



## COMPTE-RENDU DU CT CNRS du 12 décembre 2016

### SNIRS

#### Participants :

**Organisations syndicales** : P. Geoffroy - L. Labbé – SNIRS – Autres organisations syndicales

**Administration** : C. COUDROY – DGDR ; P. COURAL – DRH ; M. JALLUT – I. LONGIN - DRH – Oriane PEULT service conseil et expertise juridique – François GAUTRON – SDP IT

1. Validation des comptes rendus des CT des 20 avril et 18 octobre 2016 ;
2. Information sur l'incidence du projet de budget 2017 sur la gestion des emplois ;

« Point prévu statutairement à l'article 34 du règlement du CT.

Cette année des mesures assez exceptionnelles vont permettre de mettre en place les revalorisations qui s'imposent.

Le financement obtenu du ministère porte sur :

- La revalorisation du point d'indice 23,2 Meuros
- Le PPCR pour cat B et C 2,6 Meuros
- Emploi scientifique 2,5 Meuros : campagne d'emploi : financement des recrutements en plus
- RIFSEEP 4,9 Meuros (4 derniers mois de 2016) en essayant de le mettre en place dès janvier 2017

Sur un objectif de 12 millions sur trois ans donc c'est une bonne nouvelle !

Le conseil d'administration a accepté que la mise en place d'un montant de 8,9 millions d'euros par anticipation pour en faire bénéficier les agents dès le début 2017.

Au total 33,2 millions d'euros en réserve dans les comptes au ministère.

Ces financements ont été obtenus sans affecter la politique d'emploi (au budget initial le CNRS a de quoi payer 25337 agents) : en 2017 il va y avoir un creux sur les départs à la retraite et on remplace un peu au-delà des départs à la retraite - avec une baisse des CDD sur RP en particulier les doctorants. Pour 198 départs à la retraite chercheurs, on peut compter sur 307 recrutements chercheurs dont 2 accueils en détachement et CDD handicap (avec diminution des départs à la retraite), au moins 300 IT pour 272 départs (y compris Sauvadet, tirage sur LC, accueils en détachement). Pour les IT au moins 300 entrées en 2017 y compris EPR, tirage sur LC, handicap.

La proportion de la masse salariale par rapport au budget total serait ainsi en augmentation.

Les sommes attribuées pour le RIFSEEP ne pourront pas servir pour autre chose en particulier ne pourront pas être attribuées à une augmentation de la PPRS, ni pour revaloriser la prime de recherche.

Il pourra y avoir une mesure pour que les agents bénéficient du RIFSEEP dès janvier 2017 à titre rétroactif.

RIFSEEP : mesures générales, individuelles et catégorielles.

Le premier levier sera utilisé massivement, et concerne tous les IT du CNRS (tout le monde augmente sans différenciation).

Les mesures catégorielles : on va veiller à ce que labos et DR en profitent tous.

CIA : individuel, on va veiller à rééquilibrer entre siège, DR et labos : on va faire un geste très significatif en faveur des agents dans les unités.

SYNDICAT NATIONAL INDEPENDANT DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE - CFE-CGC

✉ 3 rue Michel-Ange 75794 PARIS cedex 16 ☎ 01 44 96 44 13

💻 snirs-cfecg@syndicats.cnrs.fr 🌐 <http://www.snirs.fr>

PPCR : on attend des avancées substantielles sur les grilles, par exemple sur les IE l'alignement sur les attachés, les CR, des avancées significatives et les AI la possibilité pour une grande partie de passer en IE.

PFI: on va s'arranger pour que les personnes ne soient pas lésées pour des personnes qui candidateraient dans la période transitoire, pour conserver la garantie indemnitaire tant qu'elle est plus favorable. »

## **DECLARATION SNIRS**

**« Le SNIRS rappelle qu'il était la première organisation syndicale représentative au CNRS à soutenir la démarche du RIFSEEP, dans la mesure où c'était une opération qui devait bénéficier à tous les personnels du CNRS sans distinction.**

**Le SNIRS a d'ailleurs porté ses revendications au ministère lors d'une entrevue durant laquelle il a exposé toutes les mesures qui devaient permettre de rattraper le retard en matière de rémunération et d'avancement pour toutes les catégories de personnel au CNRS.**

**Alors que rien aujourd'hui ne permet d'entrevoir de meilleures perspectives d'avancement, ni de prévoir la date la mise en application du RIFSEEP, le SNIRS a noté que ce dernier va profiter aux seuls ingénieurs et techniciens. C'est une bonne nouvelle pour ceux qui vont en bénéficier, mais à quand une démarche juste et équitable pour tous les personnels? Avec les montants alloués par l'état, n'aurait-il pas été possible d'en faire profiter tout le monde, comme cela avait été envisagé au début des réflexions sur la politique indemnitaire ?**

**Nous n'arrêtons pas de dire et sommes tous d'accord au CNRS sur le fait que la recherche ne se fait ni sans les chercheurs ni sans les ingénieurs et techniciens. Le RIFSEEP aurait pu être l'occasion de rétablir un minimum d'équité entre les carrières dans la recherche et celle des autres fonctions publiques, mais aussi entre les différentes catégories au sein même du CNRS !**

**D'autre part, le PPCR pour les catégories A et A+ dans les EPST est toujours en négociation. Le résultat sera-t-il à la hauteur de ce que l'on serait en mesure d'espérer ?**

**En conclusion : on peut se poser la question de savoir si les métiers de la recherche restent attrayants et permettent à ses acteurs de s'épanouir et de contribuer au rayonnement du CNRS et de la science française ? La sécurité de l'emploi ne peut être le seul moteur, il faut aussi considérer les moyens alloués pour réaliser la recherche ainsi que les rémunérations et les carrières à la hauteur de l'enjeu (et on en est loin !) »**

DRH : le CNRS a porté des revendications au ministère. Pour les chercheurs on avait demandé une augmentation beaucoup plus conséquente, les options n'ont pas été retenues au GT5. Il y a un vrai retard pour l'indemnitaire des chercheurs qui va devenir encore plus criant.

*MOTION VOTÉE : le CT demande au ministère de la recherche et du budget que les primes des chercheurs soient revalorisées au minimum à la hauteur de la prime moyenne des IR et demande à la direction de transmettre cette revendication.*

### 3- Information sur la revalorisation des barèmes de rémunération des CDD niveaux 4 et 5 (catégorie C et B) ;

Transposition sur les barèmes des CDD l'équivalent de l'évolution que l'on observe sur les personnels avec la mise en place du PPCR (transfert prime/points etc ...). La PPRS n'est pratiquement pas incluse dedans. Les grilles sont historiquement plus favorables pour les CDD chercheurs qui gagnent plus que les fonctionnaires que pour les CDD ITA qui gagnent moins.

SYNDICAT NATIONAL INDEPENDANT DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE  
CFE-CGC

✉ 3, rue Michel-Ange 75794 PARIS cedex 16 ☎ 01 44 96 44 13  
📧 snirs-cgc@syndicats.cnrs.fr 🌐 <http://www.snirs.fr>

#### 4- Présentation des éléments du bilan d'application de la charte sur les CDD :

4 ans après la signature de la charte, le bilan s'appuie sur un questionnaire envoyé à tous les RRH et sur un audit que pratique la DAI depuis 2015 (6 délégations régionales, 9 unités par an soit 45 dossiers en 2015 et 46 en 2016)

- recrutement des CDD (non discrimination, diffusion, publicité des offres). On a constaté l'absence de fiche de poste sur une grande majorité des postes). La DRH a modifié le formulaire de façon à rendre obligatoire la fiche d'emploi à la demande de recrutement. L'effort doit porter sur le recrutement des chercheurs.
- Accompagnement (entretien, ...) : difficulté avec la population à suivre (paramétrage dans SIRHUS pour identifier les CDD supérieurs ou inférieurs à un an. difficultés à suivre les entretiens à mener avec les responsables hiérarchiques et les CDD. Les RRH ne sont pas acteurs de ces entretiens et ont du mal à sensibiliser les responsables hiérarchiques à la nécessité de ces entretiens et difficultés à identifier les populations à suivre. Problème de légitimité des DRH à assurer ces entretiens en particulier en ce qui concerne les CDD chercheurs.
- Avec Canopée qui va transporter la demande de recrutement y compris sur RP, on va pouvoir suivre les recrutements et aussi l'adéquation du niveau de recrutement et du diplôme.
- La DR11 et la DR7 ont à disposition un conseiller pôle emploi une fois par semaine pour recevoir les CDD et d'autres DR ont des partenariats et des conventions avec pôle emploi avec l'organisation de manifestations.
- Formation : la formation a largement bénéficié aux CDD
- Fin de contrat (information, délai d'information, accompagnement à la recherche d'emploi, etc. ...)
- Information des CDD sur leurs droits et obligations

#### 5- Questions diverses ; éléments statistiques sur les concours externes II

Tassement des candidatures alors qu'on a augmenté les postes : manque d'attractivité des concours !  
= pour 291 postes, 7000 candidatures dont 3000 pour les IE, principalement en BAP J, A et C, dont 175 titulaires CNRS (14 retenus) et 863 agents contractuels CNRS dont 148 reçus sur 294 postes.

Pour les chercheurs : 24 candidats pour un poste. Pour les chercheurs il n'y a plus la liberté de recherche qui était le pendant de la faible rémunération ;

Au titre de cette session le CNRS propose 37 postes en EPR dont 15 à l'INSB (soit majoritairement sur la DR13) et DGDR. Nombre de postes 29 dont 19 avec candidats, 19 candidatures. 18 admis sur liste principale. Et 18 postes non pourvus !