

## Négociation annuelle obligatoire

### 2ème réunion

9 mai 2017 – 14 heures

#### Participants:

##### **Employeur**

Karl SCHUSTER, gérant directeur de l'IRAM

Isabelle DELAUNAY, responsable de l'administration

##### **Délégués syndicaux**

Sophie LEONARDON (CFTC)

Jean-Christophe ROCHE (CFDT)

Patrick CHAUDET (FO-CGT), par téléphone

Les délégués syndicaux ayant eu des difficultés à trouver les documents à la base des négociations sur la « base de données unique » (BDU), ID leur explique la structure de la BDU qui a été installée suite à l'obligation légale en juin 2015. La plupart des documents utiles pour les NAO se trouvent dans le chapitre 4 « Rémunération des salariés et dirigeants ». Depuis la réforme de la formation professionnelle, les formations sont considérées comme investissements. Les actions de formation se trouvent donc au chapitre 2 « Investissements ».

La plupart des autres documents se trouve dans la BDU depuis des semaines. Seul l'état des RTT et congés payés à ce jour a été envoyé par mail le 5 mai. Pour l'année 2016, il se trouve également dans la BDU.

Les délégués syndicaux souhaitent disposer d'un tableau avec les chemins d'accès aux bons endroits de la BDU, pour s'assurer de parler du même document.

Cette demande rencontre une certaine incompréhension de la part d'ID pour laquelle la BDU est structurée conformément aux prescriptions légales. De plus, sa mise à jour est conséquente pour les collègues de l'administration.

ID apporte une autre clarification quant à la situation de SEETI, opérateur du téléphérique de Bure. SEETI n'est pas un sous-traitant mais un **prestataire**. L'IRAM a un contrat CONFIDENTIEL avec SEETI, on ne peut donc pas le mettre sur la BDU. Le coût annuel est rappelé. Il n'a pas bougé depuis 2015.

## **RTT**

Les délégués syndicaux souhaitent obtenir des données individuelles anonymes sur l'état des RTT pris. Vu que les données sur la BDU sont très détaillées par groupe, par sexe et par CSP, la direction considère que les délégués possèdent toutes les informations dont ils ont besoin. Le fait de donner une grande masse d'informations au mois le mois est aussi un coût pour l'IRAM. KS met en garde qu'il ne faut pas être noyé dans trop d'informations.

KS souligne que les RTT non posées concernent en majorité des chercheurs ou des membres de la direction, ce sont donc des cas spécifiques. Il est tout à fait d'accord pour faire attention aux non-cadres et aux non-scientifiques, dans ce domaine.

ID fait remarquer que les personnes à temps partiel ont aussi des fois des difficultés à prendre les RTT. KS rajoute que pour lisser les prises de RTT, il faudrait obliger les salariés à poser leurs RTT chaque mois, et pas étalés sur l'année. Personnellement il est pour cette solution.

Ce qui est important pour les délégués est de s'assurer que l'évolution des RTT posés aille dans le bon sens. Comme SoL n'a pas pu consulter les tableaux des RTT pendant le week-end, elle ne souhaite pas se prononcer sur ces données. On se met donc d'accord pour traiter les questions d'heures de travail / RTT à la prochaine réunion de NAO, le 17 mai.

## **HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Le plus gros volume d'heures supplémentaires est causé par les blocages au plateau de Bure et les missions pour le projet NOEMA. Pour les salariés de Saint-Martin-d'Hères, les heures supplémentaires sont très restreintes. Elles sont rémunérées sous forme de repos.

SoL se réjouit que l'IRAM arrive donc à fonctionner sans recourir souvent à des heures supplémentaires. ID précise que les heures supplémentaires des personnels de Grenoble lors de blocages ou mission à Bure sont déclarées et compensées par du repos. JCR rajoute que par rapport à 2015, les heures supplémentaires ont diminué de moitié.

PC défend les salariés des sous-traitants de l'IRAM qui ont fait beaucoup d'efforts en termes de temps, de vie familiale lors des blocages. Il concède que ce n'est pas aux syndicats de soutenir les personnes extérieures à l'IRAM, mais pour lui, cela se rajoute à la façon dont on traite les personnes travaillant à Bure.

## **EVOLUTION DES EFFECTIFS**

ID et KS confirment que l'IRAM est en sous-effectif et que le nombre de salariés est en baisse depuis 2012 pour arriver à 86,39 ETT sous contrats français, Grenoble, Bure et Espagne compris. Ils donnent 4 raisons pour cette évolution : un manque de visibilité financière qui empêche d'embaucher, la grande spécificité de certains postes, et donc l'impossibilité de trouver le candidat adéquat, des départs en retraite qui n'ont pas pu être anticipés (suite notamment au manque de communication de la part des salariés à ce sujet) et finalement, le remplacement

des contrats « détachés en Espagne » par des contrats espagnols, à l'occasion des départs naturels des salariés détachés. En effet, la collaboration sociale entre pays européens étant plus forte, le plus pertinent et la règle sont désormais de conclure des contrats de travail espagnols, et d'inscrire à la sécurité sociale espagnole les salariés travaillant sur le territoire espagnol. A terme, tout détaché partant à la retraite en Espagne sera remplacé par un contrat espagnol. Trois postes ont déjà été concernés par ce glissement vers un contrat espagnol.

KS : Entre 2011 et 2015, une très grande diminution de presque 10 postes est due au projet ALMA. On a pu tirer ce projet jusque 2017.

JCR : Je crois me souvenir que c'était une diminution de 105 à 98. Je crois que notre objectif était de revenir à ces 98.

KS : On devrait aujourd'hui être à 90 ou 91 postes. Je ne vois pas où vous allez trouver ces 8 postes qui manqueraient. Le plus important est de suivre le plan qu'on a présenté aux partenaires. Notre opération à Bure et notre développement... je ne vois pas les 8 postes. On perd aussi un peu par des personnes qui partent à 70% en temps partiel par exemple, je ne les remplace pas.

SoL remarque qu'un poste d'astronome manque dans les effectifs, et insiste sur les grands besoins en informatique.

Pour KS, le groupe informatique est revenu à son niveau initial. Concernant le support scientifique, une partie du staff scientifique est payée par le *Conseil National des Astronomes et Physiciens* (CNAP), pas par l'IRAM. Des projets sont terminés et les personnels donc partis. Il admet néanmoins que l'IRAM peine à trouver les bons profils.

SoL avance que la charge de travail va certainement augmenter avec Polyfix.

## **SALAIRES**

JCR avance que la grille des salaires est inadaptée à l'IRAM, les coefficients les plus bas étant en dessous du SMIG.

ID confirme qu'elle est devenue obsolète et pas du tout opérationnel pour l'IRAM tout en précisant que les coefficients les plus bas ne sont jamais utilisés et que personne n'est jamais rémunéré en dessous du SMIG. Une refonte nécessite du travail et des ressources. Ce serait un exercice à faire.

KS répond que cette grille est une copie de celle de l'ILL et voudrait savoir si les délégués ont des nouvelles de la centrale de la CFDT. Des informations sur les solutions négociées chez ILL ou SRF l'intéressent. Déjà dans le contexte de vouloir faire une comparaison sur du long terme des niveaux de rémunération, mais aussi en absolu.

## **PYRAMIDE DES AGES**

La direction note que vu l'effectif assez restreint de l'IRAM, le moindre mouvement en personnel a un impact significatif et est donc à relativiser. KS admet que depuis la fin du projet ALMA, peu de jeunes aient été embauchés. Le problème existe surtout au niveau des emplois techniques. Pour l'astronomie, on embauche des doctorants.

Les syndicats apprécient qu'il y ait déjà à l'IRAM un questionnement sur les tranches d'âge. SoL suggère de compenser les départs en retrait par une promotion interne et l'embauche d'un jeune, puisque le nombre de salariés au-dessus de 55 ans est élevé.

KS a bien cette volonté mais voit deux problèmes : on ne peut pas remplacer un technicien sénior par un jeune sans expérience, puis il est très difficile d'anticiper les départs en retraite, parce que les salariés ne sont pas obligés de les annoncer longtemps en avance et ne savent souvent pas eux-mêmes quand ils veulent partir.

SoL propose d'instaurer une sorte de contrat moral pour permettre à la direction d'anticiper.

Deux pistes sont déterminées en commun pour permettre une gestion des départs plus sereine :

- Parler aux salariés de 55 ans et plus lors des entretiens professionnels de leurs projets. C'est un cadre formalisé qui évite qu'une personne se sente « poussée dehors ». En effet, la direction souligne qu'à partir de 55 ans, il faut vraiment aller à la CARSAT, demander une simulation pour éviter des retards purement administratifs. Il faut veiller à ce que les dossiers soient complets. Ceci est d'autant plus vrai pour les salariés ayant travaillé en dehors des frontières françaises.
- SoL suggère que les délégués syndicaux communiquent vis-à-vis des salariés en disant que c'est important que les départs en retraite soient remplacés en avance.

PC émet l'idée d'instaurer une convention à l'IRAM qui formaliserait le temps de préavis de départ en retraite. On pourrait adapter les horaires de travail par exemple par une préretraite.

ID dit qu'une telle piste serait techniquement envisageable par le biais d'une convention pour inciter les personnels de l'IRAM à faire connaître leur souhait ferme de départ en retraite, éventuellement adapter leur poste et organiser un remplacement via une embauche. Après échanges et demandes de précisions techniques, KS fait savoir qu'il n'est pas opposé de principe à un tel mécanisme.

FIN DE LA REUNION à 16.40.