amendements de 3 à 6 sont des amendements de repli si l'amendement 1 n'est pas repris par l'administration.

Amendement 3 SNTRS-CGT : Pour à l'unanimité

Explication de l'amendement 3 : Il faudrait que la direction se positionne sur le statut du CDI de mission, soit il s'agit d'un CDD et du coup sa rémunération se calcule comme celle d'un CDD, soit il s'agit d'un CDI alors il faut lui appliquer la rémunération des CDI.

L'écriture actuelle est un mixte des deux, la rémunération de base est celle d'un CDD, avec une majoration possible de type CDI et un réexamen avec des augmentations calquées sur celles d'un CDI.

Amendement 5 administration : Pour à l'unanimité

Amendement 1 Sud : Retiré

Amendement 2 Sud : Pour à l'unanimité

Amendement 4 SNTRS-CGT : Unanimité moins 1 abstention (Sud).

Explication : porte sur le financement, le décret stipule qu'ils doivent être majoritairement sur ressources propres. Pour éviter d'amputer la subvention d'État pour rémunérer ces CDI de mission, rien n'empêche de décider dans la circulaire que le salaire des CDI de missions sera à 100 % sur ressources propres.

DGDR pas favorable à cet amendement car cela pourrait mettre en difficulté les cas particuliers. C'est politiquement et scientifiquement cohérent avec le fait que le contrat s'arrête.

Amendement 6 administration : 3 abstentions (CFDT) Pour

DGDR : Cet amendement est la reprise d'une suggestion syndicale et explicite les modalités de l'accueil en délégation. De plus, les CDI de mission scientifique pourront candidater sur des FSEP et des NOEMI, comme les CDI normaux

Amendement 5 SNTRS-CGT : Pour à l'unanimité, repris par la direction

Explication de l'amendement 5 :

L'article 10 du décret doit être repris dans la circulaire, sans ce rappel cette obligation risque d'être méconnue par la nouvelle instance CSA.

Amendement 6 SNTRS-CGT : Retiré (déjà indiqué en milieu de page 16)

SNCS : Lecture de la motion des OS concernant le CDI de mission scientifique : « *Loin d'améliorer la situation de l'emploi scientifique, le CDI de mission représente un outil de dégradation de l'emploi statutaire chercheur.e, ingénieur.e et technicien.ne supplémentaire aux larges possibilités déjà existantes de contrats CDD et CDI. En conséquence, le CT du CNRS est défavorable à la mise en place des CDI de mission dans l'établissement, et donne un avis défavorable à la circulaire relative à l'emploi des personnels contractuels du CNRS.* »

Vote de l'avis sur le projet de modification de la circulaire du 13 mars 2013 relative à l'emploi des personnels contractuels au CNRS : Contre à l'unanimité

Vote de la motion des OS : Pour à l'unanimité

DGDR : Suite au rejet de l'avis, un CT2 sera donc reconvoqué sur cette question le 9 mars à 10h.

SNTRS-CGT : demande d'avoir le texte consolidé

4. Présentation de l'étude de situation comparée femmes-hommes 2007-2020 des personnels contractuels au CNRS

EK : Présente le résultat de l'étude. En particulier, constat d'une hausse significative du nombre de CDD entre 2007 et 2020, avec un pourcentage élevé, par contre un écart moindre chez les permanents. On a un plafond de verre chez les femmes en AI et chez les hommes en IR. Un constat étonnant en BAP A, il y a plus de CDD de niveau IE que de titulaires, ce qui doit nous interpeler. Les CDD

Les CDD ne font pas avancer la cause de l'égalité Femmes-Hommes, c'est un fait. Toutefois, du fait du turn-over important, nous avons du mal à tracer ce que deviennent les personnels ensuite. Seulement 4 % des CDD deviennent des permanents. Des améliorations de l'étude sont donc possibles. On a de fait beaucoup de mal à prolonger les CDD de la durée de l'arrêt suite à la maternité ou à les remplacer durant l'absence. Nous avons ainsi des témoignages violents sur des cas de maternité qui nous sont remontés, et qui relèvent de la discrimination. Il faut informer les labos que la maternité n'est pas un coût. Pour cela, des solutions sont à rechercher pour soit verser les IJSS aux laboratoires, soit pour financer les prolongations de contrats. Il y a un problème de communication sur ce sujet, car certains labos croient qu'ils doivent prendre ces financements sur leurs RP.

Pour les prolongations de contrat de la durée de l'arrêt, il est nécessaire d'étudier le surcoût que cela représenterait pour l'ensemble du CNRS pour en déterminer sa faisabilité. Ce serait une mesure d'égalité.

SNCS : le problème de la volonté de recrutement des femmes en CDD avait été soulevé en CT il y a plusieurs années. La direction avait alors assuré dans le plan égalité CNRS que les contrats CDD seraient prolongés. Nous sommes choqués que cela ne soit toujours pas fait.

PDG : Nous avons progressé mais cela n'exclue pas que certains cas n'aient pas bougé. Un rappel ferme à la loi sera fait.

DGDR : Effectivement, cela représente beaucoup de travail pour peu de cas : Le reversement des IJSS était traité par les Délégations Régionales avant et il y a eu depuis un rebasage vers le budget des instituts. Or, ceux-ci ne les reversent pas systématiquement. Le labo doit faire la demande à son institut. Les pratiques doivent être corrigées.

SNCS : Il y a près de 200 personnes en CDI actuellement au CNRS. Pourquoi autant ? Quelle est la part de chercheurs dans ce chiffre ? Quelle est la justification de ce type de recrutement ? Comment la direction voit leur intégration sur

contrat pérenne à terme ? C'est effectivement un problème qu'en BAP A il y ait plus de précaires que de statutaire en IE, alors que les AI sont surtout sur statut. Quand on finit ensuite par recruter sur concours les précaires IE, on le fait en AI, ce qui constitue une déqualification.

DRH : On retrouve beaucoup choses dans le bilan social notamment sur les 190 CDI, il y a 149 IT. Nous sommes passés de 38 CDI en 2011 à 116 en 2012 du fait de la loi Sauvadet, puis le nombre a continué de progresser régulièrement jusqu'en 2020, où il y a eu une hausse forte dans certaines BAP, notamment la E, du fait des difficultés de recruter certains profils.

Sud : La démarche est intéressante : la période de 13 ans donne du poids aux chiffres. Ce sont toutefois les mêmes disparités que celles relevées chaque année pour le bilan social en ce qui concerne les rémunérations et le plafond de verre...

SNTRS-CGT : Le plus faible écart de rémunération entre les femmes et les hommes en CDD par rapport aux permanents fait apparaître un système moins inégalitaire du fait de l'absence de primes. Passés les constats, il serait peut-être temps enfin de les résoudre. Comment enrayer tous les biais signalés ?

PDG : Nous sommes d'accord sur le fait qu'il faut que ça change. La situation décrite ici n'est toutefois pas forcément représentative de la situation générale de l'emploi. Il est plus intéressant d'améliorer la situation générale sur plusieurs axes.

SNTRS-CGT : Beaucoup d'ingénieurs et techniciens sont passés par un statut précaire. Il serait intéressant de travailler sur la déqualification au recrutement.

5. Information sur la nouvelle cartographie des instances statutaires représentatives du personnel du CNRS

DRH : Fait la présentation du diaporama. Même représentativité et mode de détermination de la représentativité que pour les instances actuelles. En ce qui concerne les FSSCT (formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail) de site, qui remplacent les CRHSCT, on aurait 10 représentants titulaires pour 17 DR et 8 seulement pour la DR19 du fait du nombre de personnels en dessous de 500.

Mise en place de CAP par catégories hiérarchiques :

- DR/CR : 8 représentants Titulaires et 8 suppléants, que ce soit OS ou administration
- IR/IE/AI/IPN : idem
- T : 4 représentants
- AJT : 2 représentants

Les compétences de ces CAP nouvelles sont recentrées sur certaines décisions défavorables aux fonctionnaires (!!)

SNCS : Il serait bon de ne pas acter dès maintenant l'organisation de ces instances, qui décideront de leur fonctionnement dans leur règlement intérieur lors de leur 1^{ère} réunion. OK pour y travailler en amont par contre.

DGDR : Sur les commissions spécialisées, il y a cohérence avec le dispositif ministériel. Si on a tous ces éléments en juin, on y travaillera avant. Sinon, il sera logique de différer.

SNCS : la proposition ne va pas dans le sens de l'amélioration du dialogue social, que vont devenir le COS et l'OMES ?

DRH : D'accord avec ça. L'OMES est la lampe frontale du DRH et elle manque dans la nouvelle organisation.

SNTRS-CGT : Qu'en est-il des CCP pour les précaires ?

DRH : Elles continuent d'exister dans le nouveau dispositif, avec une élection sur sigle.

SNTRS-CGT : Nous sommes inquiets pour la CAP de la catégorie C car les syndicats manquent de candidats. N'y aurait-il pas possibilité de faire une dérogation pour fusionner avec la CAP de la catégorie B ? Tel que cela est organisé, on méprise ces catégories car elles seront moins défendues de fait. Le manque d'AJT est une spécificité du CNRS. Déjà que les droits syndicaux sont réduits à la portion congrue, le travail ne sera pas possible du coup. Il faudrait faire remonter au ministère.

CFDT : Nous sommes d'accord avec cette requête.

PDG : La demande est logique. Si c'est possible on le fera.

SNPTES : Quels sont les chiffres concernant les AJT au CNRS ?

DRH : Il y en a 112.

6. Avis sur le projet d'arrêté instituant des commissions administratives paritaires compétentes à l'égard des personnels du CNRS

DRH : Cet avis est transmis par le MESRI. Nous ne faisons juste ici qu'une vérification de son adéquation.

DGDR : Nous avons peut-être trouvé un biais permettant de fusionner les catégories B et C : en cas de faible effectif, ce serait possible au vu des textes.

Organisations syndicales, suite à interruption de séance : La logique est de voter contre cet avis pour reporter le point en attendant les précisions et ne voter ensuite que sur le texte modifié.

PDG : Ce point sera donc reporté et fera l'objet d'un vote lors du CT2

7. Information sur les parts respectives de femmes et d'hommes dans les instances statutaires représentatives du personnel du CNRS

DRH : Présentation du dispositif.

SNTRS-CGT : Que fait-on des chiffres avec des décimales ?

DRH : Vous faites comme vous voulez dans ce cas : homme ou femme. On retient l'arrondi.

8. Information sur le projet de modification de l'instruction du 22 juillet 2020 relative au règlement des frais de déplacements temporaires en France, en Outre-mer et à l'étranger à la charge du budget du CNRS

MJ : Il s'agit d'une mise en cohérence des textes avec qui on va passer un marché en 2022, pour actualiser les taux de remboursement par rapport au marché, pour couvrir aussi l'étranger et l'outremer. Nous allons aller vers un nouveau marché prochainement et cette mise en cohérence constitue une étape préalable.

Le texte acte la prise en charge des frais médicaux liés au traitement antipaludéen pour 3 mois, exigé pour les déplacements dans certaines régions du globe et impose également le train lorsque le temps de trajet est inférieur à 3h.

SNCS : Plusieurs questions à soulever : premièrement la modification de la ligne kilométrique quand on prend un véhicule lié à l'augmentation du carburant. Deuxièmement un ticket de métro et RER, il y en a plus comment on fait pour les agents en mission ? Qu'en est-il des tests PCR demandés pour entrer dans certains pays ? Il y a également la question des low-cost : il faut faire évoluer les choses, car la procédure est trop compliquée actuellement et reporte le surcroît de travail sur les gestionnaires. Inquiet en ce qui concerne les réservations hôtellerie à l'étranger.

SNTRS-CGT : N'y aurait-il pas une autre solution possible pour les justificatifs papiers de déplacements exigés pour des déplacements en région parisienne ? Si on fournit par exemple le talon justificatif d'achats de recharge de ticket et une copie de la carte Navigo, cela serait plus simple pour le remboursement que de devoir faire la queue pour recharger la carte à chaque déplacement.

PDG : pour les tickets, entièrement d'accord. On va essayer de trouver une solution.

MJ : Sur les tests PCR, il y a eu des échanges à ce sujet : le remboursement est possible dès lors qu'ils sont exigés en plus du vaccin pour les déplacements.

SNCS : Dans ce cas, il faudrait le rajouter dans l'instruction, de manière plus générique, en cas d'obligation d'un examen médical pour entrer dans un pays.

MJ : Il faut voir la possibilité de remboursement avec l'agent comptable, en cas d'absence de texte réglementaire. On va interroger la DCIF sur ce qui est possible de faire avec le texte réglementaire.

SNCS : La situation évolue : le test est demandé de plus en plus par certains pays, comme le Canada, en lieu et place du vaccin.

SNTRS-CGT : En 2023, il n'y aura plus de ticket. La dématérialisation et la demande persistante de justificatif papier, il va y avoir le même problème pour le remboursement des frais de bouche quand le ticket sera entièrement dématérialisé. C'est surtout absurde du point de vue de la dématérialisation des procédures et de l'économie de consommation de papier !

MJ : En ce qui concerne le low-cost, il y a engagement de la dépense au moment où l'on paie. Seul l'ordonnateur peut donc le faire au nom du CNRS.

SNTRS-CGT : qu'en est-il du déploiement de l'outil Etamines Mission ? Pour rappel cette outils permet aux missionnaires de traiter directement leur mission et peut-être remettre en cause la fonction des gestionnaires.

DGDR : Va être déployé courant mars 2022 avec une étendue à toutes les délégations dès juillet et espère dans les ESR. Actuellement quelques difficultés et on doit régler des dysfonctionnements d'où le retard de déploiement. L'outil détermine la demande de mission de manière dématérialisée. Le missionnaire va pouvoir traiter lui-même sa mission en relation direct via Geslab, et le portail Simbad.

8. Questions diverses

DGDR : Lors d'un précédent CT, vous nous avez interpellés au sujet du périmètre d'intervention de la médiatrice. Après échange avec celle-ci, la précision a été faite par le PDG dans sa lettre de mission. Ainsi, bien que ce ne doit pas être sa priorité, elle ne doit pas exclure de son champ d'intervention les conflits entre l'administration et le personnel.

8.1 GIP Renater (SNTRS-CGT)

Révoqué le 3 février 2022 lors d'un CA exceptionnel, le directeur Éric Durieux du GIP Renater dénonce une "défaillance des tutelles du GIP à construire une vision et stratégie intégrée commune". Le président du CA Henri Pidault parle d'une "profonde divergence de vues" et rassure sur la situation financière : « Il n'y a pas péril en la demeure ». La situation de Renater est critique au niveau de sa gouvernance et de sa situation financière. Les difficultés sont connues depuis longtemps des administrateurs du GIP Renater dont fait partie de CNRS. Renater, est un GIP stratégique pour l'ensemble de l'ESR, il assure entre autres la maîtrise d'ouvrage du réseau national de communications électroniques pour l'enseignement et la recherche. Quelle est l'implication du CNRS pour permettre au GIP Renater de faire les bons choix stratégiques et avoir les moyens financiers et humains de les mettre en œuvre ?

PDG : Le directeur a été révoqué en raison de son comportement. Le sujet est au centre de notre attention.

SNTRS-CGT : Ce n'est pas tant la question de son éviction : Renater est un outil indispensable au CNRS, et il subit aussi des difficultés financières.

DRH : Le directeur n'a pas donné les moyens à son CA de donner quitus à sa politique de sortie de crise. Le budget de Renater et le salaire des informaticiens sont des vrais sujets. Nous sommes vigilants mais il n'y a pas plus à dire sur le sujet.

SNTRS-CGT : Y a-t-il des personnels du CNRS détachés à Renater et combien ?

DRH : Je suis quasi certain qu'il y en a, mais on va regarder combien il y en a.

8.2 Mise en œuvre de la Sécurité informatique dans les laboratoires (SNTRS-CGT)

Des DU demandent souvent aux agents informaticiens des laboratoires de faire des choses en totale contradiction avec la politique de sécurité des établissements. Les informaticiens se retrouvent très rapidement dans des situations conflictuelles et stressantes. Exemple de conflit : un informaticien demande aux agents de ne pas utiliser les solutions de partage de fichiers google pour des raisons de sécurité. Le directeur, au contraire, demande explicitement aux agents d'utiliser ces solutions prétextant que le laboratoire n'est pas classé en ZRR. Quel recours possible pour les informaticiens, quelle procédure appliquée ? Nous demandons que de telles situations puissent être clarifiées. Quelle est la position de la direction du CNRS à ce sujet ?

PDG : Certains DU ne sont pas conscients de la sécurité. Ce sont les techniciens qui ont raison. Nous allons faire un rappel des consignes.

SNTRS-CGT : Oui mais qui fait ce rappel ? Les personnels concernés sont en difficulté face à leur hiérarchie.

DGDR : C'est le rôle du CSSI en DR. Si cela ne suffit pas, on peut faire appel au CSSI régional pour remonter le problème, voire passer par le RSSI national qui interpellera le labo. Sur le fond, il y a des règles qui s'imposent par le devoir d'alerte, le dialogue avec le DU. Si le DU ne les applique pas, ce n'est pas au CSSI de les imposer : il faut remonter à la chaîne fonctionnelle. Nous faisons un point tous les mois entre le DGDR et la DSI sur ces problèmes, nous en rencontrons et sommes vigilants.

8.3 Indemnisation des chômeurs CNRS (SNTRS-CGT)

Vous nous avez expliqué lors du Pre-CT que l'indemnisation chômage des personnels ayant travaillé au CNRS passe désormais par un prestataire privé info-décision. Il nous a été signalé un retard lors du versement de l'indemnité chômage de 20 jours. Vous nous avez répondu que ce retard était lié à la mise en place de cette nouvelle procédure. Pouvez-vous nous rappeler l'objet de cette externalisation ? Pouvez-vous vous assurer que ce retard ne perdure dans le temps ?

DRH : Le régime d'indemnisation des chômeurs a évolué au 01/01/22. Nous sommes passés à un régime de l'adhésion : les cotisations sont mises en place sur la feuille de paie et l'indemnisation est faite par Pôle Emploi, qui présente une facture. Il y a un intérêt économique dans le passage à l'adhésion : compte tenu de ce que demande pôle emploi, on paie moins avec le nouveau système.

Toutefois, Pôle Emploi n'assure pas la reprise du « stock » ni le flux. Il fallait donc reprendre en régie et créer une structure qui s'occupe de ce stock (2 à 3 ans maximum de gestion à venir). Nous avons donc confié cette reprise à la société Infodécision, qui effectue juste le calcul de l'indemnisation chômage, et le CNRS paie. Un 1^{er} versement est prévu aux chômeurs le 17/02, mais ensuite il y aura reprise du rythme normal régulier en fin de mois. Nous avons prévu une information des chômeurs pour expliquer le changement de procédure.

SNTRS-CGT : Les chômeurs n'ont pas reçu l'information : ils n'ont pas eu de versement d'indemnité en janvier et sont en attente pour février. Le retard a déjà été signalé en janvier, et celui-ci leur a occasionné des découverts bancaires, mais ils n'ont toujours pas d'information à ce sujet. Pour info, ils sont en train d'envisager un recours, hors organisations syndicales. Il vous faut veiller à les informer au plus vite et également veiller auprès du prestataire que les retards ne se reproduisent pas.

DRH : Je n'ai pas d'alerte à ce sujet : nous savons pour le décalage dans le paiement, et il était prévu une information auprès des chômeurs. Nous sommes en lien tous les jours avec le prestataire.

8.4 La rémunération des CDI (SNTRS-CGT)

Face aux difficultés de recrutements liés à l'attractivité des salaires des métiers de l'informatique, la DSI recrute désormais principalement ses personnels sur CDI depuis deux ans. Or, la différence de salaire au recrutement de plusieurs d'entre eux, compte tenu de leur qualification et de la pression du marché de l'emploi, génère désormais un mécontentement et un mal-être des personnels titulaires, rémunérés jusqu'à deux fois moins que leurs collègues nouvellement recrutés, pour les mêmes fonctions. Aux craintes légitimes de remplacement des fonctionnaires par des contractuels, fussent-ils à durée indéterminée, s'ajoutent donc les effets dévastateurs et contre-productifs sur le climat social, liés à la mise en place de fait d'un système d'individualisation des salaires des CDI et d'un gel des salaires des titulaires. La DSI n'est ici qu'un exemple et le problème risque de s'étendre à d'autres corps de métiers, soumis à la même problématique d'attractivité des salaires de la Fonction Publique. Quelles mesures comptez-vous prendre désormais pour assurer la paix sociale et compenser ces écarts salariaux ? Pour nous, à travail et qualification égale doit en effet correspondre un salaire égal.

DGDR : Le sujet est connu : il existe 4 segments qui autorisent un alignement des salaires sur les tarifs du marché. Dans deux domaines (médecins au niveau ministériel et informaticiens au niveau interministériel), la grille interministérielle s'applique. Pour les informaticiens elle est nettement supérieure à ce qui se fait au CNRS, on en a conscience. Si vous vous rappelez, nous avons eu un débat à ce sujet au moment de la mise en place de l'IRI pour les informaticiens, mais la prime informatique ne suffit pas à compenser les salaires du privé.

SNTRS-CGT : la situation devient critique à la DSI. Actuellement, les recrutements sont faits uniquement sur CDI. C'est la question du salaire, plus largement, qui est tabou : les personnes ne communiquent pas leur salaire, mais quand ça se sait, ça crée d'énormes tensions. Rémunérations du simple (fonctionnaire) au double (CDI) pour un même poste.

PDG : Il existe des métiers pour lesquels nous n'avons plus le choix. Nous n'avons toutefois pas de bonnes solutions pour le moment. Les salaires sont insuffisants. Aujourd'hui il y a des métiers dans lequel on n'a pas le choix.

DGDR : La préoccupation dans la durée, on doit le mettre sur la table. Revenir sur les montants des grilles si on pouvait avoir des enveloppes supplémentaires. Si nous réussissons à avoir une enveloppe supplémentaire de la part du ministère, nous réétudierons la question sous forme de primes.

SNTRS-CGT : les primes individualisent les salaires. On va mettre un pansement sur une jambe de bois. Le sujet des primes est un récurrent et du mal-être et d'inéquité notamment pour les CDD ;

8.5 Personnels CNRS en souffrance à IMoPA à Nancy (SNTRS-CGT)

Une visite conjointe Université de Lorraine (UL) -CNRS du laboratoire IMoPA a été faite au mois de décembre 2019. Deux restitutions en ont résulté : la première à l'UL et la deuxième lors d'une réunion du CRHSCT de la DR06.

Des préconisations ont été faites afin d'apporter des solutions aux problèmes rencontrés lors de cette visite.

En matière d'organisation et d'articulation entre les deux structures (UMR et UMS : (IBSLor)), il a été fortement suggéré d'améliorer leur gouvernance et de clarifier, très rapidement, les rôles des agents y travaillant. Il a aussi été proposé de résoudre de manière urgente tous les problèmes d'accès aux plates-formes pour les personnels de l'IMoPA.

Plus généralement, il a été recommandé de formaliser de manière collégiale la gestion des équipements, des moyens humains et financiers des deux structures.

En ce qui concerne le volet « relations humaines », il a été proposé d'apporter des solutions aux conflits récurrents dans les équipes de recherche.

Depuis, aucune des préconisations n'a été mise en œuvre. En effet, nous avons reçu depuis, à plusieurs reprises, des relances faites par les agents d'IMoPA qui sont toujours en situation de grande souffrance.

La Direction d'IMoPA ne s'empresse pas à apporter des solutions à ces problèmes.

La Déléguée régionale a émis l'hypothèse d'une scission, et l'UL a indiqué que c'était inenvisageable en CRHSCT.

Questions :

- Qu'envisage le CNRS concrètement pour venir en aide aux agents d'IMoPA en grande souffrance due à la gouvernance de cette structure ?*
- Comment comptez-vous mettre en œuvre les préconisations résultantes de visites des laboratoires ?*

PDG : Les agents ont-ils renseignés le RSST ? Cela est-précisé dans le DEURP ? Il nous faut du concret.

DRH : Pas au courant de cette situation. On parle de ça le 26 février au CRHSCT. Une enquête menée à la DR06 n'a pas remonté d'alerte. Il y a une réelle difficulté du fait des conflits avec IMoPA. Je ne connais pas le dossier, mais le fait qu'il n'y ait pas eu de signalement au DUERP n'est pas normal. Nous sommes toutefois en CT et nous ne pouvons guère aller plus loin ici.

PDG : Il faut des choses concrètes, **il faut que** les agents puissent renseigner le registre d'hygiène et sécurité et des conditions de travail.

SNTRS-CGT : le but pour nous est de poser une alerte ici, vous dites ne pas être au courant de ce dossier, maintenant vous l'êtes.

8.6 La décision d'audition des concours chercheurs en visio. (SNCS)

Pourquoi cette procédure ? Il n'y a pas de contre-indication à se déplacer et concourir. Les sections sont mises devant le fait accompli, elles voudraient faire les auditions en présentiel. Nous souhaitons que le CNRS revienne sur cette décision, alors que la situation sanitaire évolue : pour les réunions de jury, ils s'organisent comme ils veulent.

Il y a des candidats étrangers et des pays dans le monde qui sont marqués en rouge. Du coup, on a du mal à envisager une rupture d'égalité entre les candidats. Les jurys sont partagés sur les auditions : certains jurys y trouvent un avantage. Les auditions étaient faites à distance du fait de la crise sanitaire et les jurys étaient d'accord

Nous sommes inquiets si l'année prochaine on nous sert le même argument : les candidats peuvent demander à être distance s'ils sont à l'étranger. On dégénère les concours chercheurs, la CPCN n'a pas été consulté sur la décision...

PDG : Le monde évolue. On se rend compte qu'en distanciel on ne s'en sortait pas si mal

SNCS : vous n'avez pas consulté les organisations syndicales ni la CPCN : vous nous mettez devant le fait accompli.

PDG : admetts que les OS auraient dû être « a minima » informées.

SGEN : informe que lors des auditions en visio, les candidats doivent garder la caméra ouverte. Il y peut avoir un recours au Conseil d'Etat

8.7 La prime de restructuration de service (SNCS)

Reporter au CT du 2 mars

8.8 La situation de la restauration et du CAES sur le site de Meudon (SNCS)

Reporter au CT du 2 mars

Fin de la séance à 17h30.