

# Compte rendu du CT du CNRS du 2 juin 2021

## 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),  
Myriam FADEL, Directrice des Affaires Juridiques (MF)

Francesca GRASSIA, secrétaire générale du Comité national (FG)

Anita DUSSAUGE, responsable du Service Développement Professionnel des IT (AD),

Magali LEROUX, responsable adjointe du Service du Développement Prof. des Chercheurs (ML),

Florian PIOU, responsable du Service Effectifs et Contrôle de Gestion (FP).

**Représentant.e.s du personnel** : SGEN-CFDT : Maria Guerra, Viviane Berthelier, David Trebosc,

SNCS-FSU : Maud Leriche, Patrick Monfort, Rémi Brageu,

SNPTES : non représenté,

SUD Recherche : Francis Vezzu, Céline Barthonnat

SNTRS-CGT : Josiane Tack, Habiba Berkoun, Julien Dubois, Bruno Guibert.

## ORDRE DU JOUR

1. Validation des comptes rendus des CT des 18 et 30 novembre 2020 et des 10 février et 3 mars 2021 ;
2. Avis sur le projet d'arrêté portant création des commissions interdisciplinaires du Comité national de la recherche scientifique pour le mandat 2021-2026 ;
3. Avis sur le projet de décision relative aux modalités d'organisation des élections des membres des commissions interdisciplinaires du Comité national de la recherche scientifique ;
4. Avis sur le projet de décision fixant le calendrier des opérations électorales pour la constitution des commissions interdisciplinaires du Comité national de la recherche scientifique ;
5. Avis sur le projet de modification de la note de gestion relative au RIFSEEP des ingénieurs et techniciens du CNRS ;
6. Lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours des personnels chercheurs, ingénieurs et techniciens du CNRS : présentation du bilan 2020 des avancements ;
7. Information sur les possibilités 2021 d'avancement des ingénieurs et techniciens ;
8. Questions diverses

### 1. Validation des comptes rendus des CT des 18 et 30 novembre 2020 et des 10 février et 3 mars 2021

A la demande du SNTRS-CGT, un délai est accordé pour la validation des comptes rendus du CT des 18 et 30 novembre 2020.

Vote pour à l'unanimité des organisations syndicales pour les comptes rendus du CT des 10 février et 3 mars 2021.

**SNTRS-CGT** : Déclaration préalable sur le GANIL.

*« Le GANIL, Grand Accélérateur National d'Ions Lourds, situé à Caen est un laboratoire de recherche fondamentale de rang mondial en physique nucléaire, sous la tutelle du CEA et du CNRS. Il est l'unique infrastructure en France dans ce domaine. Son équipe de scientifiques, ingénieurs, techniciens, et personnels administratifs met au service des chercheurs du monde entier, son savoir-faire unique et ses installations d'exception classées comme landmark sur la liste ESFRI des Très Grandes Infrastructures de Recherche (TGIR) européennes. Sans leur implication, leur professionnalisme et leur expertise reconnue aussi bien sur le plan national qu'international, le laboratoire ne pourrait pas fonctionner. Le GANIL est soutenu depuis son origine par les collectivités territoriales.*

*Après une période durant laquelle le temps de faisceau disponible a été réduit pour permettre la construction et la mise en service de SPIRAL2, une augmentation significative du temps de faisceau proposé à l'ensemble des communautés du GANIL est envisagée (12 mois en 2022 et comme objectif 16 mois en 2026). Cette montée en puissance, présentée dans le plan stratégique 2022-2030, a été endossée par les tutelles qui ont signifié en comité de direction leur accord avec ce plan stratégique. Mener à bien cette stratégie scientifique au cours des prochaines années, suppose de disposer d'un nombre de salariés et agents en adéquation avec les nombreux objectifs scientifiques et les ambitions du GANIL.*

Monsieur le PDG, à l'occasion des 50 ans de la création de l'IN2P3 le 14 avril 2021 depuis le bureau de Marie Curie, vous avez tenu des propos très encourageant à destination des personnels de l'in2p3. Vous avez salué tous les collègues qui, dans les laboratoires, contribuent à cette recherche de l'in2p3. Nous citons vos propos : « La France souhaitait être une des nations majeures dans le domaine de la physique nucléaire. 50 ans c'est à la fois très long et très court. On dit souvent que la recherche s'inscrit dans le temps long, c'est peut-être encore plus vrai pour les activités de l'In2p3. C'est cela qui fait que l'In2p3 est un des instituts les plus performants au niveau mondial dans son domaine. Un institut dont le CNRS est particulièrement fier aujourd'hui. La particularité, ce sont des investissements qui sont colossaux mais qui sont nécessaires à la science, cela est vrai pour le GANIL à Caen. C'est une particularité du domaine. Le terrain de jeu est international via des collaborations avec les meilleurs du monde entier. Que nous arrivions à être performant, que l'in2p3 arrive à être performant, c'est cela qui a été le succès de l'in2p3 durant ces 50 années. C'est cette capacité à avoir sur le territoire français des laboratoires communs et c'est surtout de se positionner comme un acteur incontournable sur la scène internationale. Je suis très fier que l'in2p3 soit un des instituts du CNRS. La science qui s'y développe fait honneur au CNRS, fait honneur à la France. Merci à l'IN2P3. »

Les défis du GANIL pour se maintenir dans le top mondial des installations de recherche en physique nucléaire pour les 10 prochaines années, sont de faire fonctionner les accélérateurs en augmentant les temps de faisceau disponibles, en assurant une maintenance préventive et en engageant des programmes de rénovation pluriannuels. Cela ne peut être fait qu'en disposant de moyens humains et financiers à la hauteur de ses objectifs. Pour la partie CNRS, en 10 ans, le GANIL a perdu 20 postes de titulaires. L'intensification du travail a pour conséquence une dégradation de la qualité de vie au travail et l'émergence de risques psychosociaux.

**Les personnels du GANIL, qui sont en grève illimitée à compter d'aujourd'hui** pour défendre leur outil de travail, les organisations syndicales du GANIL, le SNTRS-CGT, vous interpellent et vous posent la question, **Monsieur le PDG** : « le GANIL ; Très Grande Infrastructure de Recherche jusqu'à quand ? » Le CNRS va-t'il donner les moyens humains et financiers, pour que le GANIL remplisse ses missions et objectifs au service de la communauté française et internationale ?

Le SNTRS-CGT vous demande l'engagement fort du CNRS pour :

1/ Un maintien du GANIL en tant que très grande infrastructure de recherche en France, avec des objectifs scientifiques qui lui permettent de maintenir sa place dans la compétition internationale et d'offrir aux utilisateurs des conditions optimales pour la réalisation de leurs projets scientifiques ;

2/ Un engagement ferme des tutelles, CEA et CNRS, sur un plan pluriannuel de recrutement ambitieux, essentiellement de personnels techniques, pour renforcer aussi bien le fonctionnement des installations que la réalisation des expériences ;

3/ Un plan d'investissement sur l'installation historique à la hauteur des enjeux et des objectifs que les tutelles, CEA et CNRS, ont donnés au GANIL, en se basant sur l'hypothèse d'un fonctionnement pérenne de l'installation et d'un accroissement du temps de faisceau disponible pour les utilisateurs.

Le CNRS et le CEA ont confié à Michel Spiro en septembre 2019 une mission pour actualiser leur vision de la place et du rôle futur de notre installation nationale : le GANIL. Ou en est cet cette mission ? Quand le rapport final sera-t'il disponible ? Nous demandons que celui-ci soit présenté aux personnels du GANIL.

Monsieur le PDG nous vous demandons également d'informer régulièrement le CT du CNRS des réponses que vous allez apporter à cette déclaration. »

**PdG** : Il faut veiller aussi à l'avenir du GANIL. Le contexte de compétition internationale a changé et il faut être en mesure de proposer un projet qui s'articule et veille à la complémentarité des instruments du Ganil, qui permette aux cordons de la bourse de se desserrer. Il faut l'appui du ministère qui contient le portefeuille de la bourse. Le rôle du CEA et du CNRS dans ce contexte est de confier à Michel Spiro une expertise sur l'évolution du GANIL. C'est seulement à l'issue du rapport qu'on pourra définir un plan pour le GANIL. Ce ne serait pas sérieux de le faire avant et indépendamment de tout le reste : il y a notamment la question de l'avenir du CERN (ou de CERN2 ?).

Il y a une vraie réflexion scientifique autour de l'avenir du GANIL. Il ne pourra pas y avoir de réponse à l'issue de ce CT : il faut attendre le rapport. Je suis favorable à une présentation du rapport mais sur une décision conjointe CNRS-CEA.

**SNCS** : Il y a un projet de décret à l'étude sur le statut des enseignants chercheurs sur le régime indemnitaire des EC et au ministère un projet de décret qui est hors cadre de toute discussion concernant le classement des CR. Où est le rôle des EPST dans cette affaire ? Nous avons connu une période où, sur ces questions, une décision des établissements avait lieu avant la reprise par le ministère. Aujourd'hui c'est l'inverse : on prépare des textes qui ne vont pas répondre aux besoins notamment au rapport RPS. Avez-vous lu le rapport RPS sur les chercheurs ? Il est orthogonal aux futurs textes ! Nous sommes inquiets pour l'avenir : on ajoute des problèmes sur les problèmes. La RIPEC ne sera pas mieux. Qui est responsable de la situation ? C'est vous et le ministère.

**PdG** : est favorable au classement des CH. Je n'ai jamais entendu parler de ce décret. Le RH peut-être, mais je suis favorable à ce que les jurys d'admissibilité classent et je me félicite que certains d'entre eux aient adopté mon dispositif en faisant des exæquos. Je suis contre que le jury ne classe pas.

**DRH** : Il ne s'agit pas d'un décret de classement des personnels mais du décret régissant le classement des recrutements.

**SNCS** : Je retire ce que j'ai dit alors : il s'agit d'une erreur de ma part.

**PdG** : Sur les RPS, le rapport a été fait par un comité extérieur. Je n'achète pas tout ce qui est écrit, mais il y a plein de choses intéressantes pour lesquelles il faut prendre le temps de la réflexion. Je souhaite que nous puissions continuer à y travailler. Le sujet n'est donc pas enterré.

## **2. Avis sur le projet d'arrêté portant création des commissions interdisciplinaires du Comité national de la recherche scientifique pour le mandat 2021-2026**

**PdG** : Je tiens à rappeler au préalable que le Conseil Scientifique s'est prononcé favorablement sur ce sujet.

**Sud Recherche** : Toutes les sections ne sont pas décrites sur le document

**PdG** : Il manque effectivement quelques sections. La réflexion a été large, mais les autres ne sont pas concernées.

Vote de l'avis sur le projet présenté : Pour à l'unanimité moins 1 abstention (SUD Recherche)

## **3. Avis sur le projet de décision relative aux modalités d'organisation des élections des membres des commissions interdisciplinaires du Comité national de la recherche scientifique**

**MF** : présente le projet. Deux décisions sont soumises à avis du CT : les modalités d'organisation des élections et le calendrier des élections.

**SNTRS-CGT** : Ce n'est pas un scrutin de liste pour le collège C. Pourquoi ?

**MF** : Nous avons reconduit l'existant : il n'y a jamais eu d'élection de liste pour ce scrutin.

**SNTRS-CGT** : ce n'est pas pour autant que nous y soyons favorables.

**SNCS** : Ce n'est pas parce qu'il y a eu une décision sur un scrutin que c'est la même chose pour tous. Nous ne sommes pas favorables à un vote à 1 tour.

**Sud Recherche** : Lecture d'une déclaration contre le vote électronique : Nous voterons contre cet avis, comme nous avons voté contre le vote électronique.

**PdG** : Cela correspond à la vraie vie : en ce qui concerne la sécurité du vote, il y a aussi plein d'enveloppes de vote qui traînent dans les labos dans le vote classique. Les dangers évoqués sont plutôt moins pires dans ce qu'on va mettre en œuvre. J'attends vos propositions pour mettre en œuvre un système plus fiable.

**SNTRS-CGT** : Ok avec Sud concernant le vote électronique et notre vote contre l'avis. En ce qui concerne la composition des CID, il y a bien 14 membres élus ? Que se passe-t-il dans le cas où il n'y a pas de candidat ?

**PdG** : C'est la même composition que pour le Comité National : il y a 14 élu.e.s pour chaque CID.

**MF** : S'il n'y a pas de candidat, on procède par voie de cooptation parmi les élu.e.s du CoNRS ou parmi ceux déjà en place via un tirage au sort.

Vote de l'avis sur les modalités d'organisation des élections :

5 Pour (3 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU)

4 Contre (3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

## **4. Avis sur le projet de décision fixant le calendrier des opérations électorales pour la constitution des commissions interdisciplinaires du Comité national de la recherche scientifique**

Vote : Pour à l'unanimité moins 1 abstention (SUD Recherche)

## 5. Avis sur le projet de modification de la note de gestion relative au RIFSEEP des ingénieurs et techniciens du CNRS

**DRH** : Il s'agit de la mise en œuvre du protocole d'accord sur la LPR, qui prévoit la création d'un montant d'IFSE complémentaire pour compenser une éventuelle baisse de prime pour ces personnels lors de son application. Le groupe de fonction des T, AI et IE va être diminué. A identifié le risque notamment certains accédant à un corps supérieur lors des concours interne. La revalorisation va être effectif fin juillet de cette année et ensuite la 2<sup>ème</sup> revalorisation sera au 1er janvier 2022. Cela va concerner environ 90 agents. C'est une création d'un montant compensatoire entre le socle 1 et le socle supérieur perçu après. Si la somme est inférieure à la somme perçue, on fait la somme compensatoire.

**SUD** : c'est un petit aménagement plus complexe que le précédent. Difficile de savoir ce qu'on peut toucher. Demande une prime pour tous

**SNTRS-CGT** : Il est indiqué que cette prime est effective à partir de 2021. Les personnels de catégorie C ayant eu une promotion au 1<sup>er</sup> janvier 2021 sont-ils concernés ?

**DRH** : Non : la mesure est rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2021, mais le nouveau barème est mis en place en juin.

**SNTRS-CGT** : ces personnels seront donc défavorisés par rapport à ceux promus plus tard.

**DRH** : Non, car s'ils étaient restés ATR, ils auraient bénéficié des revalorisations prévues pour les ATR. Mais ils entrent dans une autre dynamique puisque l'augmentation pour les ATR est fixée.

**Sud Recherche** : Ce changement est la conséquence d'un système d'individualisation des salaires. Nous sommes contre toute individualisation et pour une intégration des primes dans les salaires après leur mise à niveau pour tous.

**SNTRS-CGT** : Tout à fait d'accord : nous assistons à une individualisation à outrance de l'indemnitaire. Il n'y a pas d'augmentation des catégories C comme prévu par le ministère. A la place, vous mettez en place une usine à gaz dans laquelle tout le monde se perd. Les agents n'ont aucune visibilité sur le système. On nous a vendu le RIFSEEP comme un outil de progrès, qu'ont bien voulu croire ceux qui ont participé à sa mise en place, mais il s'agit bien d'un outil de management.

C'est le même système qui arrive pour les chercheurs : c'est une mécanique calculée et tous les maillons ont un sens. Ceux qui nous dirigent et ceux qui sont pour un système capitaliste nous mettent en place une rémunération qui n'évolue pas avec le point d'indice (comme c'était le cas dans l'ancien système). On recrute maintenant pour gérer ce système dans la BAP J. Aucun agent ne touche la même prime. Autant de prime que d'individu. On est contre cette façon de faire. Paradoxalement, la LPR réunit le même niveau des régimes de prime : premier volet pour les catégorie C qui sont très peu, le ministère aurait pu abonder les catégorie B. Le point d'indice n'a pas évolué depuis plusieurs années et à la place vous mettez en place le salaire payer à la tête du client.

**PdG** : Vous me permettez de corriger une erreur : nous avons eu une augmentation du point d'indice de deux fois 0,5% en 10 ans : nous sommes dans une société qui souffre des approximations, mais nous nous devons de rétablir l'exactitude dans nos propos.

**Sud Recherche** : Nous voterons donc contre cet avis mais nous ne sommes pas contre l'augmentation de salaire pour les personnels.

**SNTRS-CGT** : Pour cette raison également, nous ne souhaitons pas prendre part au vote.

**Sud Recherche** : ce vote n'existe pas malheureusement. Cela aurait également été notre position sinon.

**SNTRS-CGT** : l'avenir appartient à ceux qui croient que les choses qui n'étaient pas possibles le seront demain. Pourquoi obliger quelqu'un à voter dans ce contexte ?

**PdG** : Il existe des sociétés démocratiques où il est obligatoire de voter. Il y a des risques que votre décision de ne pas prendre part au vote soit prise comme une abstention.

**Sud Recherche** : Dans ce cas, compte tenu du risque, nous voterons contre.

Vote de l'avis :

- 2 Pour (Sgen-CFDT)
- 2 Abstentions (SNCS-FSU)
- 1 Contre (SUD Recherche EPST)
- 3 NPPV (SNTRS-CGT)

## **6. Lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours des personnels chercheurs, ingénieurs et techniciens du CNRS : présentation du bilan 2020 des avancements**

**ML** : Présente le sujet au moyen d'un PowerPoint, relayée par AD pour les ITA.

**PdG** : Nous sommes bien meilleurs pour la promotion des femmes et nous pouvons nous en féliciter, même si ce n'est pas encore idéal.

**AD** : Globalement, il y a augmentation de la proportion de femmes ITA pour les avancements de corps. Pour les avancements de grade, nous avons une inversion de la courbe depuis 2019, liée à la proportion de femmes dans le grade. Pour la sélection professionnelle, la répartition est meilleure qu'au choix.

**SNCS** : Pour les CRHC, le taux de candidature femme montre qu'il y a augmentation du nombre de femmes promouvables, plus bloquées en fin de carrière que les hommes. Pour le bilan des avancements, la figure 1.3 montre que ça se passe comme prévu au départ.

**PdG** : Clairement oui à votre 1<sup>ère</sup> remarque. Mais il ne faut pas regarder qu'une partie du puzzle. Le message commence à passer et de plus en plus de femmes candidatent.

**SNCS** : Effectivement, c'est toujours bien de dire ce que les chiffres signifient.

**SNTRS-CGT** : Pour avoir une promotion, il faut avoir entre 40 et 60 ans. Donc avoir déjà beaucoup d'expérience ou être en fin de carrière.

**PdG** : modulo ce que disait le SNCS : il faut prendre la promo des CR2 en compte.

**SNTRS-CGT** : Donc la dynamique du CNRS pour les promotions est d'avoir une politique de récompense plutôt que d'encouragement. N'est-ce pas ?

**SNTRS-CGT** : Pour certaines BAP marginales, souvent les personnels ne sont pas proposés. Il manque cette information pour comprendre les promotions.

**AD** : Je vais voir si nous pouvons transmettre les documents.

**SNTRS-CGT** : Concernant le faible taux de proposés, vous avez indiqué qu'il s'agissait d'un levier managérial utilisé par les DU. Lorsque ce sont toujours les mêmes qui sont proposés d'année en année et qui ne sont pas promus, ils bloquent les autres. Il faudrait faire passer le message pour faire un turn-over, car cela peut durer des années.

**PdG** : Je fais appel à l'intelligence humaine pour s'apercevoir que si l'on propose des agents qui ne sont jamais promus, on propose quelqu'un d'autre.

**AD** : Je vais voir s'il est possible de vous donner les critères retenus

**Sud Recherche** : Il est impossible qu'une personne classée A passe en 1 an, car toutes les DR ont le même taux. Trois ans, c'est extrêmement court : il faut être patient. Si on fait une enquête sur tous les agents, en moyenne les promotions surviennent après 4 ans.

**SNTRS-CGT** : Les mises à jour des lignes de gestion sur les avancements proposées suite au groupe de travail seront-elles applicables sur les promotions 2021 ?

**AD** : Le groupe n'a pas finalisé ses conclusions. Cela ne va pas modifier les LdG mais porter un éclairage, sous la forme d'un guide du dossier annuel, par exemple. Il faut harmoniser les pratiques entre DR. On accompagne les DR avec des outils, pour les aider à mettre en place les LdG.

**SNTRS-CGT** : Le groupe de travail devait se réunir l'an dernier, mais du coup nous sommes en retard. Cela passera-t-il au CT avant actualisation ?

**AD** : Nous sommes dans les temps.

**DRH** : Si les travaux du groupe de travail, issu du CT, sont finalisés, si elles conduisent à extraire des modifications des mécanismes de gestion des LdG, cela repassera à l'avis du CT, effectivement.

**Sud Recherche** : Lecture d'une déclaration sur les Lignes de Gestion.

## 7. Information sur les possibilités 2021 d'avancement des ingénieurs et techniciens

**AD et FP** : présentent un PowerPoint sur ce point : pas de grosse modification par rapport à l'an dernier. Un équilibrage entre les promotions au choix et la sélection professionnelle a été fait pour les T et ATR.

**SNTRS-CGT** : Le principe retenu est de restreindre la proportion de concours non affectés dans les concours internes T, sur demande ministérielle, car ils sont inquiets de connaître le devenir des ETPT mis d'un côté et qui réapparaissent de l'autre. D'où sort cette nouvelle règle déduisant des 33 postes mis aux concours externes les possibilités de concours internes non affectés et concours internes affectés des T ? Cette façon de raisonner n'existait pas avant. Si le ministère veut suivre les postes mis dans un établissement et qui se retrouvent dans un autre, c'est de la politique et pas de la gestion !

**DRH** : 40 et 38 sont des entrées nettes d'externes. Pour le contrôleur financier, ce n'est pas 310 entrées par concours externe, mais 350, donc ça ne passe pas inaperçu. Il nous est demandé de le prendre en compte pour ne pas qu'il doive le bloquer ensuite. Il faut limiter les arrivées d'externe pour préserver les possibilités de promotion des agents CNRS.

**PdG** : Il y a un problème de transparence des communautés. On ne peut pas faire des choix en douce.

**SNTRS-CGT** : Ces personnes ont le droit de postuler sur les concours internes du CNRS. On bafoue ce droit, d'autant qu'elles sont en poste dans les labos du CNRS. C'est une façon de les stabiliser dans l'emploi. Cette décision du ministère est hypocrite car il n'y a pas de création d'emploi et ils ignorent la situation dans les organismes. Raisonner avec un tableau ne tient pas compte de la situation de terrain.

**PdG** : On ne raisonne pas avec un tableau mais avec la masse salariale du CNRS. Ce n'est pas le rôle du CNRS de palier les déficiences RH de ses partenaires. Il est normal de les prendre en compte, car ces agents n'étaient pas payés avant par le CNRS. On ne peut pas faire en douce comme si de rien n'était : ce n'est pas nier leurs droits.

**Sud Recherche** : Ok avec le SNTRS-CGT. Lecture d'une déclaration.

**AD** : Je vous ai entendus sur l'augmentation de la part de concours internes affectés.

**SNCS** : Vous n'avez pas d'autre taux de promotion pour les chercheurs ? Vous nous les présentez quand ? On ne peut pas attendre la fin de l'année.

**PdG** : Message reçu. On va voir ce qu'on peut faire.

## 8. Questions diverses

### **8.1 Mise en œuvre du télétravail « de droit commun » (SGEN-CFDT)**

*Une nouvelle version du guide opérationnel du télétravail du CNRS a été présentée et votée par le CT du 18 novembre 2020. Ce même document a été présenté au CCHSCT du 10 mars 2021.*

*Pourtant, sur le site ARIANE, c'est toujours l'ancien guide qui est en ligne et la procédure et les formulaires n'ont pas été mis à jour (notamment sur le fait qu'une attestation sur l'honneur suffit sur l'assurance de conformité électrique et d'assurance habitation du lieu de travail).*

*Dans plusieurs délégations régionales, toutes les demandes actuelles de télétravail sont mises en attente, les services RH attendant des instructions du siège.*

*Il est assez urgent de mettre à jour le site et de prévenir les délégations. Quand prévoyez-vous de le faire ?*

**DRH** : Les agents ne peuvent plus être en télétravail 5 jours sur 5 après le 9 juin. Il y a eu un travail d'actualisation depuis votre question.

**DGDR** : Ce sont les mêmes règles qui prévalent, basées sur la quotité de travail. Il s'agit d'une autre organisation de travail qui se met en place, et qui nécessite d'organiser un régime mixte. Beaucoup de choses restent à inventer. Il faut notamment expliciter ce qui était naturel avant : pourquoi revenir en présentiel ? Quelle est la plus-value pour les agents ? Nous avons du travail devant nous.

**SNTRS-CGT** : qu'en est-il du 3<sup>ème</sup> jour flottant ? Doit-on le déclarer dans Ariane ? Est-ce ce qui remplace la possibilité de travailler ponctuellement chez soi laissée aux agents en dehors de la procédure télétravail ?

**DGDR** : On ne le saisit pas dans Ariane car cela nécessite uniquement un échange entre l'agent et son responsable. Il n'y a pas nécessité non plus de faire une déclaration préalable dans Ariane : il s'agit d'un complément.

**SGEN-CFDT** : Il faut réinventer le télétravail suite au COVID : le jour flottant serait plus lisible s'il était tracé dans Agate. C'est plus simple et plus compréhensible pour tous.

**DRH** : Une note de cadrage a été envoyée : c'est effectivement à renseigner dans Agate.

**PdG** : Le télétravail n'est en aucun cas un droit : tout le monde n'y a pas droit en fonction de la nature de son travail. Il faut être clair là-dessus et ne pas faire courir de bruit contraire.

**DGDR** : le forfait télétravail est en cours de négociation dans la FP. A la rentrée, un décret FP est prévu.

### **8.2 RIFSEEP : revalorisation de 5 % de la part « technicité et expertise » de l'IFSE 2021 (SGEN-CFDT)**

*Nous avons des remontées des agents qui nous indiquent que certains responsables d'entretien pensent qu'il est nécessaire de systématiquement remplir un argumentaire pour justifier le % d'augmentation qu'ils donnent.*

*Pourriez-vous nous confirmer que l'argumentaire est seulement nécessaire si le responsable d'entretien met 0% d'augmentation ? Et serait-il possible de faire rapidement une communication pour le rappeler à ceux-ci ?*

**DRH** : La règle que vous avez donnée est la bonne. Il n'y a pas nécessité d'un argumentaire, sauf si la saisie est faite à 0%. Il n'y a pas de caractère bloquant dans Sirhus : on peut la communiquer à nouveau aux DU pour les responsables d'entretien, mais il s'agit d'un point sur lequel on a déjà beaucoup communiqué.

**SNTRS-CGT** : La possibilité de hausse de 5% n'est visible que par le N+1 et pas par les agents concernés. Il s'agit d'un message négatif qui est envoyé et la situation est anormale. Il faut faire une communication en exposant clairement la règle, et afficher l'onglet aux agents. Ils ont le droit de savoir ce qui les concerne en premier lieu.

**DRH** : Pour moi, ce n'est pas l'esprit et il ne doit pas être caché. Je vais étudier la question. C'est lié à l'absence de changement de groupe de fonction.

**DGDR** : En principe, l'information apparaît dans l'onglet 5.1.

**SNTRS-CGT** : Ce n'est visible que si on est N+1 mais pas par l'agent.

### **8.3 LPR : mise en œuvre du principe du déroulement de la carrière complète sur au moins deux grades (SGEN-CFDT)**

*En 2015, le PPCR a prévu le principe du déroulement d'une carrière complète sur au moins deux grades pour tous les agents de la fonction publique. Depuis le vote de la LPR en 2020, ce principe est maintenant inscrit dans la loi.*

*Comment le CNRS a-t-il prévu d'appliquer ce principe d'une "carrière sur 2 grades" pour ses agents ?  
Est-il envisagé de revoir les LDG promotions du CNRS ?*

*Suite à notre enquête, nous sommes en capacité de vous fournir une première liste d'agents qui devraient bénéficier de ce principe.*

**DRH** : ce n'est pas inscrit directement dans la loi mais c'est en réalité dans le rapport indexé. Il existe un texte de 1993 qui précise que ces mesures n'ont pas le même statut obligatoire qu'un texte de loi. On a considéré qu'on restait dans le cadre rappelé par la LPR et qu'on s'efforcera de permettre ce déroulé. Il n'y a pas de modification majeure.

#### **8.4 Situation du GANIL (SGEN-CFDT)**

*Quelle réponse le CNRS va-t-il apporter au mouvement des personnels concernant l'emploi et l'investissement au GANIL ?*

**PdG** : Déjà répondu

#### **8.5 Modalités de versement du prime encadrement pour les personnels mis à disposition (SNTRS-CGT)**

*Les agents CNRS mis à disposition de l'IPEV sont sous le même régime de prime que tous les agents du CNRS, ils perçoivent ainsi la prime issue du RIFSEEP.*

*Cependant, ils ne bénéficient pas de la prime d'encadrement faisant pourtant partie de ce dispositif indemnitaire en vigueur depuis 2020 au CNRS.*

*Ces agents en responsabilité d'encadrement se sont vus signifier un refus de la part du service RH de la DR Bretagne et Pays de la Loire lorsqu'ils ont demandé à bénéficier de ce dispositif.*

*Pouvez-vous nous indiquer sur quelle base réglementaire s'appuie l'établissement pour refuser de leur verser cette prime ?*

**DRH** : Il existe des restrictions sur la fonction encadrement pour les détachements. L'établissement d'accueil est maître de son organisation.

**SNTRS-CGT** : Nous jugeons cette restriction abusive. Pourquoi a-t-elle été instituée ?

#### **8.6 Messagerie du CNRS (SNTRS-CGT)**

*A partir de quand le personnel du CNRS pourra-t-il disposer d'une adresse @cnrs.fr ?*

**PdG** : Nous basculons sur la nouvelle plateforme le week-end des 12 et 13 juin. Je remercie personnellement notre nouveau DSI qui a pu pousser ce projet. Il y a une adresse mail utilisée pour la connexion à la création du compte. Si les agents ne font pas le nécessaire le 19, ils seront les derniers servis : cela ne prend que 3mn.

**SNTRS-CGT** : Les agents se posent la question de savoir si le message reçu est un spam. Il y a un risque de réaction similaire pour les messages suivants. Qu'en est-il des agents qui n'ont pas d'adresse ?

**PdG** : La précision est faite dans le message : il n'y a pas de lien dans le message mais renvoi des agents sur l'intranet pour ne pas faire de confusion avec un spam. Une fois la migration faite, ce sera plus facile de donner une adresse à ceux qui n'en ont pas : c'est l'objectif.

#### **8.7 Reconstitution de carrière des agents pour le calcul de la pension de retraite (SNTRS-CGT)**

*De nombreux agents reviennent vers nous pour être aidés dans leur reconstitution de carrière. En effet, ils restent sans réponse de la part des services RH de leur délégation lorsqu'ils s'adressent à ces derniers.*

*Nous tenons à vous alerter sur ce défaut de service de la part de l'employeur CNRS. Si le Service des retraites de l'État gère à présent directement la gestion du dossier des futurs pensionnés du CNRS, cela ne dédouane pas l'employeur CNRS de répondre aux questions légitimes que se posent ses agents. A minima il serait bon de leur répondre pour qu'ils connaissent les nouvelles procédures mises en place.*

*Quelles consignes ont été données aux services RH à ce sujet ?*

**DRH** : Nous avons une vision différente des choses car nous avons l'impression justement que le SPAT, interlocuteur connu, est sollicité par les agents et donne des informations sur le calcul.



**PdG** : Méfions-nous de la taille du CNRS : un raté de temps en temps n'est pas dramatique, ni représentatif d'un dysfonctionnement en regard du service rendu aux agents.

**SNTRS-CGT** : Ce n'est pas de temps en temps dans plusieurs DR : les agents n'ont pas de réponse. Il est nécessaire de refaire une explication en direction des agents, mais c'est à l'employeur de répondre.

**PdG** : S'il y a des dysfonctionnements dans une ou deux DR, dites-le-nous, mais il est difficile de répondre sur le cas général.

**DRH** : Nous refaisons un point avec les RH des DR demain.

**SNTRS-CGT** : Notre propos n'est pas de stigmatiser qui que ce soit, mais de faciliter la vie des agents.

**PdG** : il n'y a pas de problème : nous sommes tous humains et avons le droit à l'erreur. Les causes peuvent être multiples.

**SNTRS-CGT** : Nous vous ferons remonter les cas alors.

### **8.8 « Régulation » des effectifs des délégations régionales (SNTRS-CGT)**

*Des diminutions et/ou ajustements en termes d'effectifs sont prévus sur les prochaines années au niveau des délégations régionales du CNRS.*

*Nous vous avons demandé lors de la réunion DRH/OS du 12 mai une présentation d'un état des réorganisations en terme d'ETPT des délégations régionales sur cette période, assorti du nombre d'agents et du nombre de laboratoires gérés par délégation régionale.*

*Force est de constater que notre demande n'a pas été prise en compte. Nous reformulons ici cette demande pour le prochain CT.*

**DGDR** : Il n'y a rien de neuf par rapport au CT du 30 novembre 2020 : il s'agit d'une baisse des effectifs en DR et pas des effectifs de la circonscription. Il y a eu saisine des CRHSCT et des instances.

**SNTRS-CGT** : Notre question est plus précise que ça : nous aimerions avoir une présentation de ce que vous êtes en train de faire dans les DR.

**DGDR** : Nous ne souhaitons pas faire ça pour les quelques DR concernées, mais aller au-delà dans la communication est franchir la ligne de la gestion interne.

### **8.9 Revalorisation des rémunérations des personnels contractuels (SUD Recherche)**

*Une enveloppe budgétaire a normalement été prévue à cette fin. Comment a-t-elle été distribuée ?*

*Dans le cas contraire, comment est-il prévu de mettre en place cette revalorisation ?*

*Est-il prévu uniquement de modifier les barèmes à l'embauche ou bien également d'augmenter les CDD et CDI déjà en place ?*

**DRH** : Une enveloppe a été prévue à cette fin mais ce n'est que la déclinaison de ce qui a été prévu en termes de revalorisation pour les titulaires chercheurs et IT. Nous n'avons pas terminé le travail et nous devons nous coordonner avec les autres EPST.

La mesure s'applique soit aux nouveaux entrants, soit aux personnels renouvelés uniquement.

Pour les contrats déjà en place, il n'y a pas de renouvellement.

Fin de la séance à 17h20.