



Direction des ressources humaines
Mission relations sociales
Affaire suivie par : Sabine QUERBOUET
E-mail : sabine.querbouet@cnrs-dir.fr
Tel : 01 44 96 51 14

Paris, le 3 mars 2021

Validé en séance du CT du 03/03/21

COMPTE RENDU
DU COMITÉ TECHNIQUE DU 18 JUIN 2020 – SÉANCE 13h05



bienséance. Concrètement, le vote permet à chacun des syndicats de prendre position. Mme Tack demande à la direction de veiller à ce que les auteurs de chacun des amendements soient bien identifiés au sein du compte-rendu.

M. Mussot en convient. Même si la formulation de certains amendements du SGEN-CFDT s'apparente parfois à ceux des autres organisations syndicales, il importe au final que la réflexion soit partagée. Dans cette optique, le SGEN-CFDT compte adopter certaines propositions du SNTRS-CGT. Au fil de la discussion en séance, chacun est toutefois libre d'adapter l'amendement d'un autre syndicat, en proposant par exemple un aménagement rédactionnel.

1. Amendement n° 1 du SNPTES

Page 2, introduction, remplacer le 4^e paragraphe par ce paragraphe :

« Chaque année, en amont de l'ouverture des campagnes d'avancement, les taux d'avancement font l'objet d'une réflexion spécifique avec les organisations syndicales afin de définir les taux promus/promouvables, ainsi que les volumes de promotion en fonction des différents calculs. Ils sont présentés au Comité technique en amont de la campagne pour avis. »

M. Coudroy indique que les possibilités d'avancement sont présentées au Comité technique (CT) pour information et non pour avis. Juridiquement l'instance n'est pas compétente sur le sujet. En revanche, les élus au CT ont l'occasion de débattre chaque année des possibilités d'avancement, définies dans le cadre du budget.

M. Monfort indique que contrairement au CT, le Conseil d'administration (CA) délibère formellement sur les campagnes d'avancement.

M. Coudroy propose à Mme Collin de supprimer les termes « *pour avis* ».

Mme Collin confirme que le SNPTES souhaite qu'une consultation soit instaurée.

M. Coudroy remarque que l'amendement vise à préciser les modalités, dont les taux envisagés, mais la différence substantielle porte sur l'avis requis. Les possibilités seront bien présentées en CT, mais le CT ne peut être consulté sur ce sujet.

Mme Collin maintient la rédaction de cet amendement.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

M. Coudroy confirme que les mots « *pour information* » seront supprimés du texte.

2. Amendement n° 1 de SUD Recherche EPST

Page 2, compléter l'introduction par ce dernier paragraphe :

« Ce bilan doit présenter tous les éléments nécessaires pour juger de la prise en compte des orientations communes et des critères portés par ces lignes directrices de gestion. »

Mme Guiramand explique que les amendements de SUD Recherche EPST se concentrent autour des mêmes sujets. Le premier porte sur la capacité des représentants du personnel de s'assurer de la bonne application des lignes directrices de gestion. En cas de recours éventuels par les agents, les organisations syndicales devront s'appuyer sur des faits objectifs pour pouvoir étayer le dossier. Le bilan annuel de mise en œuvre doit donc comporter des éléments factuels montrant que les règles initiées par les lignes directrices ont été respectées ou non.

M. Coudroy répond que la définition même d'un bilan est de produire des données. Ces dernières permettront de constater que les règles sont appliquées. La rédaction de cet amendement donne à penser qu'il faille contrôler ces règles.

M. de La Giraudière précise qu'à la fin du titre II. consacré aux chercheurs et du titre III. consacré aux ingénieurs et techniciens (IT), un même paragraphe répond aux inquiétudes formulées : « *Des bilans relatifs aux campagnes d'avancement sont présentés chaque année au CT. Ces bilans comportent les*

données permettant de s'assurer de la mise en œuvre des grandes orientations définies au I. Ils donnent également une vision sur les cinq dernières années de la politique de promotion au choix mise en œuvre. »

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

Amendement n° 2 du SNTRS-CGT

Page 2, titre I. 2^e paragraphe, insérer cette 2^e phrase :

« Les critères retenus pour les avancements et promotions au choix doivent être différents et complémentaires de ceux retenus pour les concours internes et la sélection professionnelle. »

M. Coudroy indique qu'un groupe de travail entre la DRH et les organisations syndicales sera mis en place afin de débattre des critères d'évaluation. Une telle grille est actuellement utilisée par les membres des jurys des concours internes. Il ne s'agit pas de la reproduire, mais elle peut servir de base de réflexion. En l'état, la rédaction de l'amendement utilisant les termes *« différents et complémentaires »* exclut l'hypothèse de critères communs, ne serait-ce qu'un seul d'entre eux.

Mme Tack comprend que les critères retenus pour l'avancement des IT pourront éventuellement s'appuyer sur les grilles d'évaluation préexistantes. Le texte ne le précise pas. Elle propose de modifier la phrase par *« Les critères retenus pour les avancements et promotions au choix doivent comporter des éléments de complémentarité. »*

M. Gautron remarque que cet amendement ne peut pas figurer dans les orientations communes car il concerne uniquement la population des IT.

M. Coudroy propose de revenir sur le sujet lors du débat sur le titre III. consacré aux IT.

Mme Tack en convient.

Ce sujet est abordé en page 26 du compte-rendu.

3. Amendement n° 2 du SNPTES

Page 2, titre I., remplacer le 2^e paragraphe par ce paragraphe :

« La politique d'avancement et de promotion du CNRS a pour objectif de reconnaître et de valoriser les qualités professionnelles de l'agent, notamment sa valeur professionnelle, ses aptitudes, qualifications et compétences, les acquis de son expérience professionnelle, son engagement et sa contribution au collectif de travail. Le CNRS s'efforce en outre de mettre en œuvre le principe, inscrit dans le protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR), selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades. Il accorde de plus une vigilance particulière à la situation des agents ayant atteint depuis plus de trois ans le dernier échelon de leur grade, des personnes en situation de handicap, à la place respective des femmes et des hommes dans le déroulement de carrière, ainsi qu'à celle des personnes issues du CNRS travaillant hors du CNRS. »

Mme Collin indique que la rédaction actuelle du dernier paragraphe donne à penser que les deux événements, soit le déroulement de carrière d'un agent sur au moins deux grades et la situation des agents bloqués dans le dernier échelon de leur grade, sont interdépendants. Or, il s'agit de deux sujets distincts, occasionnant deux points de vigilance spécifiques. Cet amendement vise uniquement à clarifier la rédaction et mieux présenter les enjeux.

M. Coudroy annonce que l'administration reprendra cet amendement.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 8 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : 1 (1 SUD Recherche EPST)

Cette proposition recueille un avis favorable. L'amendement est repris par l'administration.

4. Amendement n° 2 du SNTRS-CGT

Page 2, titre I., 2^e paragraphe, 2^e phrase, insérer ces deux notes de bas de page :

1) Après les mots « *des personnes en situation de handicap* » :

« 1 Comme stipulé dans le plan d'action handicap 2020-2023 du CNRS , les dispositions de la loi du 6 août 2019 qui prévoit en son article 93 qu'à compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, par dérogation à l'article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la même loi en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, ils peuvent être intégrés dans ce corps ou cadre d'emplois. Le détachement et, le cas échéant, l'intégration sont prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois. »

2) Après les mots « *la place respective des femmes et des hommes* » :

« 2 Pour maintenir les droits à l'avancement/promotion, la loi instaure l'égalité professionnelle pendant la durée maximale de 5 ans sur la carrière au titre du congé parental ou de disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 8 ans, périodes assimilées à des services effectifs dans le corps (article 85 de la loi TFP). Les parcours professionnels des personnels doivent être analysés de manière à garantir l'égalité professionnelle ; Notamment, à production et compétences équivalentes, les interruptions ou réductions d'activité au cours d'une carrière, ne peuvent avoir pour conséquence de pénaliser l'agent. »

Mme Jallut précise que les dispositions mentionnées dans la première note de bas de page et portant sur les personnes en situation de handicap sont valables à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2025. En l'occurrence, cette mention ne peut pas être inscrite dans les lignes directrices. Dans cette logique, il conviendrait de citer les nombreux textes de la fonction publique portant sur des mesures particulières. De même, la note de bas de page n° 2 fait référence à l'article 85 de la loi de transformation de la Fonction publique relatif à la place respective des femmes et des hommes. Rien ne justifie de citer des articles de loi généraux dans ce texte. Sur le principe, le CNRS appliquera les textes cités.

Mme Berkoun remarque que les dispositions générales sur le handicap, dérogatoires jusqu'en 2025, pourraient être mentionnées dans la mesure où le plan d'action handicap du CNRS court jusqu'en 2023.

Mme Jallut explique que l'amendement évoque la situation de personnels en détachement. Il ne concerne pas les promotions d'avancement de grade ou de corps.

M. Coudroy indique qu'une quantité de textes de loi pourrait être annotée. Si ces deux seules références étaient mentionnées, des lecteurs attentifs pourraient alors interroger le CNRS sur ses motivations, voire lui reprocher de privilégier deux textes aux dépens des autres. L'application des textes de loi est directe et automatique au CNRS. Il n'est donc pas nécessaire de préciser exhaustivement les dispositions d'application.

Mme Berkoun observe qu'il s'agit d'informer les agents de leurs droits car ces derniers n'ont pas toujours connaissance des textes de loi. De plus, il s'agit d'une mesure dérogatoire limitée dans le temps.

M. Coudroy ajoute qu'au sein des orientations communes, le 3^e paragraphe indique précisément que « *cette politique s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée* ». Le champ de la fonction publique est ainsi largement couvert.

M. Petit confirme que les dispositions communes seront appliquées au CNRS. En conséquence, l'administration ne reprendra pas cet amendement.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 8 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : 1 (1 SUD Recherche EPST)

Cette proposition recueille un avis favorable. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

5. Amendement n° 2 de SUD Recherche EPST

Page 2, titre I., compléter le 2^e paragraphe par cette phrase :

« En conséquence, aucun-e agent-e ne doit rester plus de 5 ans sur un même échelon indiciaire, à moins d'être IRHC ou DRCE. »

M. Coudroy remarque que plusieurs amendements sont rédigés de manière impérative. Les organisations syndicales sont dans leur rôle mais pour des raisons juridiques, la rédaction ne peut être retenue par l'administration.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 7 (2 Sgen-CFDT, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : 2 (2 SNCS-FSU)

Cette proposition recueille un avis favorable. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

M. Monfort s'abstient. Il comprend l'idée formulée par cet amendement mais la rédaction demande à être adaptée. Les promotions ne sont pas conditionnées au seul critère de l'ancienneté. Elles reposent également sur la notion de mérite. Sur le principe, les agents ne devraient pas être bloqués au dernier échelon. Néanmoins, il suppose que la carrière de certains d'entre eux ne progresse pas au regard de leur engagement.

6. Amendement n° 3 de SUD Recherche EPST

Page 2, titre I., compléter le 2^e paragraphe par cette phrase :

« Afin de permettre aux instances chargées de l'analyse des dossiers de prendre en compte les orientations communes et spécifiques énoncées par ces lignes directrices de gestion, la DRH s'engage à leur fournir tous les éléments nécessaires et ce à toutes les étapes du processus. »

M. Coudroy indique, pour les mêmes motifs, que la rédaction impérative et la tonalité suspicieuse ne peut être acceptée. L'administration sera défavorable.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 2 (1 SNPTES, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : 7 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 3 SNTRS-CGT)

Cette proposition recueille un avis réputé avoir été donné. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

7. Amendement n° 4 de SUD Recherche EPST

Page 2, titre I., insérer ce 3^e paragraphe :

« Tout-e agent-e doit pouvoir connaître son classement et la motivation de son classement - ou de son non-classement - à l'issue des différentes étapes de la procédure. »

M. Coudroy indique que ce facteur ne peut pas être inséré dans les orientations communes. Le fait de communiquer le classement aux agents à chaque étape de la procédure induirait que chaque échelon - directeur de structure, niveau régional et niveau national - se défause et rejette la prise de décision sur le suivant. Or, il est préférable que chacun prenne, à son niveau, ses responsabilités. Il n'est donc pas favorable à cet amendement.

M. Monfort précise qu'il est important que le classement final soit communiqué aux agents.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 7 (2 Sgen-CFDT, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : 2 (2 SNCS-FSU)

Cette proposition recueille un avis favorable. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

8. Amendement n° 1 du SGEN-CFDT

Page 2, titre I., 3^e paragraphe, après le mot « *technologiques,* » insérer les mots « *du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunération (PPCR) » de 2017 » :*

M. Coudroy ne voit pas d'objection au fait de mentionner le protocole PPCR.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 8 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT)

DEFAVORABLE : 1 (1 SUD Recherche EPST)

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable. L'amendement est repris par l'administration.

9. Amendement n° 3 du SNPTES

Page 2, titre I., supprimer le dernier paragraphe :

« *En complément de ce dispositif, la direction déléguée aux cadres supérieurs organise des actions de formation et d'accompagnement à destination des cadres supérieurs de l'établissement.* »

M. Coudroy ne souhaite pas supprimer le seul paragraphe évoquant la population des cadres supérieurs.

Mme Collin ne comprend pas pourquoi le chapitre dédié aux orientations communes se terminent par l'évocation des actions de formation et d'accompagnement réservées aux seuls cadres supérieurs. Sur le principe, ces actions sont destinées à tous les agents. Si la direction tient à évoquer les cadres supérieurs, il faudrait alors lui consacrer un chapitre.

M. Petit confirme que ce paragraphe sera conservé au sein du chapitre dédié aux orientations communes, bien que ce ne soit pas une orientation commune.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

10. Amendement n° 3 du SNTRS-CGT

Page 3, titre II., chapitre A., dernier paragraphe :

1) 4^e phrase, après les mots « *dossiers de candidature* », insérer les mots « *et classent les candidats.* » ;

2) 5^e phrase, après les mots « *rapport d'évaluation rendu* », insérer les mots « *et en tenant compte du classement établi* » :

M. Coudroy indique que cet amendement vise à imposer un classement, principe pour lequel il se déclare défavorable.

M. Monfort note que la formulation de cet amendement est dérangeante. Le classement par ordre de mérite est appliqué dans le cadre des concours et doit être conservé. En revanche, il ne peut pas être observé dans le cadre des promotions au choix.

M. Petit ne voit pas l'intérêt de classer les agents promus.

M. Monfort note que, pour les chercheurs, un classement est tout de même défini dans les sections.

M. Petit remarque que, pour contourner cette pratique, il est toujours possible de classer les agents premiers exæquo.

Mme Guiramand est également opposée au classement par ordre de mérite. Par contre, SUD Recherche est favorable au reste de l'amendement.

M. Guibert accepte, sur le 1), de retirer les termes « *par ordre de mérite* », mais souligne que la notion de classement est très importante.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 7 (2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : 2 (2 Sgen-CFDT)

Cette proposition recueille un avis favorable. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

11. Amendement n° 2 du SGEN-CFDT

Page 3, titre II., chapitre A., dernier paragraphe, 4^e phrase, après les mots « *dossiers de candidature* », insérer les mots « *et proposent un classement par ordre de mérite.* »

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 2 (2 Sgen-CFDT)

DEFAVORABLE : 3 (2 SNCS-FSU, 1 SUD Recherche EPST)

ABSTENTION : 4 (3 SNTRS-CGT, 1 SNPTES)

Cette proposition recueille un avis réputé avoir été donné. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

12. Amendement n° 5 de SUD Recherche EPST

Page 3, titre II., chapitre A., dernier paragraphe, insérer cette avant-dernière phrase :

« *L'agent-e doit être informé-e de sa proposition ou non proposition par l'institut, ainsi que des motivations de celle-ci.* »

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 2 (1 SNPTES, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : 7 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 3 SNTRS-CGT)

Cette proposition recueille un avis réputé avoir été donné. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

13. Amendement n° 4 du SNTRS-CGT

Page 3, titre II., chapitre B., remplacer le 1^{er} paragraphe par ce paragraphe :

« *Outre la qualité et le niveau des recherches accomplies et leur contribution à l'avancement des connaissances, sont éventuellement pris en compte, l'originalité des recherches, la prise de risque scientifique, la formation des doctorants et jeunes chercheurs, la contribution au collectif de travail, l'investissement dans l'interdisciplinarité et les recherches liées aux défis sociétaux ; l'implication dans les projets européens, à l'international et dans le transfert et la valorisation de la recherche et la diffusion de l'information et de la culture scientifique et technique dans toute la population, notamment parmi les jeunes, l'expertise en appui aux politiques publiques, et la science ouverte ; et l'implication dans des fonctions collectives ou managériales ou les situations de blocages de carrière.* »

M. Coudroy indique que ce paragraphe reprend la rédaction du contrat d'objectifs et de performance entre le CNRS et l'Etat.

M. Monfort est uniquement favorable à l'ajout du mot « *éventuellement* », visant à modérer l'injonction du début de la phrase. Par contre, il ne voit pas l'utilité d'ajouter le reste de l'amendement, car « *l'originalité des recherches, la prise de risque scientifique...* » sont de fait inclus dans « *la qualité et le niveau des recherches accomplies et leur contribution à l'avancement des connaissances* » cités au début de paragraphe.

M. Petit propose, plutôt que d'ajouter le terme « *éventuellement* » que les termes « *sont pris en compte* » soient remplacés par les termes « *peuvent être prises en compte* ». L'administration soumettra cet amendement à la suite de celui du SNTRS-CGT.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 3 (3 SNTRS-CGT)

DEFAVORABLE : 2 (2 SNCS-FSU)

ABSTENTION : 4 (2 Sgen-CFDT, 1 SNPTES, 1 SUD Recherche EPST)

Cette proposition recueille un avis réputé avoir été donné. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

14. Amendement n° 1 de l'administration

Page 3, titre II., chapitre B., 1^{ère} phrase du 1^{er} paragraphe, remplacer les mots « *sont pris en compte* » par les mots « *peuvent être pris en compte* » :

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement est repris par l'administration.

15. Amendement n° 6 de SUD Recherche EPST

Page 3, titre II., chapitre B., compléter le 1^{er} paragraphe par cette phrase : « *Selon le corps et les grades, l'importance relative de ces critères varie.* »

M. Coudroy indique que cette proposition trouverait plutôt sa place dans le chapitre consacré aux IT et non aux chercheurs.

Mme Guiramand explique que, contrairement au chapitre dédié aux chercheurs, cette précision est clairement inscrite dans celui consacré aux IT. Or, le métier de chargé de recherche (CR) est différent de celui du directeur de recherche (DR).

M. Petit indique que cet amendement ne sera pas repris car il paraît compliqué de définir des critères généraux de promotion pour les chercheurs.

M. Monfort précise que, dans la pratique, chaque section établit ses propres critères d'évaluation. Les différences de critères de promotion entre les CR et les DR sont ainsi définies.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

16. Amendement n° 5 du SNTRS-CGT

Page 3, titre II., chapitre B., compléter la dernière phrase du 3^e paragraphe par ces mots : « *jugées pertinentes par la ou les sections concernées.* »

M. Petit accepte cette proposition.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement est repris par l'administration.

17. Amendement n° 3 du SGEN-CFDT

Page 3, titre II., chapitre B., 3^e paragraphe, supprimer ces mots : « , au titre des grandes missions énumérées ci-dessus, ».

M. Mussot estime que cette formulation donne à penser qu'implicitement des critères extérieurs, autres que les missions pour lesquelles un chercheur a été en toute logique recruté, pourraient éventuellement être pris en compte. Or, la promotion est intrinsèquement examinée au titre des seules missions.

M. Petit indique que l'administration maintient cette rédaction.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

18. Amendement n° 6 du SNTRS-CGT

Page 3, titre II., chapitre B., compléter par ce dernier paragraphe :

« Le CNRS veillera à ce que l'application de ces critères ne produise aucune discrimination, notamment entre les femmes et les hommes, et permette à toutes et tous un déroulé de carrière sur au moins deux grades. »

M. Petit précise que les orientations communes comportent déjà cette notion. Il n'est donc pas utile de la répéter.

Mme Guiramand indique ne pas être favorable à cet amendement car il empêcherait toute démarche visant à proposer des mesures de discrimination positive. A titre d'exemple, selon le souhait du P-DG, le CNRS a pris la décision de promouvoir un pourcentage de femmes équivalent au pourcentage de femmes promouvables. Une forme de discrimination positive pourrait ainsi être qualifiée.

Mme Tack estime que la récurrence à ce sujet n'est pas anodine. Elle permet de marteler la volonté politique du CNRS. Elle entend les arguments de Mme Guiramand et propose de remplacer le terme « *discrimination* » par les termes « *discrimination négative* ».

M. Mussot considère que promouvoir un pourcentage de femmes équivalent au pourcentage de femmes promouvables n'est pas forcément connoté.

M. Petit explique que la mesure visant à examiner, dans toutes les promotions de grade et de corps, le pourcentage de femmes promouvables et non le pourcentage de candidates, est une mesure pleinement assumée par le CNRS. Il partage la réflexion de Mme Guiramand et estime que l'amendement pourrait avoir un effet contraire à l'effet recherché.

Mme Tack ne comprend pas pourquoi le fait d'analyser le vivier de candidats par genre constitue une forme de discrimination positive. Il s'agit d'examiner des données factuelles.

M. Petit indique que dès lors qu'un critère est retenu, une forme de discrimination peut survenir. Dans ce cas précis, il s'agit du critère femme/homme. L'administration ne reprendra pas cet amendement même si elle est en accord avec l'objectif poursuivi.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 5 (2 Sgen-CFDT, 3 SNTRS-CGT)

DEFAVORABLE : 1 (1 SUD Recherche EPST)

ABSTENTION : 3 (2 SNCS-FSU, 1 SNPTES)

Cette proposition recueille un avis favorable. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

19. Amendement n° 1 du SNCS-FSU, sous-amendé par l'administration

Page 5, titre III. :

1) compléter le chapitre B.2) par cette phrase : « *Enfin, il est tenu compte de la quotité de temps travaillé (congé maternité, arrêt maladie, décharge de temps pour activité syndicale ou CAES...).* » ;

2) insérer cette phrase en page 2, titre I. fin du 2^e paragraphe.

M. Petit est favorable à cet amendement. En revanche, il sera inséré dans les orientations communes.

M. Monfort en convient. Lors de l'examen des dossiers, les sections du Comité national ne prennent pas en considération le pourcentage de temps travaillé des chercheurs. Or, le temps partiel impacte en majorité la carrière des femmes. C'est pourquoi il souhaite mettre l'accent sur ce critère.

M. Petit note que les chercheurs et les IT sont en effet concernés par cette situation. Une formulation plus générale sera insérée dans le texte car la notion de quotité de temps travaillé demande à être précisée.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement est repris par l'administration.

20. Amendement n° 5 du SGEN-CFDT

Page 3, titre II., chapitre C., 2^e paragraphe, remplacer la phrase par ces deux phrases :

« *Sauf situations particulières et dans le respect du principe d'un déroulé d'une carrière complète sur au moins deux grades, aucun CRCN ne doit rester plus de 5 ans au dernier échelon de son grade. Cette condition fixe a minima le taux de promotion CRCN vers CRHC.* »

M. Mussot ne comprend pas la nécessité d'introduire ce paragraphe en indiquant que : « *S'agissant de l'accès des CRCN au grade de CRHC, un effort particulier a été réalisé pour la montée en puissance de ce nouveau grade* ». Evoquer un effort particulier est une notion très floue. De plus, depuis la création de ce nouveau grade, ce dernier a été largement comblé.

La suite de l'amendement reprend le principe du déroulement de la carrière sur au moins deux grades et vise à supprimer la référence au suivi post-évaluation. M. Mussot considère qu'un chercheur, ayant un avis favorable de sa section, ne doit pas rester toute sa carrière en classe normale. Il doit, en particulier quand il est au dernier échelon depuis plus de cinq ans, est promu en hors classe. Il s'agit d'appliquer de droit le protocole PPCR. La notion de mérite n'entre pas en jeu. Au regard de son activité, tout chercheur disposant d'un avis favorable de sa section, doit pouvoir bénéficier d'une promotion.

M. Petit consent à supprimer la phrase introductive. Par contre, l'administration n'est pas favorable aux formulations impératives proposées dans la suite de l'amendement.

M. Monfort remarque que les organisations syndicales, tout en proposant des rédactions distinctes, poursuivent le même but. L'enjeu est de préciser, dans le projet de texte, qu'un chargé de recherche ne peut pas terminer sa carrière en classe normale. En fin de carrière, il doit être soit en hors classe ou soit directeur de recherche. Il conviendrait de trouver une formulation adaptée et unanime.

M. Coudroy remarque que la formulation proposée par cet amendement, « *aucun CRCN ne doit rester plus de cinq ans au dernier échelon de son grade* », est très impérative.

M. Mussot indique que style employé par le protocole PPCR est très catégorique : « *chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades.* »

M. Coudroy répond que les décrets d'application ne garantissent aucune automaticité.

M. Mussot note que la situation actuelle est insupportable. Tout au long de leur carrière, des CR reçoivent un avis favorable de leur section et restent en butée de la classe normale.

M. Coudroy indique que le terme « *doit* » implique que si un agent n'est pas promu, il peut faire un recours. La direction doit alors expliquer pourquoi il n'a pas été promu. Or, le régime des campagnes de promotion repose sur les taux de promotion imposés par décret, le périmètre des enveloppes budgétaires et les orientations générales de la direction du CNRS.

L'avancement d'échelon est accordé automatiquement en fonction de l'ancienneté de l'agent. En revanche, l'avancement de grade est une promotion au choix et répond à un régime juridique inscrit dans les règles statutaires. Le déroulement de carrière sur deux grades inscrit dans le protocole PPCR est un principe. L'évaluation au cas par cas conduira à ce que certains agents soient promus, contrairement à d'autres.

Les rédactions proposées ne sont pas conformes à la réglementation. De plus, sur le plan budgétaire, elles induisent des taux de promotion particuliers. Pour ces deux raisons, l'administration ne peut pas accepter cet amendement. Toutefois, en termes d'orientations générales, la direction du CNRS peut aller dans le sens du protocole.

M. Petit partage la volonté de ne pas laisser un agent, sauf exception, finir sa carrière en classe normale.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

21. Amendement n° 2 du SNCS-FSU

Page 3, titre II., chapitre C., compléter le 2^e paragraphe par cette phrase :

« L'effort sera maintenu afin que les chargé.e.s de recherche aient la possibilité de terminer leur carrière a minima dans le grade de CRHC si ils et elles n'ont pas pu obtenir un changement de corps vers les DR. »

M. Monfort estime que la fin de la phrase précédente *« afin de bien s'articuler avec les possibilités offertes au concours de directeur de recherche »* est imprécise. Lors de la création du nouveau grade, l'articulation d'ensemble signifiait que le taux de promotion de la hors classe serait équivalent à celui du taux du concours DR2. Il demande si cette réciprocité sera conservée sur le long terme. L'amendement vise à parer à cette éventualité.

M. Petit propose, dans le prochain amendement, de supprimer la fin de la phrase précitée, pour lever toute ambiguïté.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

22. Amendement n° 2 de l'administration

Page 3, titre II., chapitre C., fin du 2^e paragraphe, supprimer ces mots :

« afin de bien s'articuler avec les possibilités offertes au concours de directeur de recherche. »

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement est repris par l'administration.

23. Amendement n° 4 du SNPTES

Page 3, titre II., chapitre C., compléter le 2^e paragraphe par cette phrase :

« Afin que la carrière des CR ne soit pas moins attrayante que celle des maîtres de conférences (MCU), le CNRS fixera après concertation avec les organisations syndicales un taux promouvables/promus au moins

égal à celui prévu par le ministère pour le corps des MCU, ceci afin de rattraper le retard de promotion cumulé. »

Mme Collin indique que les textes définissant le taux promouvables/promus sont plus profitables aux maîtres de conférence (MCU) qu'aux CR.

M. Coudroy répond que cette revendication du SNPTES doit être portée auprès du ministère et non auprès du CNRS.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 1 (1 SNPTES)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : 8 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

Cette proposition recueille un avis réputé avoir été donné. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

24. Amendement n° 7 de SUD Recherche EPST

Page 3, titre II., chapitre C., remplacer le 2^e paragraphe par ce paragraphe :

« S'agissant de l'accès CRCN au grade de CRHC, il est tenu compte du nombre d'agent-es au dernier échelon du grade, afin qu'aucun-e CRCN ne reste bloqué-e plus de 5 ans au dernier échelon de son grade. »

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

25. Amendement n° 6 du SGEN-CFDT

Page 3, titre II., chapitre C., remplacer le 3^e paragraphe par ce paragraphe :

« Concernant le passage de DR2 vers DR1, le CNRS souhaite maintenir a minima le taux de promotion de 10,7 % des promouvables. Une attention particulière sera portée aux chercheurs les plus anciens classés au dernier échelon du grade DR2 : sauf situations particulières, aucun DR2 ne doit rester plus de 5 ans au dernier échelon de son grade. Cette condition fixe a minima le taux de promotion DR2 vers DR1. »

M. Petit indique, dans la lignée des précédents amendements, ne pas être favorable à cet amendement car il est impératif.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

26. Amendement n° 3 du SNCS-FSU, sous-amendé par l'administration

Page 3, titre II., chapitre C., compléter le 3^e paragraphe par ces mots : « et augmenter ce taux dans les prochaines années. »

M. Coudroy estime plus prudent, compte tenu des perspectives budgétaires, de noter que l'engagement du CNRS est de « maintenir a minima » le taux de promotion des DR de 2019.

M. Petit observe qu'il est contradictoire de vouloir, dans une même phrase, maintenir et augmenter le taux de promotion.

M. Monfort constate que l'objectif est de « *maintenir a minima* » le quota défini en 2019. Plutôt que de s'y restreindre, pourquoi ne pas être plus ambitieux et envisager une augmentation dans les années à venir ?

M. Petit propose de modérer la formulation par « *voire augmenter* ».

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement est repris par l'administration.

27. Amendement n° 5 du SNPTES

Page 3, titre II., chapitre C., compléter le 4^e paragraphe par cette phrase :

« *Si toutefois ce contingentement était annulé par la LPPR, le CNRS engagera une concertation avec les organisations syndicales afin de fixer un taux promouvables/promus au moins égal au taux de promotion fixé par le ministère pour le corps des professeurs d'université, ceci afin de rattraper le retard de promotion cumulé.* »

M. Coudroy indique de nouveau que la rédaction induit une forme impérative.

M. Monfort propose de reprendre cette idée. En effet, si les quotas venaient à être modifiés en application de la LPPR, une concertation sur les taux de promotion devra être engagée.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 1 (1 SNPTES)

DEFAVORABLE : 1 (SUD Recherche EPST)

ABSTENTION : 7 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 3 SNTRS-CGT)

Cette proposition recueille un avis réputé avoir été donné. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

28. Amendement n° 7 du SGEN-CFDT

Page 3, titre II., chapitre C., remplacer le 5^e paragraphe par ce paragraphe :

« *Le CNRS ouvrira, chaque année, le nombre de postes nécessaires afin que l'effectif dans chacun des deux échelons du grade DRCE soit égal à 10 % de l'effectif total des DR1.* »

M. Coudroy confirme que le CNRS souhaite atteindre les 10 % annuels. Cependant, il ne peut aller au-delà de ce souhait et s'engager par écrit à les fournir chaque année. Dans les faits, le taux actuel est bien de 10 %.

M. Petit explique que cet objectif sera rempli en 2020 et 2021. Pour les années suivantes, le taux dépendra du nombre de départs à la retraite.

M. Coudroy rappelle que le texte affiche les grandes orientations du CNRS. En revanche, dans sa rédaction, la direction ne peut pas s'engager sur le plan budgétaire.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 4 (2 Sgen-CFDT, 1 SNPTES, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : 5 (2 SNCS-FSU, 3 SNTRS-CGT)

Cette proposition recueille un avis réputé avoir été donné. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

29. Amendement n° 6 du SNPTES

Page 3, titre II., chapitre C., compléter le 5^e paragraphe par ce paragraphe :

« *Par conséquent, le CNRS ouvrira le nombre de possibilités nécessaires chaque année afin de compléter l'effectif de 10 % dans chaque échelon.* »

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 4 (2 Sgen-CFDT, 1 SNPTES, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : 5 (2 SNCS-FSU, 3 SNTRS-CGT)

Cette proposition recueille un avis réputé avoir été donné. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

30. Amendement n° 7 du SNTRS-CGT, sous-amendé par l'administration

Page 4, titre III., chapitre A., remplacer les mots « *démontre les compétences professionnelles* » par les mots « *dispose des aptitudes professionnelles* ».

Mme Tack estime que « *démontrer des compétences* » et « *disposer des aptitudes* » sont deux notions bien distinctes.

M. Mussot observe que dans le cas d'un recrutement externe, le candidat dispose d'aptitudes mais ne peut pas, à proprement parlé, démontrer ses compétences.

M. Petit observe que la rédaction actuelle laisse entendre que la promotion de corps « *permet à un agent qui, dans l'exercice de ses fonctions, démontre les compétences professionnelles relevant du niveau supérieur, d'accéder à ce corps.* »

M. Coudroy indique que la formulation « *dispose des aptitudes* » répond au décret et est adaptée dans le cadre d'un recrutement. En pratique, le CNRS dispose de dispositions spécifiques car les promotions de corps n'induisent pas toujours un changement de poste.

Mme Tack estime que le fait de devoir démontrer des compétences pose problème.

Mme Barthonnat suggère de retenir le mot « *compétence* » plutôt que le mot « *aptitude* » qui décrit la capacité naturelle à faire quelque chose.

M. Mussot indique que les fonctions initiales d'un agent peuvent aussi évoluer. La rédaction insinue que l'agent doit exercer un certain temps ses fonctions pour prétendre à un changement de corps.

M. Coudroy propose de remplacer les termes « *démontre les compétences* » par les termes « *dispose des compétences* ».

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement est repris par l'administration.

31. Amendement n° 9 du SGEN-CFDT

Page 4, titre III., chapitre A., compléter le dernier paragraphe par ces mots :

« *et, notamment, de satisfaire au déroulé d'une carrière complète sur au moins deux grades.* »

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

M. Mussot observe que de nombreux agents entrent dans un corps au 2^e grade et restent à ce grade toute leur carrière. Un baromètre social pourrait révéler le mal-être des agents se trouvant dans cette situation. En complément de ce paragraphe général sur la politique d'avancement, le fait de faire référence à un déroulé de carrière sur deux grades serait un message d'espoir pour les agents.

32. Amendement n° 7 du SNPTES

Page 4, titre III., chapitre B.1), compléter le 1^{er} paragraphe par cette phrase :

« *Ce guide rappelle aussi les points de vigilance particulière décrits dans les orientations communes.* »

Mme Collin précise que l'objectif de ce guide est de rappeler aux DU les points de vigilance notamment sur les blocages en fin de grille et les situations de handicap.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement est repris par l'administration.

33. Amendement n° 8 du SNPTES

Page 4, titre III., chapitre B.1), compléter le 2^e paragraphe par cette phrase :

« *Ils ou elles peuvent s'appuyer sur l'avis, voire les propositions, du Conseil d'unité/service ; dans tous les cas, ils ou elles communiquent au Conseil d'unité/service ses choix de promotions et les classements afférents. L'agent est tenu informé de son classement au sein de sa structure.* »

M. Coudroy indique que, jusqu'à présent, les pratiques sur le classement des agents sont très diverses. La direction ne souhaite pas les modifier. Le fait de systématiser un mode opératoire conduit l'administration à refuser cet amendement.

M. Monfort considère qu'au contraire, il conviendrait de profiter de ce texte pour harmoniser les pratiques locales et hétéroclites des unités. Le fonctionnement des conseils d'unité et de service devrait être respecté, pour tendre à faire disparaître les disparités de traitement.

M. Coudroy comprend cette position, mais ne souhaite pas modifier les pratiques actuelles.

M. Monfort demande qu'une réflexion soit engagée pour reconsidérer le processus dans son ensemble. Actuellement, les règlements intérieurs des unités sont appliqués de façon aléatoire. Le conseil d'unité serait le lieu adapté pour envisager une plus grande transparence et éviter d'éventuels conflits.

Mme Collin comprend que la direction est opposée au fait qu'au sein d'une même unité, les résultats du classement des agents soit connus de tous.

M. Coudroy explique que l'amendement aborde deux aspects. Premièrement, le fait de s'appuyer sur l'avis du conseil d'unité avant de faire les propositions de classement. Deuxièmement, le fait que l'agent ait communication de son classement à chaque étape. Or, la direction ne souhaite pas que le classement soit rendu public tout au long du processus.

Mme Collin précise la proposition du SNPTES. Ainsi, les directeurs de structure « *peuvent s'appuyer sur l'avis, voire les propositions, du conseil d'unité* ». Il s'agit d'une recommandation et non d'une obligation.

M. Monfort insiste sur l'importance de devoir communiquer leur classement aux agents.

M. Coudroy répond que certains directeurs observent déjà cette pratique. Aucune règle n'est imposée par la direction du CNRS.

Mme Collin remarque que cette absence de règle entraîne de manière factuelle une inégalité de traitement entre les agents.

M. Coudroy explique qu'un système dans lequel le niveau de classement serait communiqué à chaque étape entraînerait plus d'inconvénients que d'avantages. La position de la direction est de laisser le libre arbitre aux directeurs de structure.

Mme Collin souligne les directeurs de structure doivent assumer leur responsabilité. La non transparence entraîne une suspicion de la part des agents sur l'honnêteté des classements. La direction souhaite que les personnels RH aillent davantage vers des fonctions d'accompagnement. Sur la question des promotions, comment le service RH compte-t-il concrètement accompagner les agents ?

M. Coudroy indique que l'agent peut vérifier au sein de son dossier annuel d'activité, s'il fait partie ou non des IT proposés de sa structure. Par contre, il ne connaîtra pas son classement par rapport aux

agents de sa structure, puis par rapport aux agents du même grade ou du même corps de sa région. Pour les petites structures, donner leur classement aux agents reviendrait à divulguer le classement individuel des collègues. Cela induirait une pression supplémentaire pour les responsables qui seraient alors pris à partie par les agents. Le fait de communiquer le classement n'est pas conditionné à aucun texte. A trop vouloir de transparence, les directeurs auraient tendance à proposer tous les agents promouvables de leur structure. Le dernier niveau des experts serait alors tenu de classer les agents, sans disposer d'éléments tangibles pour pouvoir le faire.

Mme Collin comprend que l'agent ne pourra pas disposer d'un indicateur quelconque sur son évaluation et comprendre son classement.

M. Coudroy suppose que les directeurs de structure informent, de façon informelle, les agents de leur classement.

Mme Guiramand souhaite comprendre sur quoi se base la conviction de la direction selon laquelle modifier le système actuel reviendrait à entraîner plus d'inconvénients que d'avantages. A sa connaissance, cette étude n'a pas été réalisée. Les pratiques sont en effet très diverses au sein des laboratoires, notamment au sein de l'IN2P3. Au contraire, la transparence est généralement bénéfique dans les laboratoires car une relation de confiance s'instaure au sein du collectif de travail. En outre, les campagnes d'avancement ne sont pas vécues comme des espaces de compétition entre les agents.

M. Coudroy répond que la position de la direction se base sur des éléments concrets. Le souhait est de laisser une certaine latitude aux responsables et ne pas changer les pratiques.

Mme Tack partage la position de Mme Guiramand. Si les critères de classement sont objectifs et connus des agents, chacun d'entre eux sera en mesure de mieux comprendre son classement. Il convient de ne pas infantiliser les agents. Bien au contraire, le fait de ne pas être en capacité de justifier un classement risque de mettre en défaut les directeurs et de créer des tensions internes.

M. Mussot partage également cette position. Le fait de laisser perdurer l'opacité de ce système est tendancieuse. Les DU doivent pleinement remplir leurs obligations.

M. Monfort ajoute que le résultat du classement permet aux agents de reconsidérer et de modifier leur dossier pour l'année suivante. Ainsi, en plus d'être un gage de transparence, le partage d'informations profiterait aux agents.

Mme Collin note que la direction part du principe que les agents ne sont pas en mesure de comprendre leur classement et encore moins de l'accepter. La position prise par la direction revient à les infantiliser. Or, si les critères d'évaluation sont définis de manière rationnelle, les agents peuvent tout à fait appréhender le processus de classement.

M. Petit indique que son interrogation porte sur le niveau d'implication de certains DU, dont les professeurs d'université.

M. Monfort note que parmi les DU peu investis se trouvent effectivement les universitaires. L'université observe des règles de promotion différentes. Il s'interroge sur les moyens de contourner le système et de donner de la visibilité au travail et à l'engagement des agents qui ne bénéficieraient pas de l'attention de leur DU.

M. Petit fait le lien avec le règlement intérieur des unités, qu'il conviendra d'établir en collaboration avec les universités. La volonté de la direction n'est bien évidemment pas de déresponsabiliser les agents. Il s'agit que chaque DU s'investisse pleinement dans le parcours de carrière des IT de son laboratoire.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

34. Amendement n° 8 du SNTRS-CGT

Page 4, titre III., chapitre B.1), compléter par ces paragraphes :

« Le directeur de structure est tenu d'informer les agents, le conseil de laboratoire ou de service de leur classement au sein de la structure.

Le tableau de bord des classements des agents par structure doit être mis en place avec un recul de 5 ans. Ce tableau pourra être accessible aux agents. »

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

35. Amendement n° 8 de SUD Recherche EPST

Page 4, titre III., chapitre B.1), compléter par ce paragraphe :

« Ce classement est présenté en conseil de laboratoire ou dans une instance ad hoc au sein du laboratoire. »

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

36. Amendement n° 9 de SUD Recherche EPST

Page 4, titre III., chapitre B.1), compléter par ce paragraphe : *« Il peut y avoir des ex-aequo. »*

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 3 (2 Sgen-CFDT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : 6 (2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT)

Cette proposition recueille un avis réputé avoir été donné. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

La séance est suspendue de 15h15 à 15h25.

37. Amendement n° 9 du SNTRS-CGT

Page 4, titre III., chapitre B.2), remplacer le 1^{er} paragraphe par ce paragraphe :

« Une opération d'interclassement par branche d'activité professionnelle (BAP) des agents inscrits au tableau provisoire d'avancement est organisée au niveau régional. Les propositions sont étudiées par des groupes constitués par la ou le délégué régional. »

M. Guibert explique que la proposition de faire un tableau provisoire d'avancement est déclinée au sein de plusieurs amendements du SNTRS-CGT. Il est important de disposer d'un historique, par région, des propositions d'avancement et des classements.

Mme Guiramand suppose que le SNTRS-CGT souhaite agréger des données pluriannuelles, par région.

M. Guibert le confirme.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

38. Amendement n° 9 du SNPTES

Page 4, titre III., chapitre B.2), remplacer le 2^e paragraphe par ce paragraphe :

« Ces groupes, composés d'experts IT et d'un représentant au moins du collège C des instances d'évaluation du CoNRS sont représentatifs des agents et couvrent les compétences exercées au regard des métiers de la BAP concernée. Le CNRS veille à ce que le renouvellement annuel des membres de chaque groupe permette au plus grand nombre d'y participer. Ils disposent d'un guide d'accompagnement commun à toutes les délégations qui rappelle notamment les règles des processus d'interclassement. »

M. Coudroy rappelle que la direction avait tracé une ligne rouge dès le début des échanges. En conformité avec la loi, les amendements ayant pour effet de réintroduire la participation des représentants du personnel dans le processus ne seront pas retenus par l'administration.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 8 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT)

DEFAVORABLE : 1 (1 SUD Recherche EPST)

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

Mme Guiramand note que l'amendement n°9 du SNPTES soulève deux questions, la composition du groupe d'experts et le guide d'accompagnement qui relève d'une bonne initiative.

Mme Collin propose de distinguer la dernière phrase et de faire voter l'amendement ci-après.

39. Amendement n° 10 du SNPTES

Page 4, titre III., chapitre B.2), compléter le paragraphe par cette phrase :

« Ils disposent d'un guide d'accompagnement commun à toutes les délégations qui rappelle notamment les règles des processus d'interclassement. »

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement est repris par l'administration.

Amendement n° 10 du SGEN-CFDT

Page 4, titre III., chapitre B.2), compléter par ce 2^e paragraphe :

« Les groupes sont composés d'IT compétents dans la BAP traitée, qui peuvent, si nécessaire, appartenir à une autre délégation régionale. »

M. Coudroy rappelle, sur la première partie de la phrase, que la composition des groupes d'experts n'est pas exclusive aux IT. En revanche, l'administration accepte de reprendre le fait que les experts puissent appartenir à une autre délégation.

M. Gautron confirme que des DU et des DU adjoints participent aux groupes d'experts. La composition est adaptée au regard des effectifs.

M. Coudroy propose de le préciser par l'amendement suivant.

Au profit de ces explications, l'amendement n° 10 du SGEN-CFDT est retiré.

40. Amendement n° 3 de l'administration

Page 4, titre III., chapitre B.2), 2^e paragraphe, insérer ce 3^e paragraphe :

« Ces groupes sont composés de directeurs et directrices de structure, de directeurs adjoints et directrices adjointes, de responsables d'équipe, de responsables de service et d'ingénieurs, au besoin en faisant appel à des personnes relevant d'autres délégations. »

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 7 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 3 SNTRS-CGT)

DEFAVORABLE :

ABSTENTION : 2 (1 SNPTES, 1 SUD Recherche EPST)

Cette proposition recueille un avis favorable. L'amendement est repris par l'administration.

41. Amendement n° 10 du SNTRS-CGT

Page 4, titre III., chapitre B.2), remplacer le 4^e paragraphe par ce paragraphe :

« Les groupes sont composés, en respectant la parité femmes-hommes et en majorité d'ingénieurs et techniciens experts de la BAP, issus en particulier des laboratoires, des réseaux de métier, ainsi que de directeurs et directrices de structure, de directeurs adjoints et directrices adjointes, de responsables d'équipe, de responsables de service compétents dans la BAP traitée, qui peuvent, si nécessaire, appartenir à une autre délégation régionale. »

Mme Tack indique que cet amendement vise à préciser la composition des groupes. Il rappelle le principe de parité entre femmes et hommes et l'importance de désigner en priorité des IT. Les autres catégories de personnel ne sont pas exclues mais l'expertise revient aux personnel IT. L'appartenance à une autre délégation est bien entendu permise. De plus, il conviendrait de préciser que les experts ne peuvent pas participer aux débats sur les agents rattachés à leur propre structure.

Mme Collin précise que l'amendement du SNPTES n° 10 comporte cette dernière notion.

M. Coudroy observe que la composition est variable selon les régions. Plutôt que de fixer des règles trop figées et restreintes, il convient de conserver une certaine flexibilité, en ayant la possibilité de recourir à des experts externes à la délégation. M. Coudroy précise que le principe selon lequel le responsable ne participe pas au débat sur l'avancement des agents de sa structure d'appartenance est maintenu.

Mme Collin croit savoir que le responsable concerné ne devait pas participer à l'étude des dossiers.

M. Coudroy répond que dans ce cas, le fait de le désigner dans un groupe d'experts n'a plus de sens. Pour les petites entités, le principe de réalité fait qu'il convient d'équilibrer la composition des groupes. Le fait que le responsable ne participe pas au débat sur l'avancement d'un agent de sa structure est une avancée par rapport à aujourd'hui.

Mme Collin indique que les représentants du personnel seront attentifs à la composition des groupes, notamment s'ils étaient uniquement constitués de responsables de grosses équipes.

M. Petit indique que le CNRS souhaite conserver une marge de manœuvre. Il est sensible à l'idée de constituer un groupe d'experts n'exerçant pas dans ladite région. Le CNRS comporte assez d'effectifs pour mettre en œuvre un système le plus impartial possible. Il paraît souhaitable de lancer cette réflexion, en mettant éventuellement en place un traitement différent en région parisienne et en région.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

42. Amendement n° 11 du SNPTES

Page 4, titre III., chapitre B.2), compléter le 4^e paragraphe par ces mots :

« ne participent à l'étude d'aucun dossier concernant le même avancement ou promotion que cet agent. »

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 7 (2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : 2 (2 Sgen-CFDT)

Cette proposition recueille un avis favorable. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

43. Amendement n° 11 du SNTRS-CGT

Page 5, titre III., chapitre B.2), dernier paragraphe, remplacer les mots « *des propositions des structures classées par priorité.* » par les mots : « *du tableau provisoire d'avancement, en respectant les critères définis nationalement.* »

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

44. Amendement n° 12 du SNTRS-CGT

Page 5, titre III., chapitre B.2), compléter le dernier paragraphe par cette phrase :

« *Les membres de ces groupes, dont des agents de leur structure sont inscrits au tableau provisoire d'avancement, n'assistent pas aux débats lorsque le parcours professionnel de ces agents est examiné.* »

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

45. Amendement n° 11 du SGEN-CFDT

Page 5, titre III., chapitre B.2), compléter par ce nouveau paragraphe :

« *Au sein de chaque délégation régionale, les organisations syndicales ayant au moins un membre élu au sein des CAP des ingénieurs et techniciens ont accès aux dossiers de la circonscription, sous réserve de la signature d'une charte de confidentialité.* »

M. Coudroy indique que la direction n'est pas en mesure d'accepter cet amendement.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

46. Amendement n° 12 du SGEN-CFDT

Page 5, titre III., chapitre B.2), compléter par ce nouveau paragraphe :

« *A l'instar des concours externes et internes, un représentant des instances d'évaluation (élu C) ou un membre élu de la CAP concernée participe aux groupes régionaux.* »

M. Mussot observe que les nouvelles prérogatives des CAP entraînent l'exclusion des élus des CAP aux procédures de promotion. Or, les membres du Comité national participent à la campagne d'avancement des chercheurs. De fait, les représentants du personnel sont plus impliqués pour les chercheurs que pour les IT. Il convient de donner aux organisations syndicales la possibilité de remplir leurs missions auprès de tous les agents.

Mme Tack est défavorable à la mise en place de ce qui ressemblerait à une nouvelle forme de CAP régionale. Le SNTRS-CGT est favorable à une vision nationale.

M. Monfort comprend que la direction ne souhaite pas être en contradiction avec la loi. Il souligne que les listes de candidats des élus du collège C, soit celles des IT, ne sont pas syndicales. Il proposera un amendement de repli.

M. Gautron indique que les candidats des élus C émargent sur une liste syndicale.

M. Monfort affirme que ce n'est pas une obligation. Lors de chaque élection, des listes non syndicales sont par ailleurs déposées.

M. Coudroy indique que les représentants des personnels des CAP sont élus sur la base de liste syndicale et siègent en leur nom propre. Il serait contraire à l'esprit de la loi de faire siéger un représentant du personnel en tant qu'expert au sein de ces commissions de classement. La direction ne pourra pas reprendre cet amendement.

M. Monfort demande que la conformité de ce point soit vérifiée.

Mme Guiramand indique que l' élu C est garant de la régularité des concours et du respect des droits des candidats. Il n'est pas présent à titre d'expert. Si un élu C est associé aux commissions régionales de classement, il conviendrait alors de définir clairement son rôle.

M. Mussot explique que la présence d'un représentant du personnel vise à modérer l'entre-soi au sein des groupes d'experts et les divers arrangements qui en découlent. Les jurys de concours associent un élu C pour cette même raison.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 5 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES)

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

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

47. Amendement n° 4 du SNCS-FSU

Page 5, titre III., chapitre B.2), compléter par ce nouveau paragraphe :

« A l'instar des concours externes et internes, un ou plusieurs membres IT de l'établissement des instances d'évaluation participent aux groupes régionaux pour garantir la bonne application des lignes directrices de gestion. »

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 8 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : 1 (1 SUD Recherche EPST)

Cette proposition recueille un avis favorable. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

48. Amendement n° 12 du SNPTES

Page 5, titre III., chapitre B.2), compléter par ce nouveau paragraphe :

« A sa demande, l'agent est tenu informé de la catégorie du classement de son dossier et peut bénéficier d'un retour d'évaluation circonstancié de ce dossier. »

Mme Collin note que la question portant autour de la divulgation des résultats des classements a été largement débattue lorsque la taille de la structure est petite et que peu d'agents sont concernés. Selon la direction, il n'est pas souhaitable d'exercer une quelconque forme de pression sur les DU. Or, cet amendement propose que l'information soit donnée à l'agent au niveau régional par les personnels des services RH, et non au niveau local par le DU. Au niveau du classement régional, le nombre d'agents concernés est suffisamment grand pour ne pas susciter de pression sur les délégués régionaux. La direction ne peut donc pas opposer les mêmes arguments pour refuser, au niveau régional, à un agent de connaître le résultat de son évaluation personnelle.

M. Coudroy indique que, pour les mêmes raisons évoquées précédemment, l'administration sera défavorable à cet amendement. Comme indiqué précédemment, la position de la direction est que la communication du classement régional aux agents entraînerait plus d'inconvénients que d'avantages.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

49. Amendement n° 13 du SGEN-CFDT

Page 5, titre III., chapitre B.3), compléter le 1^{er} paragraphe par ce nouveau paragraphe :

« *A l'instar des jurys de concours, un représentant des instances d'évaluation ou un membre élu de la CAP concernée est nommé dans chacune d'elles.* »

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 5 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES)

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

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

50. Amendement n° 13 du SNTRS-CGT, sous-amendé par l'administration

Page 5, titre III., chapitre B.3), compléter le 1^{er} paragraphe par ces mots : « *conformément aux outils d'évaluation et de classement mentionnés infra.* »

Mme Tack se satisfait qu'un groupe de travail composé de représentants de l'administration et des organisations syndicales soit mis en place pour élaborer des grilles d'évaluation et de classement. Cet amendement fait référence aux critères qui seront définis par ce groupe de travail.

M. de La Giraudière observe que des critères nationaux pourraient éventuellement être distingués des critères régionaux.

Mme Tack souhaite que la réflexion sur la définition des critères soit uniquement conduite au niveau national.

M. Coudroy propose la rédaction suivante : « *conformément aux grilles d'évaluation et de classement mentionnées infra* ».

Mme Tack l'accepte.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement est repris par l'administration.

51. Amendement n° 13 du SNPTES

Page 5, titre III., chapitre B.3), 1^{er} paragraphe, après les mots « *de métiers différents* », insérer les mots « *et d'un représentant au moins du collège C des instances d'évaluation du CoNRS,* »

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 5 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES)

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

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

52. Amendement n° 14 du SNTRS-CGT

Page 5, titre III., chapitre B.3), remplacer le 2^e paragraphe par ce paragraphe :

« Leur rôle est d'évaluer, comparer et classer, par ordre de mérite les agents inscrits au tableau provisoire d'avancement en respectant les critères établis au niveau national. La commission nationale peut proposer à l'avancement et à la promotion, tout agent inscrit au tableau provisoire d'avancement quel que soit son classement au niveau régional, en respectant les critères définis nationalement. »

Mme Tack demande que les critères d'évaluation et de classement établis nationalement soient respectés par les commissions régionales. Le cas échéant, la commission nationale doit remédier aux éventuelles lacunes observées au niveau régional et adapter en conséquence les propositions de classement.

M. Petit observe que la dernière phrase *« la commission nationale peut proposer à l'avancement et à la promotion des agents classés en B ou en C »* est suffisamment explicite.

Mme Tack précise que la rédaction du SNTRS-CGT accentue la nécessité d'appliquer strictement les critères nationaux.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 7 (2 Sgen-CFDT, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : 2 (2 SNCS-FSU)

Cette proposition recueille un avis favorable. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

53. Amendement n° 14 du SNPTES

Page 5, titre III., chapitre B.3), remplacer le 2^e paragraphe par ce paragraphe :

« Leur rôle est d'évaluer, comparer et classer les dossiers des agents qui ont été proposés par le directeur ou directrice de structure à un avancement de grade ou une promotion de corps. Elle peut tenir compte des classements régionaux et des classements des directeurs et directrices d'unité s'il y a lieu de départager des candidats ex-aequo. La commission nationale peut proposer à l'avancement et à la promotion des agents classés en B ou C. »

Mme Collin insiste pour que le premier critère soit la qualité des dossiers.

M. Petit estime que la formulation prête à confusion. Au niveau national, les agents ne seront pas à strictement parler des ex-aequo puisqu'ils auront été évalués par des régions différentes. Ils auront simplement obtenu la même note.

Mme Collin précise que la commission nationale va examiner des dossiers de qualité équivalente, sur la base des propositions des commissions régionales et des directeurs de structure. Cet amendement vise à ne pas se cantonner à la promotion des dossiers classés en catégorie A et de donner une certaine latitude aux commissions nationales.

Sur la question des ex-aequo, elle indique que les agents classés en catégorie A ne sont pas nécessairement les premiers de leur structure respective. En indiquant que la commission nationale peut proposer des dossiers des agents classés en B ou C, le texte sous-entend que le niveau national est en capacité d'étudier tous les dossiers des agents proposés. Auparavant, les CAP d'avancement veillaient à étudier les dossiers d'excellente qualité qui n'avaient pas été bien classés dans leur région.

M. Petit observe que dans cette optique, le classement effectué par les commissions régionales ne serait pas légitime.

Mme Collin répond que la commission nationale est la seule instance d'évaluation compétente. Le fonctionnement des commissions régionales est totalement opaque.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

54. Amendement n° 10 de SUD Recherche EPST, sous-amendé par l'administration

Page 5, titre III., chapitre B.3), 4^e paragraphe, 1^{er} item, après les mots « - le type et la taille des structures », insérer les mots « et la différence de représentation des BAP dans les structures ; »

Mme Guiramand note que dans certains gros laboratoires, les agents font partie de la même BAP. Un dilemme se pose lorsqu'il s'agit de classer les dossiers au sein d'un même laboratoire. Il est moindre lorsque les dossiers proviennent de structures distinctes. Il faut aussi tenir compte de la quantité de dossiers au sein de la structure. Cet amendement vise à corriger ces deux biais.

M. Petit est en accord avec l'esprit de cet amendement. Cependant, il est compliqué de disposer du taux de promovables par laboratoire et par BAP.

M. Coudroy propose d'adapter l'amendement par cette formulation : « et la différence de représentation des BAP dans les structures ».

Mme Guiramand l'accepte.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement est repris par l'administration.

55. Amendement n° 11 de SUD Recherche EPST

Page 5, titre III., chapitre B.3), insérer ce 5^e paragraphe :

« À chaque étape de la procédure l'agent-e doit être informé-e de son classement et des motivations de ce classement ou non classement. »

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

56. Amendement n° 15 du SNPTES, sous-amendé par SUD Recherche EPST

Page 5, titre III., chapitre B.3), compléter le 5^e paragraphe par cette phrase :

« Une attention particulière sera portée aux BAP et aux corps à petits effectifs. »

Mme Collin explique que cette proposition vise à éviter l'absence de promotions au sein des BAP peu représentées.

M. Coudroy abonde dans ce sens.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement est repris par l'administration.

57. Amendement n° 15 du SNTRS-CGT

Page 5, titre III., chapitre B.3), insérer ce 6^e paragraphe :

« Les classements seront remis pour information aux organisations syndicales le plus rapidement possible. »

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

58. Amendement n°16 du SNPTES

Page 5, titre III., chapitre B.3), dernière phrase du dernier paragraphe, remplacer le mot « grilles » par le mot « critères ».

M. de La Giraudière indique que le chapitre suivant est consacré aux critères d'évaluation et de classement. Le groupe de travail travaillera sur les grilles d'évaluation et de classement.

Mme Collin avait compris que le groupe de travail devait également discuter des critères.

M. Coudroy ajoute que le mot « grille » donne plus de champ à la discussion.

Mme Collin s'interroge sur la pertinence de la mise en place du groupe de travail si les critères sont d'ores et déjà figés.

M. de La Giraudière considère que la grille est la déclinaison opérationnelle des critères. Par ailleurs, il propose de déplacer le paragraphe sur le groupe de travail à la fin du chapitre C.

Mme Barthonnat considère que le mot « critère » laisse une plus grande latitude à l'interprétation que le mot « grille ».

M. Coudroy explique que l'objectif du groupe de travail est d'aboutir à un livrable qui soit opérationnel. Les critères énumérés au chapitre C. sont des points d'attention tangibles.

M. Gautron ajoute que le groupe de travail va définir des outils d'évaluation au bénéfice des commissions régionales et des commissions nationales. Les critères listés dans le document serviront de base à la discussion. Le groupe de travail apportera notamment des éléments sur les différences constatées entre les corps, les grades et les BAP permettant ainsi une analyse plus fine des dossiers.

Mme Collin souligne qu'une grille induit de travailler sur des indicateurs chiffrés. Or, l'implication de l'agent dans son travail peut difficilement être codifiée.

M. Coudroy propose dans l'amendement suivant, d'utiliser la formulation « outils d'évaluation et de classement », pour clarifier cette question.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

59. Amendement n° 4 de l'administration

Page 5, titre III., chapitre B.3), dernière phrase du dernier paragraphe :

1) remplacer le mot « grilles » par le mot « outils » ;

2) insérer ce paragraphe page 6 à la fin du paragraphe C.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 8 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : 1 (1 SUD Recherche EPST)

Cette proposition recueille un avis favorable. L'amendement est repris par l'administration.

Amendement SNTRS-CGT n° 2

M. Coudroy revient sur l'amendement SNTRS-CGT n° 2, évoqué en page 4 du compte-rendu, qui vise à distinguer les critères des avancements et promotions aux choix de ceux des concours internes. Cet amendement tend à restreindre la marge de manœuvre du groupe de travail.

Au profit de ces explications, l'amendement SNTRS-CGT n° 2 est retiré.

60. Amendement n° 16 du SNTRS-CGT

Page 5, titre III., compléter le chapitre B.3) par ces paragraphes :

« Un bilan détaillé des promotions sera présenté chaque année, pour la campagne de l'année écoulée et les trois dernières campagnes afin de pouvoir évaluer la pertinence des critères établis et leur mise en œuvre. A l'issue de cette analyse, il pourra être décidé de modifier les critères établis précédemment ou proposer des recommandations dans la mise en œuvre desdits critères ou dans le processus d'évaluation et de classement des agents promouvables.

Les critères sont rendus publics. Un guide du candidat sera créé et mentionnera ces critères. »

M. Coudroy demande à qui sera présenté le bilan détaillé des promotions.

M. Guibert précise que le bilan est destiné aux membres du groupe de travail. Il permettra de vérifier la bonne application des critères définis par le groupe de travail et de détecter les biais éventuels.

Mme Collin ajoute que l'objectif de ce bilan est de pouvoir disposer d'un retour d'expérience sur le travail d'évaluation effectué à compter de la mise en place des nouveaux critères.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

61. Amendement n° 17 du SNPTES

Page 6, titre III., compléter le chapitre B. par ce nouveau paragraphe :

« 5) Information

Chaque agent, à sa demande, obtient son classement à chacune des étapes du processus (structure, région, national). En complément, l'agent peut contacter le service des ressources humaines de sa région pour avoir un retour plus détaillé sur son dossier d'avancement ou de promotion. »

Mme Collin rappelle que la seule information dont dispose un agent est qu'il est proposé ou non. S'il souhaite bénéficier d'un retour sur son dossier annuel et éventuellement d'un accompagnement, l'agent ne sait pas vers qui se tourner.

M. Gautron répond que la décision signée par le P-DG liste les agents promus. Les agents non promus peuvent contacter le service RH qui dispose des éléments qualitatifs pour les conseiller au mieux et les accompagner en vue de la prochaine campagne.

M. Monfort remarque que contrairement aux chercheurs, les agents IT n'ont pas de retour écrit sur leur dossier.

M. Gautron le confirme.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

62. Amendement n° 18 du SNPTES

Page 6, titre III., chapitre C., remplacer le 2^e paragraphe par le paragraphe suivant :

« En complément des points mentionnés plus haut, une attention particulière est appelée sur plusieurs situations :

- les dossiers des agents qui relèvent d'au moins deux familles professionnelles ou BAP différentes (polyvalence) ;
- les IT ayant des conditions d'exercice difficiles (agent isolé ou assurant seul un service ou travaillant sur une plateforme mutualisée, par exemple) ;
- les IT en situation de handicap ;
- les IT classés depuis au moins trois ans au dernier échelon de leur grade ;
- les IT dont les fonctions sont mutualisées entre plusieurs structures. »

M. Coudroy indique que les nouvelles situations proposées figurent déjà parmi les facteurs communs.

Mme Collin maintient cet amendement. Elle souhaite notamment que la mention sur les IT en situation de handicap soit répétée. Elle ne comprend pas pourquoi une attention particulière doit être portée aux « IT ne relevant pas de la BAP prépondérante de leur structure », étant donné que la direction s'est engagée à considérer les effectifs par BAP des unités. Enfin, elle doute que le fait d'avoir une activité qui « bénéficie à une large communauté » soit un critère d'évaluation pertinent.

Mme Tack estime que le groupe de travail débattera précisément des points soumis à discussion.

M. de La Giraudière précise que l'enjeu de cette énumération est de porter une attention particulière à un certain nombre de situations.

Mme Collin indique que dans certains corps et certaines BAP, le nombre de promotions se limite à trois. Plus les critères sont précis, moins les agents auront de chance de cocher les bonnes cases. La sélection se fera uniquement sur la base des critères et certains dossiers seront automatiquement mis à l'écart.

Le SNPTES approuve néanmoins certains des critères proposés. Les agents travaillant sur plusieurs BAP ont parfois du mal à valoriser leur métier, tout comme ceux qui travaillent dans plusieurs unités. Enfin, Mme Collin souhaite que la direction définisse exhaustivement une plateforme.

M. Petit souscrit à l'idée de Mme Tack. Le groupe de travail a pour objectif d'examiner les points sujets à débat. En effet, un point de vigilance sera porté aux agents IT des BAP plus spécifiques. Il ne s'agit pas d'un passe-droit pour obtenir une promotion quasi automatique mais de veiller à traiter toutes les situations particulières.

Mme Collin estime que fixer un critère revient à attirer l'attention sur les agents qui se trouvent dans cette situation, potentiellement aux dépens des autres.

M. Petit confirme que la mission du groupe de travail sera de compléter, voire reformuler, les critères proposés dans cette partie du texte.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 5 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES)

DEFAVORABLE : -

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

Cette proposition recueille un avis réputé avoir été donné. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

63. Amendement n° 17 du SNTRS-CGT

Page 7, titre III., chapitre D., 3^e paragraphe, supprimer la 1^{ère} phrase :

« Lorsque l'accès à un grade est aussi possible par l'examen de sélection professionnelle (technicien (T) et ingénieur de recherche (IR)), l'établissement privilégie l'accès par cette voie plutôt que par les autres. »

Mme Tack s'interroge sur les motivations de la direction à vouloir privilégier l'accès à un grade par l'examen de sélection professionnelle.

M. de La Giraudière explique que lorsque les possibilités d'avancement de grade sont étudiées, une importance plus grande est accordée aux agents se présentant à l'examen de sélection professionnelle.

M. Gautron rappelle que le fait de se présenter à l'examen de sélection professionnelle est un élément pris en compte lors de l'examen des dossiers annuels.

Mme Berkoun remarque que le fait de réussir cet examen libère des possibilités de promotion aux choix.

M. Guibert ajoute que certains agents perdent leurs moyens lors d'une audition aussi l'examen de sélection professionnelle les pénalise. Pour autant, ils n'ont pas démerité dans leurs activités. Il est regrettable de les pénaliser lors du classement par ce biais.

M. Gautron précise que pour avoir un discours cohérent vis-à-vis des parcours de carrière des IT, le CNRS privilégie la voie de la sélection professionnelle lors du calcul des possibilités.

M. Guibert ne souhaite pas que le CNRS réduise les possibilités de promotion des IT. Cependant, il convient de considérer la difficulté éprouvée par certains agents de se présenter à une audition.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 7 (2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : 2 (2 Sgen-CFDT)

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

64. Amendement n° 19 du SNPTES

Page 7, titre III., chapitre D., modifier le 3^e paragraphe :

« Lorsque l'accès à un grade est aussi possible par l'examen de sélection professionnelle (technicien (T) et ingénieur de recherche (IR)). Les ratios entre sélection professionnelle et promotion au choix font l'objet d'une réunion spécifique avec les organisations syndicales représentatives et sont présentés en CT pour avis. Toute possibilité qui ne serait pas pourvue par l'une des voies de promotion est reversée sur l'autre. »

Mme Collin indique que lorsque les deux voies se présentent, comme pour la sélection professionnelle et la promotion au choix, il serait préférable que les ratios soient discutés en amont avec les organisations syndicales, en se basant sur les campagnes antérieures.

M. Coudroy confirme que les possibilités d'avancement sont présentées au CT. L'instance constatera concrètement l'impact sur la voie privilégiée de la sélection professionnelle.

Mme Collin comprend que la direction met en place un ratio de 90 % de sélection professionnelle et de 10 % de promotions au choix. Il aurait été préférable de débattre de cette répartition. La volonté de la direction de vouloir privilégier la voie professionnelle donne à penser que les proportions iront toujours dans le même sens.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 7 (2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : 2 (2 Sgen-CFDT)

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

65. Amendement n° 20 du SNPTES

Page 7, titre III., fin du chapitre D., dernière phrase, supprimer les mots « , qui tient compte des fonctions exercées, »

Mme Collin remarque que, contrairement aux autres corps, seul l'avancement à l'échelon spécial des IRHC « tient compte des fonctions exercées ». Elle s'interroge sur ce fait.

M. Coudroy propose de supprimer cette précision superfétatoire. Par contre, il est défavorable aux deux notes de bas de page rappelant les dispositions d'ensemble.

Mme Collin en convient et accepte de retirer les notes de bas de page.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement est repris par l'administration.

66. Amendement n° 21 du SNPTES

Page 7, titre III., chapitre E., compléter le 4^e paragraphe par cette phrase :

« Ainsi chaque agent, à sa demande, obtient son classement à chacune des étapes du processus (structure, région, national) et peut avoir un retour détaillé sur son dossier d'avancement ou de promotion. »

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

Amendement SNTRS-CGT n° 18

Page 7, titre III., chapitre E., 5^e paragraphe, l'amendement propose d'inscrire les critères d'évaluation dans un guide destiné aux agents.

M. Coudroy indique que le groupe de travail s'emparera de cette proposition.

Au profit de ces explications, l'amendement n° 18 du SNTRS-CGT est retiré.

67. Amendement n° 19 du SNTRS-CGT

Page 8, titre III., chapitre E., avant-dernier paragraphe :

- 1) 1^{ère} phrase après les mots « *chaque année au CT* », insérer les mots « *et aux CAP⁶* » ;
- 2) insérer cette note de bas de page : « ⁶ : *Les CAP interviennent sur les questions relatives à la situation individuelle concernant les recours, révision du compte-rendu d'évaluation (articles 10 et 11 de la loi TFP).* »

M. Coudroy indique que l'administration ne pourra pas retenir cet amendement car les bilans relatifs aux campagnes d'avancement ne relèvent plus des compétences des CAP.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

68. Amendement n° 20 du SNTRS-CGT

Page 8, titre III., chapitre E., compléter le dernier paragraphe par cette phrase :

« A leur demande, des éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG leur sont communiqués. »

M. Coudroy indique que cette idée a été décrite dans la phrase située au 4^e paragraphe de ce même chapitre : « *Cependant, la DRH organise chaque année à la suite de la campagne un retour vers les*

délégations régionales leur permettant de répondre aux éventuelles questions posées par les agents non promus et par les directeurs et directrices de structure ».

Mme Tack souhaite comprendre comment il est possible pour les organisations syndicales de défendre un agent sans disposer des pièces du dossier. Elle demande pourquoi le retour n'est pas assuré vers les organisations syndicales.

M. Coudroy confirme que des éléments seront bien portés à la connaissance des agents, par l'intermédiaire des délégations régionales.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

69. Amendement n° 12 de SUD Recherche EPST

Page 8, titre III., chapitre E., compléter par ce dernier paragraphe :

« Un addendum précisera les modalités de recours des agents lorsque les orientations et critères exposés dans ce document n'ont pas été respectés. »

Mme Guiramand s'interroge sur la possibilité de faire un recours contre une décision qui n'existe pas. Le seul motif de recours éventuellement envisageable est le fait que les critères n'aient pas été respectés.

Mme Jallut rappelle qu'il est toujours possible pour les agents de faire un recours pour non-inscription au tableau d'avancement.

Mme Collin indique que le texte ne précise pas que les agents pourront interroger les services RH après la campagne d'avancement.

M. Gautron confirme cette disposition.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime. L'amendement n'est pas repris par l'administration.

M. Mussot donne lecture de la déclaration suivante :

« Comment pourrions-nous accepter un document qui exclut les représentants du personnel du processus de promotion ?

Comment pourrions-nous accepter de simplement analyser des bilans de fin de processus, sans avoir à apporter notre connaissance du terrain, des agents et des contextes ?

Comment pourrions-nous accepter de ne plus exercer le contre-pouvoir indispensable à un choix éclairé, choix désormais réalisé par l'administration seule ?

Comment pourrions-nous accepter de ne plus pouvoir jouer le rôle que nous avons rempli pendant toutes ces années au sein des CAP, avec des bénéfices reconnus par l'administration et les agents ?

Comment pourrions-nous accepter l'absence, pour le calcul des taux planchers de promotion, de la référence à la mesure du PPCR concernant le déroulé d'une carrière complète sur deux grades ?

Nous vous mettons en garde sur la dégradation du climat social que va engendrer le sentiment d'arbitraire et d'injustice en matière de promotion pour les ingénieurs et techniciens du CNRS.

La participation des organisations syndicales en matière d'examen des décisions individuelles concernant la promotion et l'avancement des agents était un point essentiel pour le Sgen-CFDT

Recherche Epst et il ne cautionnera pas un système qui organise la mise à l'écart des représentants du personnel.

Le Sgen CFDT Recherche EPST votera contre ces lignes directrices de gestion promotions. »

M. Guibert constate que les lignes de gestion appliquent les dispositions de la loi de transformation de la Fonction publique. Ces dernières enlèvent les prérogatives des représentants du personnel, notamment celles relatives aux élus des CAP sur les campagnes d'avancement. Les conséquences seront très pénalisantes pour les agents. Certes, la dernière version du texte a été enrichie et reflète bien la qualité des échanges entre la DRH et les organisations syndicales. Bien que le SNTRS-CGT ait apprécié le fait de pouvoir débattre de ce texte et de pouvoir l'amender, il n'est pas possible d'acter un tel recul des prérogatives des CAP. Le SNTRS-CGT votera contre ce texte.

Mme Collin donne lecture de la déclaration suivante :

« Aujourd'hui, le Comité technique du CNRS se réunit pour donner un avis sur les lignes de gestion (LDG) en matière de promotion et de valorisation des parcours des personnels chercheurs, ingénieurs et techniciens du CNRS.

Le SNPTES reconnaît que ces LDG ont fait l'objet d'un dialogue important et qu'un grand nombre des amendements qu'il a porté, a été repris dans le texte proposé aujourd'hui à l'avis du CT, tels que pour n'en citer que deux, l'attention portée à ce que le principe du déroulement de la carrière sur au moins 2 grades inscrit dans le protocole PPCR soit traduit dans les LDG ou qu'au sein de celles-ci, soit prise en compte la situation des agents ayant des conditions d'exercice difficile.

Toutefois, le SNPTES ne peut se contenter de ces avancées au niveau du texte. Il ne peut s'en contenter parce que des éléments majeurs n'ont quant à eux pas été repris sous une forme ou une autre. Ainsi, le SNPTES regrette qu'alors que la direction du CNRS a reconnu le travail accompli en matière de gestion des promotions et de valorisation des parcours IT par les CAP et n'ait en aucun cas été demandeur, il se comporte comme si cela avait été totalement l'inverse.

Le SNPTES porte donc des amendements pour que :

- les commissions de classement lors des promotions soient constituées d'ITA afin que les agents soient classés par des experts issus des différentes BAP, à l'instar de ce qui se fait pour les chercheurs tant au niveau de la commission nationale que des régionales ; que ces commissions soient accompagnées d'au moins un élu C des instances d'évaluation, afin de garantir le respect des lignes de gestion ;*
- les carrières des chercheurs en termes de fluidité puissent être aussi attrayantes que celles des enseignants-chercheurs grâce à la détermination de taux de promotion équivalents ;*
- les agents soient informés au mieux de leur classement à chaque niveau et des moyens d'améliorer leur dossier ;*
- les taux de promotion soient discutés en accord avec les organisations syndicales chaque année, avec consultation pour avis du CT. »*

M. Monfort reconnaît également la qualité des échanges qui a permis de faire progresser le texte. Ce dernier traduit la volonté politique du gouvernement, qui est de détruire le dialogue social avec les organisations syndicales, comme en atteste la prochaine suppression des CHSCT. Les échanges ont été fructueux mais le SNCS-FSU votera contre ce texte. Ce vote est contre la politique gouvernementale et non contre la direction du CNRS.

Mme Guiramand a également apprécié de pouvoir discuter de ce texte mais Sud Recherche EPST votera contre. Ce dernier correspond à la mise en œuvre de la loi de transformation de la Fonction publique, dont SUD Recherche EPST et Solidaires ont dénoncé les nombreux travers. SUD Recherche EPST remercie la direction de veiller à la situation des agents bloqués dans leur carrière et espère que la mise en œuvre de cette volonté sera effective.

Avis sur le projet de lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours des personnels chercheurs et ingénieurs et techniciens du CNRS, intégrant les amendements validés par la direction :

FAVORABLE : -

DEFAVORABLE : 9 (2 Sgen-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis défavorable unanime.

En application de l'article 48 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011, une seconde délibération sur ce texte sera organisée.

M. Petit précise que la seconde séance du CT sera convoquée le 26 juin.

Mme Tack demande que la réunion se tienne en visioconférence.

M. Petit propose de traiter les questions diverses lors du CT du 26 juin prochain.

Les membres du CT acceptent cette proposition.

La séance est levée à 17h35.

Président de séance

Antoine PETIT

Secrétaire de séance

Hugues de LA GIRAUDIÈRE

Secrétaire adjoint de séance

Bruno GUIBERT