

Compte-rendu de la 3^{ème} réunion du Groupe de Travail (GT) « Structure » du 7 juin 2017 (salle des Conseils de l'IPNO).

Une vingtaine de participants. F. Cavalier préside la séance.

La réunion commence par une discussion sur la pertinence de rédiger des comptes rendus (CR) de ces réunions. Il n'y avait pas eu de CR pour la 1^{ère} réunion et juste une proposition de CR pour la 2^{ème} réunion. Comme cette notion de CR n'avait pas été discutée en amont, et que la proposition de CR pour la 2^{ème} réunion est jugée partielle, de l'avis même des auteurs (qui invitent à le compléter), il y a débat sur qu'en faire. Rien n'est vraiment tranché mais il est maintenant accepté par tous que nous ferons des CRs dorénavant. Il est proposé d'adopter un style « anonyme » et impersonnel, i.e. de ne pas, en général, écrire qui dit quoi, pour libérer la parole de chacun. Ces minutes sont la synthèse de notes prises par différents participants de la réunion. La démarche est la même que pour le CILO (la différence étant que les réunions de ce GT sont complètement « ouvertes »).

Il y aura essentiellement 4 sujets à l'ordre du jour pour la réunion : 1/retour sur la réunion à « mi-parcours » des coordinateurs de GTs qui a eu lieu la semaine précédente (vendredi 2 juin 2017), 2/une discussion sur les « conditions aux limites » de l'entreprise de refondation, 3/une présentation d'exemples de fédérations et 4/une discussion autour de la RIFSEEP.

1/Bref retour sur la réunion des coordinateurs de GTs

F. Cavalier commence par faire un bref retour sur la réunion à « mi-parcours » des coordinateurs de GTs. Il y a eu une trentaine (autant que de GTs) de rapports de ~5mns déclinant plusieurs points : participation moyenne, nombre de réunions, stade de la démarche, pertinence de la feuille de route, modifications éventuelles, difficultés rencontrées, etc... Il en ressort que tous les GTs des pôles « thématiques », « métiers », « missions » et « infra/installations » ont bien avancé, avec en général 3 à 4 réunions déjà tenues et des CRs en route, certains ayant même terminé. Plusieurs groupes se sont déjà projetés dans la 2^{ème} phase d'interaction avec les autres groupes. La plupart des GTs trouvent l'exercice et l'échange utile et instructif en découvrant, pour certains, les expertises, fonctionnements, etc... des labos voisins. Pour certains GTs, la question de la structure finale vers laquelle converger, qui n'est pas encore définie, « cristallise » les débats et est un frein à se projeter loin dans ce processus de refondation. Il y a beaucoup d'attente autour du GT « structure » pour progresser. Plus particulièrement concernant le GT « structure », F. Cavalier a résumé ce qu'il a dit à cette réunion des coordinateurs en parlant de discussions animées mais cordiales et qu'après notre première réunion, il avait l'impression que nous avions « 80 à 90% de notre ADN en commun ». Pour rappel, le GT « RH » aura sa 1^{ère} réunion le lendemain de cette réunion (i.e. jeudi 8 juin). Le GT « finances » n'a pas encore commencé.

Tous les GTs seront en tous cas prêts pour une « restitution » en assemblée générale début juillet, sous une forme encore à définir (série de présentations et/ou tables rondes, etc.) : 30 GTs avec 10mn par GTs = 5 heures, pas idéal, peu de discussions possibles. Tables rondes avec mise à disposition via internet des documents écrits en avance par les GTs ?

2/Conditions aux limites

S'ensuit une présentation d'A. Stocchi sur les conditions aux limites pour cette refondation. Les slides sont disponibles sur Indico. Ces conditions aux limites peuvent évoluer au cours du temps et ont diverses origines : « extérieures » (contexte, environnement, tutelles,...) et « intérieures » (l'ambition scientifique du projet, qui se construit dans les GTs, l'attention au côté humain, le nombre de postes

minimal, etc...). La lettre des tutelles de décembre dernier, comme point de départ, est commentée : le périmètre avec les 5 laboratoires impliqués, l'importance de l'interdisciplinarité (physique théorique, physique santé,...), le calendrier, l'accompagnement des tutelles,... Les conditions aux limites et le « champ des possibles » pour l'organisation et la structuration sont l'objet principal de ce GT. Les slides présentent des « figures imposées » provenant des tutelles.

Plusieurs questions sont posées :

-Si d'aventure il y avait un statu-quo, est-ce que les services techniques seraient quand même mutualisés ?

->On ne peut pas l'affirmer de façon absolue mais, étant donné la diminution générale des ressources humaines (RH) ces dernières années dans les fonctions support (cas général au CNRS) et les métiers techniques qui se dessine aussi progressivement (généralisation d'UMS ?), avec chaque activité tabulée, il est fortement à craindre qu'il y ait de la part des tutelles un souhait de « rationalisation » des services techniques. Dans ce contexte, on ne veut pas que nos laboratoires soient concurrents les uns et des autres et aient à se battre pour s'arracher les postes. Les encouragements des tutelles à ce processus de refondation doivent se traduire en engagements concrets : il est nécessaire de pouvoir mettre en place une programmation pluriannuelle des postes. Les discussions avec les tutelles sont en cours. On fait remarquer que l'IN2P3 a ses spécificités et des traditions, en particulier de collaborer, travailler et faire des propositions ensemble (« référence pour faire des structures »), ce qu'on ne retrouve pas forcément dans d'autres communautés. Il est en tous cas répondu qu'il vaudrait mieux anticiper et prendre notre destin en main avant qu'on le prenne pour nous et proposer plutôt que subir et attendre. Le but est de proposer une solution cohérente pour l'ensemble de nos laboratoires. Il est souligné qu'on ne veut en tous cas pas être un « laboratoire national » au sens d'une « super UMS » avec des implications dans des projets techniques « extérieurs » où les chercheurs locaux ne seraient pas partie prenante.

-Comment se ferait la bascule/transition vers une nouvelle structure ? Quel est le calendrier exactement ?

-> Les UMRs actuelles existent administrativement telles quelles jusqu'au 31 décembre 2019. Si l'on s'en tient au calendrier « normal » des quinquennaux, en février 2018, on doit présenter à l'HCERES le bilan des laboratoires individuels et un projet scientifique (dans l'esprit de cette refondation, de préférence, commun). A cette date, i.e. février 2018, les noms des personnels doivent émarger en face de la/des futures UMR/s. A priori, à cette date, la structure administrative vers laquelle on évoluera, issue du processus de refondation, sera définitivement actée. La structure/organigramme interne de cette/ces future/s UMR/s n'a pas à être encore précisée à ce stade. Ça devra l'être vers décembre 2018. D'après l'Université, il y a de la flexibilité sur le calendrier pour les cas particuliers et un délai supplémentaire si nécessaire devrait être possible.

Si on va vers une unité unique, le prochain quinquennal servirait en fait à mettre en œuvre progressivement la nouvelle structure et harmoniser les modes de travail, il n'y aurait pas de changement abrupt au 1^{er} janvier 2020. Pour les postes, le but est de faire à périmètre constant, chacun doit pouvoir conserver sa place/son poste. Il est dit que dès qu'on touche à une UMR, on la « dissout » et qu'il faudra des nouvelles fiches de postes pour le 1^{er} janvier 2020 et repostuler sur son poste même si c'est la même fiche de fonction. Il faudrait éviter ça. Ceci dit, il est probable que des collègues, par désir d'évoluer, postuleront sur des fiches différentes et en profiteront pour faire de la mobilité. Il est aussi craint que l'aspect « polyvalence » dans des services techniques soit perdu dans un regroupement.

Si le scénario retenu imposait de recandidater sur son poste, cela ne serait pas anodin et serait une source d'inquiétude et anxiogène. Ce point apparaît comme crucial, peut-être plus que le projet scientifique en lui-même, et paraît bloquer la « libération des énergies positives ». La refondation n'est pas juste une réflexion entre scientifiques, sa mise en œuvre relève des services des ressources humaines du CNRS. Chacun s'accorde à dire qu'il faut absolument avoir des assurances écrites que chacun gardera sa fonction. Ces garanties et négociations doivent venir « de très haut », du CNRS et de Paris-Sud. Paris-Sud est déjà sensibilisé à cette question et a mis l'accompagnement des personnels au cœur de ses actions. Il est important d'avoir un projet affermi avant tout pour pouvoir discuter vis-à-vis de la DR, et des instituts. Il est proposé d'aller discuter avec une délégation DU + représentants d'ITAs avec les tutelles. Tout le monde s'accorde que ces points sont très importants et que c'est une des « lignes jaunes » du projet.

Il est mentionné qu'il y a beaucoup d'exemples au CNRS de non-renouvellement d'UMRs, que ce n'est pas si « exceptionnel ». Sur le campus d'Orsay, l'exemple du C2N, parfois présenté comme une « réussite » (bien qu'il soit un peu tôt pour le dire définitivement ; et le processus a pris 10 ans avec une personne dédiée à plein temps dans la dernière ligne droite), est cité : il y a eu 4 départs sur 84 permanents concernés. Si on extrapole 5% à 500, notre cas pour le nombre de permanents, le chiffre (25) n'est pas complètement négligeable et pas souhaitable.

3/Fédérations

La réunion se poursuit par une présentation de L. Fayard sur les fédérations de recherche. Cette présentation fait suite à une première discussion autour de ce qu'est une UMR qui avait commencé lors de la séance précédente (voir slides d'Y. Charon sur le site internet du GT). Les slides de L. Fayard peuvent aussi être trouvés sur Indico. Il y a plus de 100 fédérations au CNRS (pour un peu plus de 1000 unités). Sept exemples de fédérations sont présentés, couvrant des domaines et des motivations scientifiques, des nombres de laboratoires impliqués, des dispersions géographiques, des durées d'existence (en particulier, celles proposées au sein de l'IN2P3 « sillon alpin » et « parisienne », sont essentiellement en gestation), des moyens financiers, etc... très différentes les unes des autres. Beaucoup de fédérations sont fondées autour de la mise en commun de plateformes expérimentales et/ou un thème scientifique spécifique et/ou ne couvrent que des « parties » des labos concernés. Dans certains cas, des UMRs sont dans plusieurs fédérations. Il semble que notre cas ne soit pas directement comparable puisque l'idée est que la totalité du périmètre de nos laboratoires soit concernés. Il est noté que, dans certains cas, des personnels techniques sont embauchés au nom de la fédération et ne sont pas rattachés à des UMRs. Pour l'IPSL, de quelques témoignages individuels, il semblerait que ces personnels (une vingtaine) ne soient pas moins bien lotis du point de vue carrière que ceux rattachés aux UMRs, notamment parce qu'ils sont associés à des projets porteurs, transverses et fédérateurs. Les embauches et les promotions sont discutées de façon collégiale par les directeurs des différentes UMRs. Cette fédération (IPSL) apparaît presque comme un « institut du climat », dirigé par un collège de directeurs. Il est noté que l'IPSL est actuellement adossé à un Labex, L-IPSL, de périmètre plus restreint et que c'est une structure ancienne (1995), créée à un moment où les structures fédératives du Plan d'Investissement d'Avenir n'existaient pas. Dans d'autres cas, il y a un directeur propre à la fédération. Dans certains cas, la fédération apparaît comme un Labex et/ou une volonté de faire des actions structurantes, en particulier à la vue des complexifications récentes dues à l'apparition des COMUEs et/ou pour donner de la visibilité vis-à-vis de la région. Des contrats peuvent être décrochés au nom de la fédération. Il est remarqué que, selon leur caractère « opératif » ou pas, certaines fédérations sont évaluées par l'HCERES et d'autres pas. Il semble que dans tous les cas, les UMRs participant à une fédération conservent leur Conseil Scientifique propre. Certains disent que les

UMRs se font souvent compétition (pour les moyens humains, financiers,...) autant avec une fédération que sans, même sur des projets communs, et que la structure fédérative est trop faible pour résoudre les problèmes. En particulier, elle ne protège pas à des restructurations inter-labos, si dictées par les tutelles. Il est aussi souligné qu'il faut éviter des couches « mille-feuilles » et la redondance avec des dispositifs déjà existants.

Il est finalement évoqué les « OSU » à l'INSU basées sur des UMS et qui sont essentiellement des mises en commun de l'administration et parfois de quelques personnes/services techniques.

Enfin, à la suite de cette présentation, la diversité des fédérations existantes et de leur mode de fonctionnement est soulignée. C'est selon le projet que l'on veut porter que l'on peut en définir les règles.

4/RIFSEEP

Le sujet est introduit par une présentation de V. Givaudan sur la RIFSEEP. Les slides sont issus d'un document de comité technique du CNRS présenté le 21 avril, aussi disponibles sur Indico. Cette réforme du régime des primes n'a pas encore été validé, mais ce sera certainement en vigueur d'ici 2020. Cela ne concerne que les ITA pour l'instant (extension aux chercheurs à un moment donné?). Il est à noter que la RIFSEEP est une réforme applicable à l'ensemble de la fonction publique (avec une déclinaison par organisme), pas une initiative CNRS. Avec la RIFSEEP, le montant des primes est calculé à partir de 2 composantes :

*l'IFSE : socle indemnitaire obligatoire, lié au corps/grade + un montant lié à la technicité/expertise/responsabilité basé sur des groupes de fonction G1/G2/G3 + un supplément lié à de l'encadrement et du pilotage C1/C2/C3 + la DEPREP lié au degré d'exposition au poste selon environnement professionnel (en gros réservé au siège du CNRS et aux DRs).

*le CIA « Complément d'Indemnité d'Activité » (prime annuelle liée à l'engagement professionnel qui est variable). Le CIA semble assez proche dans le principe du supplément de PPRS actuel sauf que son arbitrage pourrait être différent... Pas très clair pour l'instant.

Pour l'IFSE, les montants sont décidés initialement de façon "automatique" (garantie indemnitaire); pour la CIA, c'est décidé au niveau du DU (beaucoup plus faible que la part variable de la PPRS).

Les classements dans les Gx et Cx peuvent être revus, y compris à la baisse, lors d'un changement de fonction. Il est répété qu'un changement de laboratoire correspond à une nouvelle fiche de poste, avec de nouvelles fonctions potentiellement. Il y a donc une possibilité de changer de groupe Gx et Cx en bien ou en mal (en fonction du poste, mais selon des critères pour l'instant pas définis). En cas de désaccord comme un reclassement inférieur, il y a possibilité de faire appel auprès de la DRH à la DR via un examen individuel et d'évaluer un éventuel maintien de la situation antérieure (avec probablement avis du directeur).

Par contre, dans le cas d'une restructuration interne à un laboratoire, le régime est alors basé sur le poste antérieur, en se basant sur le groupe G dans le groupe de fonctions qui était le sien avant, pendant une période initiale de 4 ans (après, ce n'est plus trop défini).

Pour la BAP E, il va y avoir disparition de la PFI. A titre transitoire, ceux qui en bénéficient aujourd'hui continueront à percevoir un montant de la RIFSEEP au moins égal à celui intégrant la PFI (hors modulation positive). Lors d'un changement de type NOEMI ou FSEP, il y a la perte possible/probable de la PFI (il est mentionné 2 cas de perte de PFI suite à des Noemi). La PFI peut représenter 30% du salaire des techniciens en BAP E.

Il y a accord de tous les participants sur le fait que l'éventuel changement des UMRs dans le cadre de la refondation (en particulier en cas de fusion) ne doit donner lieu à aucun changement dans la situation vis à vis de la RIFSEEP (Gx/Cx) pour tous les agents. C'est fortement lié au fait que dans l'esprit de tous une fusion devrait se faire par « transfert » des postes et non par création d'une nouvelle unité dans laquelle les personnels postuleraient ; ce qui ne protégera pas des changements ultérieurs dus aux mécanismes propres de la RIFSEEP, qui interviendraient aussi sans changement de structure.

5/CONCLUSION - ACTION

La réunion se conclut par la décision de constituer une délégation avec à la fois des membres du COPIL et des membres du GT qui va être chargée de rencontrer la DRH de l'IN2P3 autour des 2 questions qui apparaissent potentiellement bloquantes :

- Mécanisme pour la transition entre les UMRs actuelles et la/les futures structures
- Impact d'un changement de structure sur le régime de prime des IT dans le cadre de la RIFSEEP

Le but est d'obtenir une confirmation explicite de l'IN2P3 d'un accord sur notre conception d'un éventuel changement de structure (transfert de tous les postes sans mécanisme de candidature sur de nouveaux postes, pas d'impact sur le régime de prime comme dans une restructuration interne). Cet accord serait ensuite transmis pour validation à la DRH du CNRS, avec si possible une rencontre tri-partite délégation-DRH IN2P3-DRH CNRS. Le but est d'avoir un accord écrit clair qui servira de référence pour la mise en œuvre par la DR4 et évitera de possibles interférences négatives de sa part. Sans une garantie sur ces 2 points, il est hors de question d'envisager un processus de refondation qui implique la disparition des UMRs existantes.