

Présents ou à distance :

Direction : Président, DGS, DRH, DRH adjoint

CGT : Daniel Barbar, Fabrice Besnard, Sabrina Chatti, Férouze Guitoun, Ludivine Vagneur

CFDT : Aurélien Guérin, Elke Halez, Julie Prata, David Vassallucci, Marie -Jeanne Barrier .

1. Campagne d'emploi 2025 (pour vote)

La direction nous a présenté la campagne d'emploi. Nous tenons à remercier la prise en compte de nos demandes en communiquant des éléments de contexte importants pour évaluer ces campagnes : demandes remontées des dialogues de gestion, départ en retraites, flux entrants/sortants, si les postes ouverts au concours créent un poste ou modifient un existant (remplacement départ en retraite, réhaussement, etc...). Nous avons pu obtenir tous les éclairages nécessaires sur chacun des postes ouverts à cette campagne.

Au vu de ces éléments, **la campagne d'emploi consacre indéniablement des efforts pour la promotions et la valorisation des carrières** : sur 13 concours ou recrutement (hors AGPR), 2 remplacent des départs en retraites et 11 permettront la titularisation de CDD en poste, des revalorisations ou des rehaussements (services de la présidence, VPR, VPE, DGS mais aussi postes de professeur.es ouverts sur concours 46.3 ou 46.4 favorisant les candidats MCF déjà en poste). Vu le contexte budgétaire, cet aspect est important et nous le saluons.

En revanche, **comme l'année dernière, cette campagne d'emploi est bien négative**. Sur 9 départs en retraite prévus en 2025, seuls 2 seront compensés. Évidemment, tout départ en retraite n'appelle pas systématiquement un remplacement car certaines missions et besoins évoluent dans les services. Des recrutements au fil de l'eau en CDD pourront parfois compenser des besoins humains. Toutefois, nous ne partageons pas l'optimisme de la direction qui considère que cela ne pose pas de problème. Nous avons remonté les témoignages de nos collègues concernant de nombreux services où les charges de travail sont conséquentes (par exemple suite à nos visites de la DAF ou de la DMG). **Cette campagne d'emploi est bien placée sous le signe de l'austérité budgétaire imposée par le gouvernement et qui contraint les établissements à faire autant, voire plus, avec moins**. Cette baisse du personnel rentre en echo avec les annonces d'une probable diminution du nombre d'élèves fonctionnaire stagiaire prévu pour le concours 2025.

Le président argumente que les campagnes d'emploi n'offrent qu'une vision partielle des flux de personnels dans l'établissement : ainsi, le bilan social révèle que le nombre d'emploi n'a pas baissé l'année dernière malgré la campagne d'emploi négative. Nous ne demandons qu'à la croire et prenons rendez-vous à la publication du Rapport social unique 2024 (RSU) pour le mesurer. **En attendant, nous invitons les personnels à nous faire remonter du terrain les besoins en personnels et les difficultés liées aux surcharges de travail**.

Pour toutes ces raisons et afin de matérialiser notre refus de l'austérité sans pénaliser les collègues qui seront revalorisés par cette campagne, **nous, élu.es CGT, avons décidé de nous abstenir sur cette campagne d'emploi (5 voix sur les 10)**. Les représentants CFDT ont choisi de voter pour (5/10)

2. Revalorisation des grilles de rémunération des post-doctorants et chercheurs contractuels (pour avis)

Cette revalorisation permet un **alignement sur les grilles du CNRS et diminue les inégalités** possibles entre personnels de labos employés par différentes tutelles sur les mêmes postes.

Nous demandons combien de personnes sont concernées. La direction reviendra vers nous pour nous communiquer ce chiffre. Les élu.es CFDT pointent judicieusement que la revalorisation décidée par le CNRS n'est pas très égalitaire, puisque les plus gros salaires perçoivent la plus grosse augmentation, ce qui creuse les écarts finaux. Enfin, nous soulignons que pour beaucoup de projets, **ces revalorisations salariales non budgétées dans l'enveloppe initiale peuvent pénaliser les jeunes chercheur.ses déjà précaires en raccourcissant la durée de leur contrat**, à un moment de leur carrière où chaque mois est précieux pour se préparer la suite de sa carrière (publications, concours, etc...). C'est encore plus vrai en SHS où le peu de budget équipement/fonctionnement des contrats permet rarement des transferts vers les salaires. Aucune compensation financière n'est prévue ni possible pour atténuer ces effets (le montant de ces compensations dépendant du nombre de personnes concernées n'est pas communiqué), la direction relativise en disant que les laboratoires « sont habitués » à ce genre de changement. Si nous sommes pour les revalorisations salariales, **nous regrettons qu'aucune enveloppe ne soit prévue pour éviter de pénaliser des personnels qui ont juste la malchance de tomber dans ces périodes de transition.**

VOTE : pour unanime

3. Suite des groupes de travail : axes de travail et méthode de consultation (pour information)

La DGS nous a fait un point d'avancement sur ce sujet, avec rappel de la démarche et de son déroulé depuis 2023 : les 7 groupes de travail (GT) qui ont travaillé, formulé des préconisations et déjà restitué leur travaux. De ces travaux ont été définis et précisés 8 chantiers et 2 axes pérennes pour définir la stratégie de l'établissement dans les années à venir. Les prochaines phases à venir sont: proposition et concertation jusqu'en janv. 2025 et mise en œuvre Fev.-Déc. 2025. La DGS nous a ensuite présenté de manière plus précise le projet d'administration qu'elle dirige qui devra se conclure par **des projets de service pour la VPE / VPR / DAI** (Ces projets de service seront présentés en instance au CSA une fois finalisés). Des points d'avancement réguliers seront communiqués en instance et en dialogue social.

4. Projet d'administration – DAI (pour vote)

Invités sur ce point: Vincent Michelot (VP Relation Internationales) et Xavier Person (directeur de la DAI).

Il nous a été présenté les changements dans la gouvernance depuis la nomination d'un Vice-Président au relation Internationales. Ces changements actent la volonté de la nouvelle direction de bien **séparer les fonctions stratégiques et politiques (les VP) des fonctions d'administration et de gestion pour l'ensemble des services de l'ENS. Nous y sommes favorables** car cela apporte plus de clarté dans les prises de décisions et les responsabilités de chacun.es.

Nous étions invités à entériner les changements qui ont suivi la prise de poste du directeur X. Person (pérennisation de son interim actuel) et acter le changement de nom de la DAI en direction des relations internationales (DRI) » et son rattachement à la DGS.

Le projet de service précis et son nouvel organigramme nous seront présentés **ultérieurement** en instance (d'ici l'été 2025).

Vote : pour unanime

5. **Dématérialisation vacation d'enseignement (pour information)**

Les vacations pourront désormais être gérées de manière dématérialisée, ce qui constituera une vraie simplification des démarches pour les personnels concernés, les vacataires comme les responsables de formation. Nous félicitons l'ensemble des services impliqués dans ce projet pour sa réalisation.

6. **Questions diverses**

Formulaire de dépôt de CET: Nous avons fait remonté la complexité de la procédure actuelle. Une simplification de cette procédure est à l'étude, ou du moins la mise à disposition d'un formulaire pré-rempli à titre d'exemple pour guider les collègues dans la démarche

CR rédigé par vos élu·e·s CGT