

Pour SudRE : Janique & Alain

## ODJ

1. Rétro-planning des élections organisées par vote électronique ;
2. Décrets d'application de la loi de transformation de la fonction publique ;
3. Élaboration d'un nouveau dispositif télétravail/travail à distance tenant compte de l'expérience tirée de la crise sanitaire et du décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 ;
4. Bilan 2015 à 2019 sur les sujétions et astreintes ;
5. Point de situation sur la dématérialisation du bulletin de salaire et du dossier administratif de l'agent ;
6. Questions diverses.

DRH introduit en disant qu'il trouve "les formules visio un peu pénibles" et qu'il espère nous voir en présentiel bientôt...

### 1. Rétroplanning des élections organisées par vote électronique ;

Présentation par la DAJ (Myriam Fadel, Pascale Accard & Catherine Delpech,)

Point d'étape de la mise en œuvre de vote électronique + rétroplanning

Vote acté par le PDG

CNIL constate l'extension continue et a émis des recommandations.

Technicité dispo sur le marché => CNRS va confier l'organisation à un prestataire externe.

Processus pré-électoral -> mai à septembre. "Sourcing" des prestataires, ont déjà vu néovote et paragon. SCYTL mise en avant par Gaudry (les espagnols) seront rencontrés à la fin du mois

Mai-juin : cahier des charges et analyse d'impact sur les protections des données.

Service de vote intégralement dématérialisé

Appel d'offre mi-juillet

Choix fin 09/20

Processus électoral entre mi-décembre et mi-mars : listes électorales, etc.

Journée de formation de la commission électorale par le prestataire, éventuellement 2

Expert indépendant certifié par le CNRS

Fin octobre CARE/DIS/syndicat/DPD

CT 18/09 validation

Avril 2021 test = élection à blanc

Scrutin = 25 mai et 24 juin 2021 (1er et 2nd tour) Section du CN

6 juillet CA

23 nov 2021 CID

**SudRE** : Opération politique pour faire valider le vote électronique par le CNRS. Nous continuerons de mettre en avant les failles. Pb c'est exploitation sociétale de ce vote.

Pourquoi un prestataire commercial ? Quelle fiabilité ? Plusieurs autorités d'authentification séparées sécurisés seraient un minimum. Un seul expert n'apporte pas de garantie. Boite noire dans une société commerciale. Ne va pas remonter la confiance dans les élections au CNRS ; principal problème : exploitation de l'aura du CNRS pour valider le vote électronique. Coût total de l'opération ?

**SNCS** : pas pb de fond sur élection électronique. Pb de fond c'est qu'on nous balance un calendrier avec 2 élections majeures qui se percutent. Demande à ce qu'on revoit le calendrier. Raccourcir entre les deux tours d'accord, mais un mois sans doute pas possible.

**Fadel** : deux facteurs : échéance des mandats et pas de période de vote l'été. Pb du 2ième tour pour la constitution des jurys de concours. Focalisation sur les aspects techniques, mais pas de pb sur le partage du calendrier.

**SNTRS** : OK avec le SNCS sur le calendrier. Vrai souci de lisibilité. Surpris par la démarche très aboutie ; la dernière réunion le PDG nous avait dit « rien n'est sûr... ne feront rien si orgas pas d'accord... » Dernière DRH/OS : Spécialiste qui est venu exposer l'état de l'art => Silence radio depuis. Nous interroger pour savoir la position des OS. Très réservé sur le vote électronique. Vision sur le cahier des charges pour au moins voir quels sont les travers => alors que les OS n'aront jamais été associées à son élaboration.

**Fadel** : association à l'élaboration du cahier pas de souci. Ils souhaitent être appuyé pas le Loria. Principe de la transparence. DAJ se fera aidé par les experts.

**SNTRS** : pas élaboration mais au moins validation après présentation.

**Fadel** : OK mais ne peuvent pas encore prendre date.

**SudRE** : Problème il ne faut pas que ce soit pris comme une validation par les OS du principe. Consultation sur le principe OK. Le problème c'est que là il est déjà acté. Risque technique et aussi risque sociétal.

**SNTRS** : OK il faut qu'on nous demande notre avis sur le principe.

**Fadel** : Avis du CT sur le principe => pas de cadre juridique. Voir aussi ce qu'on fait les autres.

**SudRE** : Grave atteinte démocratique si on ne peut pas s'exprimer sur le principe. [*NDLR : on pourra toujours émettre un avis ou un vœu en CT, mais pas sûr qu'on soit beaucoup suivi par les autres OS hormis la CGT...*]

**SNPTES** : pas de vision dogmatique. Pb des 2 grosses élections qui se percutent. Veulent voir le cahier des charges.

**CFDT** : pas défavorable au vote électronique mais preneurs d'info à ce sujet.

**SNCS** : décaler élection CA en septembre ? Important pour le cahier des charges : pouvoir se poser les questions que le gars du Loria (E. Beaudry) a expliqué à la dernière DRH/OS... Fondamental qu'il y ait expert du Loria.

**Fadel** : Regardent mais pense que ça s'est déjà produit collusion... Vont faire une "projection" pour voir si possible de faire les élections en septembre.

## 2. Décrets d'application de la loi de transformation de la fonction publique

Présentation de Martine Jallut (Service juridique de la DRH)

Loi de transformation de la fonction publique du 4 aout 2020 : plus de 50 décrets annoncés mais pas tous pour la FPE

A recensé une quinzaine qui nous concernent + autres textes qui viennent de sortir ([CET](#), [forfait mobilités durables](#)) :

- [15 nov 2019 2019-1180](#) : contribution pour pension => détachement FPE vers autres FP (étaient redevable des 74% de cotisation pour pension; ce sera 30.45% => taux de la CRNACL

- [17 déc 2019 2019-1392](#) : CPE et CPF : alimentation 25 par an dans la limite de 150h  
Conversion des droits acquis d'heure en euro (mobilité public vers privé) : 1h=15€ et dans l'autre sens 12€=1h !  
=> modif de la circulaire interne CNRS.
- [19 déc 2019 2019-1414](#) : Procédure de recrutement pour pourvoir des emplois permanents de la FP ouverts aux contractuels. Dispositions proches de celles déjà mises en vigueur au CNRS (circulaire de 2018) sauf de la publication de l'emploi d'1 mois au lieu de 3 semaines.
- [29 nov 2019 2019-1265](#) : Lignes directrice de gestion et évolutions de l'attribution des CAP.  
=> en cours.
- [31 déc 2019 2019-1593](#) : Procédure de rupture conventionnelle  
+ [31 déc 2019 2019-1596](#) : Indemnité de rupture conventionnelle  
+ [arrêté du 6 février 2020](#) avec modèle de convention de rupture  
Concerne les CDI et à titre expérimental les fonctionnaires  
Certaines demandes sont déjà parvenues
- [5 fév 2020 2020-97](#) : Alternances F/H des présidences de jury. Décret qui introduit des dérogations qui nous concernent = président en raison des fonctions qu'il exerce => président d'établissement ou membre d'instance d'évaluation => CNRS dérogoire
- [30 janv 2020 2020-69](#) : Contrôle déontologique dans la FP notamment situations de cumul d'activité ; pas de changement sur le fond : le contrôle revient aux employeurs ; saisine de la haute autorité => que pour certains emplois.
- [27 fév 2020 2020-172](#) : Contrat de projet dans la FP. Durée minimale 1 an, maximale 6 ans ; rompu si opération pas réalisée ou si réalisée plus tôt.  
Décret précise ce qui doit être mis dans le contrat de travail ; et règle de gestion spécifique à ce contrat  
=> Modification de la circulaire CNRS sur l'emploi de contractuel-le-s est en cours => CT de l'automne  
Nécessite de modifier le SIRHUS
- [13 mars 2020 2020-256](#) : Signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes = procédures, orientation des agents.  
Instruction en cours de rédaction = CT à l'automne.  
Normalement exigence de mettre en place pour mai ; mais pb compte-tenu des circonstances.  
Points d'entrée existants.
- [4 mai 2020 2020-528](#) : Plan d'action égalité F/H dans la FP => sera mis en place pour la fin de l'année
- [4 mai 2020 2020-523](#) : Portabilité des équipements et dérogation pour les concours et examens pour agents en situation de handicap => en cours d'analyse  
+ [5 mai 2020 2020-530](#) : dispositif de titularisation apprenti-e-s en situation de handicap  
[NDLR : en fait elle n'en a pas parlé de celui-là...]
- [5 mai 2020 2012-1061](#) : Congé parental des fonctionnaires, conservation des droits à l'avancement ; précise les dispositions => date de mise en œuvre = Tous les congés courus à compter du 7 août 2019 => pour tout type de congé/mise à dispo. Mise à dispo pour élever un enfant jusqu'à 12 ans au lieu de 8 ans => adapter SI.
- [5 mai 2020 2020-524](#) : Télétravail = voir point suivant à l'ODJ ; assouplissements ; pas lié à crise sanitaire => prévu par loi FP (article 49 : introduisait la « possibilité de recours ponctuel au télétravail ») ; décret prévoit : jours flottant dans l'année ; lieu qui peuvent être utilisés ; Dérogation à la règle des 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles (comme c'est le cas actuellement).

**DRH** : impact sur SI de certains sujets ; DRH transmet à DSI ; certains textes pour lesquels le financement est incertain (exemple forfait mobilités durables).

**SudRE** : Ruptures conventionnelles : combien et quelles motivations ? => ce ne doit pas devenir un outil de gestion RH des situations difficiles. Dispositif de protection et de prise en compte de la parole des victimes de violence ou harcèlement, en particulier pendant la phase d'instruction ? Améliorer la protection : qu'est-ce qui sera prévu ?

**Jallut** : bcp de demandes d'info ; mais aussi quelques demandes formelles ; instruction en lien avec les RH pour bien comprendre ce que recouvre la situation : en général besoin de passer à autre chose ; mais très peu de demande (mois de 5).

**SudRE** : Analyse dans les bilans sociaux (BS) sur les motivations ?

**Jallut** : Procédure expérimentale pour les fonctionnaires pour 5 ans ; voir si ça fait partie des données qui relèvent d'un BS.

Violence = instruction va s'appuyer sur les témoignages ; pas de mise en doute, au contraire, beaucoup d'empathie. Travail avec France victime ; aider les personnes avant le signalement.

**SudRE** : problème pas forcément au niveau du service RH, mais souvent à l'intérieur même du laboratoire. Clans dans les labos, etc. Victimes restent en contact avec l'agresseur pendant l'instruction. Profiter de l'instruction pour poser des guides.

**Jallut** : Il faut que les faits sortent ; formations pour savoir quelle attitude à avoir. Quand faits portés à la connaissance des RH, mesure de suspension à titre conservatoire si forte présomption.

**SNTRS** : produire un texte simple avec ce qu'il y a dans les tuyaux. Quels autres textes toujours contre ; on continue d'agir pour revenir sur la loi. LDG : promotion : quel timing.

**Jallut** : nous enverra le document qu'elle a utilisé pour préparer la réunion.

Congé parental texte écrit, signalement des violences : présentation à l'automne.

**DRH** : Calendrier ; examen de LDG promotions le 2 juin mais peut-être court pour faire en physique. Mais pas décaler pas trop, sinon autre solution si pas possible de décaler plus. Orientation = suppression des commissions prévues pas essentielles de juin, mais pour le CT c'est différent.

**SudRE** : Peut pas répondre sans consulter nos élus

**SNTRS** : Si présence physique pas possible pour le CT, quel sera la position du CNRS ?

**DRH** : report en septembre si pas possible en juin.

**SNCS** : forte chance qu'en juin obligation de faire réunion avec distance sanitaire => seule possibilité amphi ?

### 3. Élaboration d'un nouveau dispositif télétravail/travail à distance tenant compte de l'expérience tirée de la crise sanitaire et du décret n° 2020-524 du 5 mai 2020

**DRH** : Nouveau dispositif tiré de l'expérience Covid. Idée de lancer des travaux avant la fin de l'année pour produire un nouveau guide post les 2 années d'expérience déjà dans les tuyaux avant ça. Compte-tenu de la situation vécue, et de la parution du 5 mai qui assouplit les conditions de recours au télétravail ; il a mis en place « en mode projet » un travail sur réécriture du dispositif => mi-sept une nouvelle réglementation interne en matière de télétravail ou travail à distance. Référente télétravail F. Bouyer en congé maladie => suite incertaine ; Carine Constans nommée cheffe de projet ; a déjà travaillé sur le sujet ; impliqué dans les PCA et PRA et accompagnements au déconfinement qui seront présentés demain en CHSCT.

Constans : Remise à jour des documents mis en place ; voir comment tout remettre à plat ; examen des retours d'expériences de la période actuelle. Quel télétravail en retour à la normale ? Décret :

télétravail flottant ponctuel ; remet en cause notre processus avec des campagnes annuelles. Calendrier pas encore connu.

**Sgen** : ??? [*NDLR : Pas entendu, mais on suppose qu'ils sont content !!!*]

**SNCS** : Procédure en place qui n'était pas adaptée à la recherche ; trop de lourdeur administrative ; tout à volé en éclat grâce à la situation actuelle. Tout ce qu'on a fait a volé en éclat. Parler de travail à distance, matériel spécifique pas utile pour tous. Avoir quelque chose de mieux adapté ; discuter dans un groupe de travail en amont.

**DRH** : C'est bien l'idée ; même condition que travaux d'avant. Ont dû s'adapter et ne pas respecter les préconisations strictes.

**SudRE** : Attention à la mauvaise utilisation de la période particulière que nous vivons. Oui il faut parler de travail à distance, travail hors site, ne serait-ce que pour reconnaître le travail fait par les agent-e-s pendant la période. Bcp travaillent à distance déjà, mais ça ne change rien aux alertes que nous avons faites sur les risques (notamment dans les CHSCT dans la période). Plein d'inconvénients : personne en travail à domicile pour longue période sans maîtrise de l'ergonomie (TMS, violences domestiques). Doubles charges de travail (garde des enfants et télétravail). Attention aux fausses bonnes idées.

**DRH** : Oui tout doit être mis sur la table. Vision équilibrée de ce qu'est le travail à distance (bilan de la période) ; souci du management : des collectifs de travail qui se sont bien organisés et d'autres beaucoup plus mal : test opérationnel du management.

**SNTRS** : OK pour groupe de réflexions ; ne pas confondre la période de ce qui vient de se passer avec ce qu'on nomme télétravail : imposé pas choisi, contexte privé difficile à gérer ; utilisation d'ordi perso que dans ce cadre ; l'employeur ne doit pas se désengager et doit fournir le matériel. Prise en compte des fluides. Lignes budgétaires spécifiques.

**Sgen** : jour(s) fixe(s) imposé au CNRS alors que le décret proposait la mensualisation de ce nombre de jour.

**DRH** : Décret de mai 2020 explose le cadre.

#### 4. Bilan 2015 à 2019 sur les sujétions et astreintes

**DRH** : Présentation des données stable d'une année sur l'autre  
1.15 à 1.5M€ par an

Vu que les tableaux présentés (indemnisation par corps, délégation, institut, BAP) ne nous ont pas été donnés à l'avance, il nous propose de préparer les questions pour la prochaine fois.

**SNPTES** : pourquoi pas de ligne de dépense pour la DR6 ? Il y a des animaleries. Sommes

**SNTRS** : Personnel en astreinte qui reviennent sur leur lieu de travail et passent d'astreintes à sujétions ne sont toujours pas payés, dysfonctionnement logiciel de paie, pas une excuse. Régularisation fin 2019 pas faite, début 2020 non plus. Vont aller au TA.

**DRH** : Il s'agit des temps d'intervention pendant une astreinte, nécessite un nouveau paramétrage du système d'information pour exonération de l'impôt et de certaines charges sociales (décret début 2019). Masse d'évolution à faire sur le système. Toujours en cours, et sera rétroactif.

**SNTRS** : Conséquence de l'externalisation, coût et délais pas sérieux. Demande une indemnisation partielle. Facile puisque peu de personnes.

**SudRE** : On attend toujours un texte ministériel pour remettre les choses à plat qui permettrait de payer des astreintes au Ch et aux CDD... Est-ce que le CNRS le demande au ministère ?

**Longin** : Tentative pendant plusieurs années de faire changement des textes. Pensaient avoir vu un pas en avant car projet de texte rédigé par le ministère et aussi application pour agents en mission embarquées... Et puis ce texte a été retiré du CTM où il était proposé.

Continuent de travailler sur la revalorisation des plongeurs : bon espoir que ça aboutisse => c'est fait d'après le SNTRS.

**Jallut** : Indemnités de plongée, s'aligner sur le ministère de la culture : texte pas sorti, encore au guichet unique !

**SNTRS** : Retours du ministère, texte accepté pour les plongeurs. Mais ne veulent pas donner au Ch => oui faut revenir là-dessus.

Demande une campagne auprès des labos pour information des membres du personnel de leurs droits. On a toujours l'enveloppe de la PPRS qui couvre les sujétions et astreintes : couvre bien toute les demandes ? La ré-évaluer ! Chantage = obligés de passer au RIFSEEP pour cause de disparition de la PPRS, or elle est toujours là...

## 5. Point de situation sur la dématérialisation du bulletin de salaire (BS) et du dossier administratif (DA) de l'agent

**DRH** : procédures dématérialisées ont permis que les choses vivent pendant la période (Agate, arrêt maladie, accident de travail).

SRH ont continué à travailler de manière nominale... Si tout avait été dématérialisé les choses auraient été encore plus faciles, on aurait pu faire plus de choses. Pas de numérisation de bout en bout. Beaucoup de retraitage papier => double travail => pas de gain pour les SRH.

Poursuivre dans ce sens aller jusqu'au bout mais pas n'importe comment (sécurité, liberté individuelle...) Travail avec SIRH. 2 sujets particuliers :

- 1er sujet le bulletin de salaire : gain économique : impression coûte 300k€ par ans ; et gestion des « n'habite plus à l'adresse indiquée » = NPAI... Pb important pour les contractuel-le-s en particulier. Dans le cadre de l'ENSAP, mise en œuvre par la caisse des dépôts. Rdv avec l'ensap ; échéance en septembre de renouvellement du contrat d'édition des BS mais ... on ne sera pas prêts => Fin de l'année.

- 2ième sujet le dossier administratif de l'agent : alimentation du DA = capacité de gérer les décisions de manière automatisées après visa électronique => partiront via des flux chaque nuit pour alimenter les DA dans Ariane et dans le coffre si l'agent l'a ouvert ou sinon sur son mail.

Décision IFSE, diplôme, PV d'installation = les premières à être mise en place

**SudRE** : Pb NPAI des contractuel => solution simple = les titulariser... Pas opposé à dématérialisation, Points positifs : coût, environnemental (du point de vue zéro papier ; du point de vue électricité si pas si clair à long-terme...), moins de risque de perte dans la transmission ; mais risques majeurs = confidentialité => nécessite un hébergement public sur machine en France ; autre point essentiel, la pérennité de l'info = doivent être à dispos de l'agent même après avoir quitté la FP et aussi permettre aux ayants-droits d'en disposer. Que se passe-t-il une fois que les feuilles de paie seront dématérialisées ? Prévoir un moyen pour l'agent de faire preuve de ses feuilles de paie... Accès garanti aux ayants droits, et agents qui ont des difficultés d'accès au numérique.

**DRH** : Aspect environnemental sujet à venir à l'issue de la sortie de crise.

**SNPTES** : ENSAP devrait régler pb d'accessibilité y compris des ayants-droits. Comment l'agent aura accès (librement en permanence ?). D admin dans le coffre de l'agent => patriot act => pb de confidentialité. Si totalité du dossier doit être communiqué = comment l'expédier par mail pour l'agent qui a décidé de ne pas ouvrir de coffre.

**DRH** : questions auxquelles il faut absolument répondre.

Version admin du coffre-fort. Donnée entreposées en France.

**SudRE** : Données hébergées en France ne change rien au patriot act.



**SNTRS** : 300k€ économisés mais qui seront portés individuellement sur chaque agent. Lui dire qu'il devra imprimer son bulletin (risque de virus informatique et de perte des données).

**DRH** : il y a aussi des maisons qui brûlent. Règle en valeur probante : numérique supérieur.

## 6. Questions diverses.

**Questions de SudRE** : [*NDLR : On passe en premier car on a été les preiers à les envoyer : une fois n'est pas coutume...*]

**Q1** : Dans certaines délégations, les locaux syndicaux sont fermés après le déconfinement. Est-ce que dans les PRA des DR (les RP n'étant pas consultés) la question de l'autorisation d'accès aux locaux syndicaux a été prise en compte?

**Longin** : chaque DR a établi son PRA. Avant tout préserver la sécurité et la santé des agents. Privilégier le télétravail. Pour les activités qui ne peuvent pas être télétravaillées, DR organisent les conditions d'accès aux locaux. Fixe les règles pour organiser les règles de présence.

Locaux syndicaux qui doivent rentrer dans cette logique. Si nécessité de devoir travailler dans les locaux.

**SNTRS** : très bonne question, demande que la DRH fasse une alerte aux DR pour qu'ils informent des plans de reprise d'activité sur leur site. Il faudrait que les DR aient conscience que nous sommes sur leur site.

**Sgen** : un peu oubliés à Villejuif, la DR a fait amende honorable.

**Q2** : Nous nous inquiétons de voir se mettre en place à certains endroits – notamment labo hébergés par d'autres établissements - des procédures qui enfreignent les règles du secret médical, en demandant par exemple aux agent-e-s de déclarer leur état de santé à leur DU. Est-ce légal ?

**Longin** : C'est complètement illégal. Cette situation vient peut-être de la FAQ du ministère : le point 8 traite des personnes vulnérables qui disait que si le DU est informé qu'un de ses agent-e-s qualifié de vulnérable, il doit demander à l'agent un certificat attestant de son état de santé et attestation de décharge. Pb car du coup les DU ont renversé la logique concernant leur responsabilité engagée => c'est l'agent qui sait qu'il est "à risque", c'est à lui de se rapprocher de son médecin de prévention => lui qui décide en fonction de la décision du médecin de prévention qui le met en télétravail ou pas ; ensuite c'est l'agent qui peut décider de venir en présentiel et qui prend le risque et la responsabilité. La seule responsabilité du DU c'est si ce dernier ne met pas œuvre les mesures de sécurité et n'a pas mis les moyens pour les faire respecter.

Réponse diffusée à l'ensemble des DR et des RRH.

Prises de température, voire des tests = là aussi ils ont fait des réponses aux DR pour qu'ils les relaient au DU. C'est illégal.

**Q3** : forfait mobilité durable.

Posée aussi par le SGEN-CFDT. Pas de visibilité sur le financement, mais le PDG a décidé de le mettre en œuvre, passera au CA du 19 juin.

### **Questions du SNPTES :**

**Q1** : Prolongation des CDDs. quelles modalités, automatique ou au cas par cas, quel financement ?

**DRH** : pas entièrement en mesure de répondre. Courrier de la Ministre dit "si nécessaire"... Pour toute prolongation faut un financement. Coté ANR, c'est plus ou moins acté. Pour les autres pas d'engagement et pas automatique. Tout n'est pas encore fixé. La MPR [*NDLR : il s'agit*

*probablement de la « Mission pilotage et relations avec les délégations régionales et les instituts »]* travaille là-dessus.

**SNPTES** : Prolongation automatisées dans certaines universités

**SNPTES** : C'est urgent. Cas des contrats qui se terminent bientôt. CNRS doit se positionner.

**DRH** : CNRS a exprimé le besoin... qui n'est pas anodin.

**Q2** : Concours interne IT : quelles modalités choisies ? Bcp de visios... Seront-elles tenables ? Jury d'admissibilité déjà très difficile. Risques de contentieux, sur les conditions techniques insuffisantes pour rentrer dans le cadre du décret.

**DRH** : oui arbitrage à prendre. Tout visio ; candidat interne donc avec possibilité de repli sur environnement de travail. Égalité de traitement plus difficile à assurer si conditions mixtes. DSI à la recherche de prestataire avec outil plus performant => reste un peu de temps pour se déterminer => la fin de la semaine pour faire les convoc. Objectif de nomination au 1er juillet.

**SNPTES** : comment s'assurer de l'identification des candidats (qui ne sont pas tous CNRS) ? Seront-ils accueillis dans les DR qui apparemment n'ont pas toutes les moyens de visioconf ??? Pour les membres des jurys = si chez eux quelle qualité de la connexion ? Si en DR = comment on va les héberger ?

**DRH** : Candidats = non pas en DR, soit chez eux soit dans leur unité.

Jury : question de disponibilité de salle à Meudon... Mais peut être ailleurs.

Rydoo a mis en chômage 1/3 de ses effectifs => pas de solution d'hébergement.

**SudRE** : Candidats dans les unités, mais toutes ne sont pas vraiment équipées de la même manière...

**DRH** : Le point coint clé c'est la capacité à avoir une qualité de bout en bout.

**Q3** : concours chercheur ?

**DRH** : à peu près pareil, mais des sections veulent absolument recevoir des candidats en présentiel. Conditions de déplacement étant ce qu'elles sont, ça élimine les candidats extérieurs à l'UE. Jury en visio, mais la plupart veulent pouvoir faire du présentiel et visio pour les candidats.

Objectif reste prise de fonction au 1er octobre

**Q4** : Combien d'unités ont rouvert le 11 mai, selon quelles règles ? Avec quelles modalités de contrôle des règles, surtout pour les unités non-hébergées ? Certaines unités ne font que semblant de gérer selon les PRA.

**Longin** : Quand le CNRS est hébergeur, il définit le PRA et le met en œuvre ; chaque DU définit son PRA en lien avec le DAS de l'institut. Une fois élaboré, il est porté à la connaissance des agents, avec toute information utile et doit indiquer comment respecter les règles prises...

Agents informés de la procédure à suivre avant de rentrer dans les locaux. Respect des mesures est de la responsabilité des DU et du DR pour la délég. Pour les agents qui ne respectent pas les règles, question de civisme, protection de sa santé et celle des autres. Pas entendu de cas de non-respect. Pas de contrôle. DR ne va pas faire le tour des unités pour voir s'il y a un PRA et s'il est respecté.

**SNPTES** : si c'est le DU qui impose de revenir alors que les moyens sanitaires ne sont pas là ?

**Longin** : Il faut en informer le DR et les DAS. Les dénoncer si ça existe.

**SNPTES** : Cas de labo = pas assez de masques, pas de gel, pas de lingettes

**Longin** : Employeur se doit d'assurer la sécurité des agents ; mais c'est hébergeur qui doit assurer la fourniture de gel et de masque. Ne pas avoir des différences au sein d'une même unité. Le CNRS l'assume et l'assure pour les unités qu'il héberge et la réciproque doit exister. Si certaines



unités manquent de masque ou de gel => en être informé pour imposer moins de gens dans les labos. Rôle des AP d'identifier les écarts entre les moyens et le nb d'agent sur le site.

**SNPTES** : Quelle possibilité pour l'agent de refuser d'aller travailler si règles de sécurité ne sont pas respectées ?

**SudRE** : On ne vit pas dans le même monde ; Pb que l'institut soit consulté et pas les instances chargées de la santé et la sécurité des agents. Agents n'ont pas toujours accès aux moyens de protection ; que doit-il faire ? Réponse : Il ne travaille pas ; mais ensuite quand on demande en CHSCT de voter un avis sur l'accès aux moyens de protection => Réponse : refus de le faire voter car il suffit de respecter le 4 m2...

**Longin** : CNRS fournit à ses agents les gels et masques.

Tous les agents qui vont sur site doivent avoir gel et masques

**SudRE** : Il faut le rappeler au DR.

**Longin** : Le note... Vont en parler en cellule de crise et avec les DR

### Questions du Sgen-CFDT :

**Q1** : Prime exceptionnelle de la FP ? Le CNRS va-t-il la mettre en place. Sur quel critère ?

**DRH** : Article 3 du [décret](#) très large. Pas de financement annoncé. Critères seront établis en fonction de ce qu'on aura comme abondement ! Montant du financement qui déterminera ce qu'on pourra faire. Ceux qui travaillent sur covid, mais aussi sur-activité pour les autres en travail à distance; n'étaient pas forcément pour ce texte dans les discussions avec le ministère.

**Q2** : Nommés dans les commissions nationales d'avancement selon quel critère ?

**DRH** : En fonction de leur expertise. Nombre important d'experts avec lesquels le SDP-IT travaille, aussi critère de la participation aux jurys de concours...

**Q3** : Arrêté du 11 mai relatif aux CET

**DRH** : On est le 18, ça date du 11, pas encore de ... [*NDLR : même les mots, ils ne les a pas :-)*]

Mais décision au mois de mai sera plus facile à mettre en œuvre que le précédent changement qui arrivait à l'automne...

### Questions du SNTRS :

La plupart de ses questions traitées auparavant.

Calendrier CA 19 juin ? CT en visio sans les LDG avant l'automne ?

Report du CT complet, ou juste LDG ? Et CA du 19 juin... Questions sur déconfinement seront posées au CHSCT demain.

**DRH** : CT avec CA derrière car point Idex => CT sera maintenu... mais à sa plus simple expression.

CA : à ce stade il est maintenu mais ne savent pas si visio ou présentiel.

*Fin de la réunion 17h15*