
Édité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (SNTRS-CGT)

7, rue Guy Môquet Bât i 94800 VILLEJUIF - Téléphone 01 49 58 35 85

Mél : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : <http://www.sntrs.fr>

ISSN 0180-5398-CP 0919S05392- Directeur de la publication : Josiane TACK

– Imprimé par nos soins – Périodicité : Bimestrielle



*du mardi 20 mars 2018 à 14 h
au vendredi 23 mars 2018 à 12 h
à Dives Sur Mer (14)*

Sommaire

• Les modalités pratiques	2
• Projet de document d'orientation	4
• Fiches revendicatives	19
• Projet de statuts	36
• Pour bien préparer le Congrès	42
• Pour aller au Congrès	43

POUR NOUS JOINDRE PENDANT LE CONGRES :

E-mail : sntrscgt@vjf.cnrs.fr

Ordre du jour du 29ème congrès du SNTRS-CGT

adopté par le CSN du 27 juin 2017

- Débat et vote sur le rapport d'activité,
- Débat et vote sur le projet de document d'orientation,
- Débat et vote sur les modifications des statuts
- Débat et vote sur des fiches revendicatives,
- Election de la Commission Exécutive et de la Commission Financière et de Contrôle.

Le congrès est composé (article 17 des statuts)

- des délégués élus par les sections locales du syndicat, à titre délibératif,
- des délégués élus par les sections nationales, à titre délibératif,
- des membres de la Commission Exécutive, s'ils ne sont pas délégués, à titre consultatif.

Le nombre de délégués des sections

Le nombre des délégués est déterminé de la façon suivante :

- de 5 à 20 adhérents = 1 délégué,
- de 21 à 40 adhérents = 2 délégués,
- de 41 à 60 adhérents = 3 délégués,
- de 61 à 80 adhérents = 4 délégués,
- au-delà, 1 délégué supplémentaire par tranche de 20 adhérents.

Le nombre des adhérents est calculé en prenant en compte le nombre de FNI et de timbres mensuels payés à la trésorerie nationale du SNTRS-CGT au titre de l'année comptable validée par CSN précédant le Congrès.

La base de ce calcul est : 10 timbres par adhérent en moyenne (FNI y compris).

Les délégués doivent être élus par l'Assemblée Générale de la section et disposent, en cas de vote par mandat, d'autant de voix que celle-ci a d'adhérents.

Vote du Rapport d'Activité

Les sections se prononcent sur le rapport d'activité par mandats : chaque section a un nombre de mandats égal au nombre de ses adhérents (1 adhérent = 1 FNI + 9 timbres payés).

Les sections seront informées par courrier du nombre de mandats et de délégués dont elles bénéficient (Il sera tenu compte des versements opérés au titre de l'année 2016 pour la définition du nombre définitif de délégués et de mandats).

Votes au Congrès

Les votes sur l'ensemble des questions soumises aux débats du Congrès ont lieu conformément à l'article 18 des statuts du syndicat : « L'assemblée plénière du Congrès est souveraine pour traiter et résoudre les questions posées à l'ordre du jour.

Les décisions sont prises à la majorité des voix des délégués, les votes ont lieu à main levée, toutefois un vote par appel nominal ou par mandats peut être décidé par le Congrès à la demande d'un délégué au président de séance. Les votes par procuration ne sont pas admis. Un délégué ne peut se faire remplacer que par un délégué suppléant élu par la même Assemblée Générale de section.

Les travaux du Congrès sont dirigés par un bureau composé de membres élus parmi les délégués à la première séance du Congrès ».

Plan général

Partie I : les conséquences de la politique générale du gouvernement pour l'Enseignement Supérieur et la Recherche	p.4
La loi Fioraso	p.6
La situation des personnels	p.8
Partie II : Les enjeux de la recherche	p.8
Partie III : Nos propositions pour renforcer la recherche en créant des emplois	p.10
Créer des emplois, résorber la précarité	p.10
Augmenter les salaires et améliorer les carrières	p.10
Structuration nationale de la recherche publique	p.11
Développer la démocratie	p.11
L'évaluation par les pairs au sein d'instances démocratiques	p.12
La diffusion des connaissances ne doit pas être aux mains d'intérêts privés	p.12
Le soutien de l'État à la recherche fondamentale doit être amplifié	p.13
Supprimer le programme d'investissement d'avenir	p.13
La CAP 2022 (ex-MAP, ex RGPP-II) doit être abandonnée	p.13
Les EPST et les Universités sont complémentaires	p.13
La recherche publique n'est pas sous-traitante pour la R&D des grandes entreprises	p.13
Développer les coopérations internationales	p.14
Partie IV : Le SNTRS-CGT pour défendre tous les travailleurs de la recherche	p.14
La vie du syndicat	p.14
L'activité syndicale des sections en région est la base de la vie du syndicat	p.15
Les relations du SNTRS-CGT avec les autres syndicats de l'ESR	p.15
Aider nos adhérents à devenir des militants	p.16
La communication	p.17
Santé au travail, sécurité et conditions de travail	p.17
L'action sociale	p.17
Le SNTRS-CGT dans la confédération	p.18
Être à la fois un syndicalisme de proposition et de lutte	p.19
Développer les relations syndicales internationales dans la recherche	p.19
Fiches revendicatives	
Fiche salaires et grilles des personnels de recherche	p.19
Fiche non titulaires	p.24
Fiche action sociale	p.26
Fiche sujétions et astreintes	p.34
Projet de statuts	p.36

Le document d'orientation proposé ci-dessous précise les analyses et orientations revendicatives du SNTRS-CGT pour la recherche publique et ses personnels. Il s'inscrit dans la démarche de la Confédération Générale du Travail pour la défense des intérêts des salariés et la satisfaction de leurs revendications.

Le rapport d'activité de la CE fait le point sur les actions que nous avons menées pour porter ces orientations depuis le 28^e congrès. Nous continuerons de porter ces orientations, citons par exemple, la défense du statut des fonctionnaires en convergence avec l'UFSE ainsi que la défense des salaires reconnaissant les qualifications, des pensions et de la couverture sociale.

1 Partie I : les conséquences de la politique générale du gouvernement pour 2 l'Enseignement Supérieur et la Recherche

3 Depuis le pacte pour la recherche de 2006, le paysage de la recherche est en perpétuelle restructuration. Le paysage qui
4 devait être simplifié n'a jamais été aussi complexe. Les structures s'empilent, Pôle de compétitivité, ANR¹, HCERES, Institut
5 Carnot, IRT, Plates formes régionales de transfert de technologie, Satt, PRES, COMUe, Idex, Isite, Ecoles Universitaires de
6 recherche, Société Universitaire de Recherche, la liste est loin d'être exhaustive. D'une recherche publique structurée autour
7 d'organismes nationaux, nous passons à une recherche structurée autour de regroupements territoriaux d'établissements
8 d'enseignement supérieur dans lesquelles viennent s'insérer les organismes de recherche. Toutes ces restructurations ont
9 entraîné une profonde dégradation des conditions de travail avec des conséquences sur la santé des personnels et sur la
10 qualité du travail scientifique. La précarité règne en maître dans les laboratoires et les services. La nature du travail scientifique
11 a profondément changé.

12 Le processus intergouvernemental de Bologne de 1999 a mis en place un « Espace européen de l'Enseignement supérieur »
13 prétextant l'harmonisation des systèmes nationaux par la généralisation du système à trois cycles (LMD) et en 2000, la
14 Stratégie de Lisbonne créa un espace européen de la recherche et de l'innovation. Cet espace avait pour vocation, afin
15 d'accroître la compétitivité de l'Europe, d'établir une zone sans frontière pour la recherche dans laquelle, la mobilité des
16 ressources financières et humaines entre les secteurs public et privé serait favorisée. A cette fin, les chefs d'Etat et de
17 gouvernement ont demandé à la commission européenne de faire le nécessaire pour :

- 18 1) « Rendre l'environnement plus propice à l'investissement privé dans la recherche aux partenariats de R&D et aux
19 jeunes sociétés spécialisées dans la haute technologie ...
- 20 2) « Encourager l'élaboration d'une méthode ouverte destinée à évaluer les performances (benchmarking) des politiques
21 nationales de R&D... »². Au sein d'un marché unique où les capitaux et les marchandises circulent librement, chaque
22 Etat membre de l'UE se doit d'être compétitif en offrant un environnement législatif et fiscal propice à l'essor des
23 entreprises. Le modèle de référence est celui de l'entreprise. Dans la course qui oppose l'Europe aux USA et au
24 Japon, la compétition interne entre pays européens est un aiguillon plus puissant que la compétition internationale. Il
25 s'agit pour les instances européennes d'équiper les gouvernements d'une panoplie d'indicateurs comparables afin
26 qu'ils puissent engager un étalonnage de leurs performances de R&D.

27 Pour la commission européenne « *les grandes entreprises et les multinationales sont les acteurs clés et leur présence a des*
28 *effets multiplicateurs potentiels. Dans un monde globalisé, elles choisissent d'implanter leurs centres de R&D dans les lieux où*
29 *les ressources humaines et le cadre juridique et les incitations sont les plus attractifs. L'Europe et les différents États*
30 *membres doivent être compétitifs pour fournir cet environnement. L'étalonnage des performances constituera un défi pour le*
31 *futur* »³.

32 L'espace européen de la recherche ne concerne pas seulement les politiques de recherche proprement dites mais tous les
33 modes d'action publique qui peuvent aider les programmes de R&D des entreprises privées. L'EER nécessite une réforme
34 radicale des Etats. Appelés à entrer en lice comme n'importe quels autres acteurs économiques, les Etats se devaient de
35 devenir eux-mêmes des organisations concurrentielles, la concurrence étant, dans cette logique, le plus sûr gage de la
36 compétitivité.

37 Les conclusions du Conseil européen de Lisbonne assignant officiellement à l'Union une cible chiffrée assortie d'une
38 échéance : porter le niveau d'investissement de l'UE en R&D de 1,9% à 3% de son PIB en 10 ans. Ce chiffre qui est le score
39 du concurrent japonais a une valeur d'objectifs pour encourager chaque État à progresser. Cette progression devant être
40 mesurée par les référentiels de l'entreprise privée : l'étalonnage des performances qui vise à mesurer l'efficacité des dépenses

¹ Glossaire des acronymes à la fin de la partie IV

² (Conseil Européen « Conclusions de la présidence » sommet européen de Florence 21-22 juin 1996 § 12)

³ Etalonnage des performances des politiques nationales de RDT: Premiers résultats. Document de travail des services de la commission. Bruxelles 31 janvier 2002 SEC (2002)129 p18

41 de R&D et de l'utilisation des ressources humaines en termes de brevets et d'innovations marchandes. Pour les dirigeants
42 européens, la compétitivité d'un pays dépend de plus en plus de l'intensité des interactions entre la recherche publique et les
43 entreprises privées. Ils considèrent que la recherche académique étant trop tournée sur elle-même, doit être contrainte à
44 travailler pour les entreprises.

45 La mise en œuvre de l'EER s'est heurtée en France à l'organisation de la recherche publique reposant sur des organismes et
46 des établissements autonomes dont les orientations étaient définies pour une grande part par la communauté scientifique à
47 travers les instances scientifiques composées de membres élus et nommés.

48 Le gouvernement de N Sarkozy a utilisé les illusions du mouvement de 2004 et les dirigeants de « Sauvons la Recherche » qui
49 cherchaient un compromis avec le pouvoir politique, pour mettre en place, avec le Pacte pour la Recherche de 2006, l'AERES
50 et l'ANR, les premières étapes de la profonde transformation de l'ESR répondant aux objectifs de l'EER.

51 L'ANR et l'AERES ont visé à reléguer les organismes de recherche au rôle d'agence de moyens. L'ANR a fragilisé les
52 organismes en les dessaisissant de leurs orientations scientifiques par une politique de financements sur projets de la
53 recherche et par le transfert, à son profit, d'une partie de leurs ressources financières. L'AERES les avait dépossédés de la
54 mission d'évaluation des laboratoires. Même si le rôle d'évaluateur plein et entier des laboratoires a été restitué aux instances
55 des organismes, dans les faits cette évaluation est toujours monopolisée par le HCERES en l'absence de volonté politique de la
56 Direction des organismes. Le pouvoir politique a délesté de leurs missions originales les organismes en mettant en avant une
57 volonté de céder leur place aux universités.

58 « *Je veux faire de l'université le centre du dispositif de recherche. Avec des organismes qui ont vocation à devenir de véritables*
59 *agences de moyens, stratèges répartissant personnels et budgets dans différents laboratoires en fonction de leur qualité et des*
60 *priorités de recherche* », déclarait la ministre Valérie Pécresse le 10 décembre 2008. Cette même orientation a été à l'œuvre
61 sous le gouvernement de François Hollande et se poursuit aujourd'hui avec Emmanuel Macron.

62 En 2007, la loi LRU a profondément modifié la nature des universités. Elle a considérablement renforcé le rôle de leur direction
63 et doté les universités d'une série de compétences budgétaires et de gestion. La mise en place d'un budget global et le
64 passage aux RCE ont renforcé les équipes présidentielles et les services centraux notamment au profit des directions
65 financières et des DRH. L'autonomie de gestion conférée par la loi LRU qui leur a donné une plus grande capacité de pilotage,
66 était l'étape nécessaire pour engager les universités dans un processus de compétition afin d'attirer « les talents » et les
67 financements.

68 Jusqu'à la loi LRU l'activité de recherche des universités était très liée à l'enseignement. Depuis elle est mise en avant dans les
69 compétitions et tend à être découplée de l'enseignement de masse.

70 Depuis le Pacte pour la recherche et la LRU, les activités de recherche et de formation ne sont plus considérées comme des
71 biens communs mais comme des produits marchands. Ce qui a conduit à l'introduction de relations marchandes voire
72 commerciales dans le monde de l'ESR et à l'introduction d'un « capitalisme académique » qui s'est accompagné des critères
73 de gestion de l'entreprise privée considérés comme le nec plus ultra de l'efficacité économique. (Benchmark, compétition à tous
74 les étages, primes au mérite, contrôle de gestion...).

75 Dans la recherche et à l'université, nous assistons au passage d'une reconnaissance reposant sur la qualité du travail à une
76 reconnaissance basée sur la capacité à décrocher des contrats ANR, européens transformant les lauriers académiques en
77 subventions, contrats et primes sonnantes et rébuchantes.

78 Les classements de l'AERES comme ceux de Shanghai ou autres comme celui du *THE* ont établi une hiérarchie qui est à
79 l'origine d'une compétition entre laboratoires et établissements pour l'obtention des financements. Trois instruments de mise en
80 compétition jouent un rôle particulièrement important :

81 1. Les évaluations bureaucratiques du HCERES favorisent la compétition des établissements, notamment des
82 « coordinations territoriales ». Jusqu'à récemment, elles envisageaient même chaque établissement comme une entité
83 indépendante, sans synthèse au niveau national, ce qui accentue les écarts entre eux et exclut toute coordination. Le HCERES
84 favorise la compétition en rendant visible les écarts entre les équipes et les institutions, l'ANR en allouant sélectivement les
85 moyens de recherche à des projets

86 2. Le PIA en conjuguant allocation des ressources et labellisation (I dex, I site, Equipex, Labex, etc...).

87 La compétition dessine des gagnants et des perdants, des laboratoires, des établissements bien évalués et d'autres exposés
88 aux critiques, des projets financés et d'autres qui ne le sont pas. Cette compétition est permanente. Il ne suffit pas de gagner
89 une fois, il faut de façon régulière se remettre en compétition. La mise sous tension est permanente.

90 L'intensification de la compétition a eu deux conséquences. Pour les universités les activités de recherche ont gagné en
91 prestige et en attention en devenant stratégiques faisant courir le risque d'une rupture majeure avec leurs activités
92 d'enseignement. La nature même de l'évaluation a évolué autant pour les individus que pour les structures devenant plus
93 centrée sur des projets financés pour une durée limitée que sur des structures pérennes dotées de budget récurrents ou sur le
94 travail de longue haleine qui ne résulte pas d'appels à projets et n'a pas de « rentabilité » immédiate visible. L'organisation des

95 universités et des organismes tend de plus en plus à se rapprocher de celle de l'entreprise privée avec l'élaboration de contrats
96 d'objectifs et de performance, avec un poids de plus en plus important de la hiérarchie. Le chef de service qu'il soit administratif
97 ou scientifique doit avant tout acquérir la culture du management, la culture de la performance afin de rendre le personnel
98 flexible pour atteindre les objectifs fixés par la direction générale (administration) et les contrats (laboratoires).

99 Le renforcement des dispositifs qui mettent en compétition les équipes de recherche, les établissements les uns avec les autres
100 n'est pas le seul mouvement de transformation de l'ESR. Les gouvernements depuis 2006 ne se sont pas contentés de
101 déléguer une partie de leur pouvoir de décision et d'attribution des moyens à des agences de financement et d'évaluation. Ils
102 ont entrepris un profond remodelage du paysage de l'ESR autour des universités.

103 L'idée s'est progressivement imposé de créer de nouvelles Universités qui, sous le vocable d'universités de recherche intensive
104 ont pour objectif de regrouper les actuelles universités, les grandes écoles et les organismes. Il s'agissait de remettre en
105 question la coupure entre universités, grandes écoles et organismes en cherchant à la dépasser pour mieux l'effacer. Ces
106 nouvelles entités « universitaires » organisées autour de « gouvernance » fortes pour entrer en concurrence les unes avec les
107 autres n'ont plus grand-chose à voir avec le continuum d'enseignement supérieur et de recherche des organismes et des
108 universités d'il y a quinze ans encore, avec leurs missions de production et de diffusion du savoir au service de l'intérêt général.

109 Les universités ont été incitées à s'engager dans deux mouvements contradictoires.

110 Les universités, c'est une spécificité française se sont organisées autour des facultés. Malgré la loi Faure de 1968, les
111 universités ont gardé une logique facultaire. Il y a des universités scientifiques, des universités littéraires, des universités de
112 droit. La politique de contractualisation les incitait à se singulariser les unes par rapport aux autres afin d'afficher une réputation
113 justifiant une allocation différenciée des financements et des emplois.

114 Mais dans le même temps, la notion de site a pris de l'importance et s'est imposée. Elle a fait des territoires, et non des seuls
115 établissements, le niveau pertinent de structuration. Créés en 2006, les PRES (pôles de recherche et d'enseignement
116 supérieur) devaient devenir des structures de pilotage en incitant les universités, les grandes écoles et les organismes de
117 recherche d'un territoire à se concerter pour définir une politique commune de recherche et d'enseignement et d'y contribuer en
118 mutualisant leurs activités et leurs moyens. Le plan campus de 2008 avait pour objectif de faire émerger douze pôles
119 universitaires d'excellence de niveau international, grâce à des dotations exceptionnelles. Les projets rassemblaient en général
120 plusieurs universités regroupées dans un PRES.

121 Eu égard aux objectifs affichés, les PRES comme le plan campus se sont révélés être des échecs, car les universités venaient
122 d'obtenir leur autonomie et leurs présidents ne tenaient pas à partager avec quiconque les compétences qu'ils venaient
123 d'acquérir pour leur établissement.

124 Avec l'entrée du commissariat général à l'investissement, la restructuration de l'ESR a pris une ampleur jamais atteinte
125 auparavant.

126 Les appels phares que sont les Idex, Isites, Labex, Equipex, IHU, ne pouvaient être déposés par un laboratoire ou un
127 établissement seul mais devaient servir à l'émergence de pôles à la gouvernance renforcée

128 Pour les élites qui nous gouvernent, si l'innovation et la compétitivité des entreprises est insuffisante, la responsabilité en
129 incombe à une organisation de l'ESR inadaptée, trop tournée sur elle-même et insuffisamment vers l'entreprise. Le MESR étant
130 de par sa nature trop liée au monde académique n'est pas à même de mener à bien cette transformation de l'ESR. Qui peut,
131 mieux que ceux qui sont issus de l'appareil d'Etat et du monde de l'entreprise, mener à bien cette transformation ? Le CGI,
132 devenu le SGI récemment, a ainsi à sa tête de grands commis de l'Etat qui ont été les dirigeants d'entreprises stratégiques.

133 Le PIA est une politique volontariste reposant sur l'incitation financière pour favoriser la création d'universités de recherche
134 intensive en rapprochant les actuelles universités, les grandes écoles et les organismes de recherche. La préférence donnée
135 par le jury de l'Idex 1 aux projets portés par les universités ayant fusionné ou en train de le faire a révélé que le critère
136 déterminant pour l'acceptation des projets était celui d'une gouvernance managériale, centralisatrice unifiée et basée sur un
137 pilotage fort et non pas celui de l'excellence scientifique.

138 **La loi Fioraso**

139 Mis sur la touche par le CGI pour le PIA, le MESR de son côté n'avait pas abandonné sa volonté de recomposer le paysage de
140 l'ESR sur une base territoriale. La Loi de 2013 dite Fioraso a entamé l'autonomie des universités et des autres établissements
141 d'enseignement supérieur en les contraignant à s'associer soit sous forme d'une fusion d'établissements, d'une Comue, ou
142 d'une simple association. La plupart des PRES se sont transformés en Comue. Mais ces Comue ont vite montré leurs limites.

143 En imposant à ces regroupements des instances identiques à celles des universités, le ministère rendait difficile le
144 rapprochement des universités avec les écoles d'ingénieurs, surtout quand ces dernières dépendaient d'autres ministères que
145 celui du MESR. Le modèle Comue ressemble avant tout au modèle universitaire et emprunte fort peu au modèle des grandes
146 écoles. Les modes de décision de gestion administrative et de carrières des personnels sont trop différentes pour que les uns
147 acceptent de se plier aux autres (voir les péripéties de Saclay). En dehors de Paris et sa région, les implantations des membres
148 des Comue sont souvent trop distantes les unes des autres pour que la Comue ait un sens. Si les Comue bénéficient d'emplois
149 administratifs, il leur manque l'essentiel, les financements dont bénéficient les lauréats aux Idex et Isite.

150 « L'avenir », est aux IDEX (regroupement à vocation multidisciplinaire) et aux ISITES (regroupements thématiques en lien fort avec
151 les industriels de la région). Ces regroupements labellisés par le CGI qui dépend du Premier ministre préfigurent la nouvelle
152 organisation de l'ESR. Chacun représente des îlots expérimentaux qui permettent de déroger au code de l'éducation de sortir
153 des règles de la Fonction publique en matière de recrutement des personnels, de gestion des carrières, de rémunérations et
154 d'évaluation des laboratoires.

155 Il n'en reste pas moins que pour les IDEX, et ISITE comme pour les COMUE qui sont des regroupements technocratiques,
156 l'hétérogénéité statutaire et disciplinaire rend difficile le travail d'équilibriste pour associer les différentes composantes.
157 L'éclatement de l'ISITE de Nantes pourtant validé par le jury du CGI, en est la démonstration. L'éclatement du projet de fusion
158 initial des universités Paris III, Paris V, Paris VII, Paris XIII qui s'est maintenant réduit aux universités Paris V, Paris VII, et à
159 l'Institut de Physique du Globe, aussi.

160 Le verdict du jury de l'IDEX 1 a déclenché une course à la fusion qui donne lieu à d'intenses tractations entre directions
161 d'établissement qui constituent une lutte pour le pouvoir.

162 La perspective de financements importants peut permettre de dépasser tout du moins en apparence les contradictions
163 inhérentes à ces regroupements. Le risque d'échec est d'autant plus grand qu'il est peu probable qu'émergent des dynamiques
164 de recherche et d'enseignements structurantes du fait de l'investissement considérable en coûts de transaction nécessaire à la
165 coordination institutionnelle.

166 Les principes directeurs de la constitution de ces empires universitaires qui dépassent les 100 000 étudiants relève avant tout
167 de la croyance. Il faudrait être « gros » pour être visible à l'international. La taille moyenne des 50 premiers établissements du
168 classement de Shanghai, label dédié à la recherche scientifique tourne autour de 28 000 étudiants. Ainsi, la corrélation entre
169 masse critique et qualité de la recherche n'a pas de réalité dans le classement de Shanghai : nombre d'universités figurant
170 dans le haut du classement ne possèdent pas toutes les thématiques scientifiques, elles sont en majorité à dominante
171 technologique ou médicale.

172 Cette vision technocratique conceptualisée par des personnalités étrangères à la recherche et au monde universitaire ne peut
173 qu'engendrer une instabilité permanente source de gâchis financier et humain.

174 C'est dans ce tourbillon de recombinaison permanente que sont entraînés les laboratoires des EPST.

175 Comme précisé plus haut la recherche publique devrait être au service quasi exclusif de la compétitivité des entreprises, ce qui
176 implique de ne plus perdre son temps et des crédits avec des thématiques non exploitables économiquement. C'est pourquoi
177 les gouvernements cherchent à faire passer la recherche d'une organisation nationale centrée sur des organismes nationaux à
178 une organisation territoriale centrée sur les établissements d'enseignement supérieur.

179 Les réductions budgétaires et en emplois menées depuis des années sont telles que les organismes ne sont plus en capacité
180 de mener des politiques nationales de recherche. Leurs stratégies de recherche sont pour une grande part dépendante des
181 politiques de site conduites par les universités. Au fur et à mesure des vagues du HCERES, les thématiques des laboratoires
182 des EPST sur chaque site ont été profilées conjointement par la Direction de(s) l'université(s) et celles des organismes en
183 fonction de la stratégie du site. Ce qui a contraint nombre de directions de laboratoire à tordre leurs thématiques afin de les
184 rendre compatibles avec celles du site.

185 Cet effacement des organismes est tel que certains comme l'ex directrice générale de l'ANR les considèrent comme des freins
186 à l'évolution du système de recherche et demandent leur disparition (Colloque Qualité de la Science française, 21 septembre
187 2017). La Coordination des universités de recherche intensive françaises de son côté s'est permise de revendiquer d'émarger
188 au programme 172 de la MIRE (Recherches scientifiques et technologies pluridisciplinaires) qui finance exclusivement les
189 EPST en plus du programme 150 (Formation supérieure et recherche universitaire). Faire émarger les universités au
190 programme 172, qui plus est à budget quasi-constant, c'est anéantir les organismes en récupérant leurs moyens.

191 Les 8 organismes de recherche publique qui émargent au programme 172 emploient plus de 57 000 personnels scientifiques et
192 administratifs titulaires et contractuels dévolus à temps plein à la recherche dans tous les domaines scientifiques sur des
193 thématiques de recherche fondamentale, finalisée ou technologique. C'est un potentiel de recherche inestimable convoité par
194 certains présidents d'université pour asseoir leur ambition d'opérateurs uniques de la recherche publique en France.

195 Les liens étroits entre organismes de recherche et l'enseignement supérieur existent depuis la création des organismes, plus
196 de la moitié des laboratoires des universités françaises sont des laboratoires associés aux organismes de recherche. Mais
197 contrairement aux universités, les organismes assurent leurs missions sur l'ensemble du territoire national et sont à même de
198 coordonner leur politique scientifique au niveau national et international. Les restructurations en cours qui mettent en
199 concurrence les sites les uns avec les autres empêchent toute coordination nationale de la part des universités. La France a
200 besoin de préserver et développer son potentiel de recherche publique, les organismes de recherche en sont les seuls acteurs
201 nationaux. Leur qualité est reconnue internationalement et ils sont attractifs pour les chercheurs du monde entier, comme en
202 témoigne le grand nombre d'étrangers au concours à tous les niveaux et l'emploi au CNRS de 30% de collègues de nationalité
203 étrangère. Les dissoudre dans la politique de site ne peut qu'affaiblir les capacités de recherche du pays, et in fine se retourner
204 contre les universités elles-mêmes.

205 La situation des personnels

206 Dans un tel contexte, pour que la compétitivité soit efficace, elle doit se mesurer avec une série d'indicateurs qui permettent de
207 suivre la progression de chacun afin que l'ensemble soit plus performant. L'évaluation qui se réduit en fait à une évaluation
208 quantitative devient une tyrannie. Afin de se mettre de la façon la plus efficace possible au service du privé, la recherche
209 publique doit en adopter les méthodes d'organisation et de gestion. L'évaluation par la performance établit un rapport entre ce
210 que le salarié, le service, le laboratoire, l'établissement coutent en termes de salaires et de dépenses de fonctionnement et ce
211 que chacun rapporte en termes de résultats scientifiques valorisables (appelés produits de la recherche).

212 Précariser pour stimuler

213 La précarité est conçue comme un facteur de stimulation qui oblige les individus à évoluer en permanence et à s'adapter à
214 toutes les situations. La précarité est un moyen coercitif et de soumission efficace. La longue période de précarité imposée
215 avant un éventuel recrutement façonne les salariés.

216 Les précaires doivent se conformer strictement à ce que l'on attend d'eux. La précarité massive est un gâchis humain et social
217 avec le renouvellement permanent de la main d'œuvre. L'instabilité des personnels précaires rentre en contradiction avec la
218 nature du travail scientifique qui s'inscrit dans la durée.

219 En ce qui concerne les fonctionnaires, il faut les contraindre à adopter les nouvelles méthodes d'organisation de la recherche
220 en les mettant dans une situation de précarité psychologique permanente.

221 Déstabiliser pour mieux contraindre

222 *Le new management* de l'entreprise privée qui est celui des changements perpétuels est devenu celui de la recherche
223 publique. Ces changements visent à s'adapter à un environnement de plus en plus concurrentiel, mais aussi à déstabiliser les
224 salariés pour qu'ils perdent leurs repères ainsi que leur confiance dans leur savoir-faire. Ils se sentent dans un environnement
225 hostile sur lequel ils n'ont pas prise. Il s'agit de déstabiliser les métiers au profit des compétences dont la capacité d'adaptation
226 est l'élément primordial. Les évaluations du HCERES provoquent une situation de stress chez les personnels des laboratoires
227 concernés, comme le constatent les médecins de prévention. Ce sentiment d'impuissance face à une agence d'évaluation
228 extérieure à l'organisme met les personnels dans une situation d'accepter les restructurations préconisées par les directions de
229 site afin d'obtenir la labellisation qui permettra de travailler jusqu'à la prochaine évaluation.

230 Valoriser les compétences les savoir-être au détriment de la qualification

231 Le discours du management met en avant les compétences et le savoir être. Le savoir être est la capacité de l'agent d'obéir à
232 sa hiérarchie. Le métier et l'expérience sont dans le collimateur des pratiques managériales car ils constituent des points
233 d'appui pour s'opposer à une instabilité professionnelle. Si l'agent n'atteint pas les objectifs assignés, ce ne sont pas les
234 conditions de travail qui sont en cause mais sa propre incapacité professionnelle. Les salariés sont plus faciles à gérer en tant
235 qu'humains qu'en tant que professionnels. En tant qu'humains, ils sont atomisés face à leur hiérarchie : en tant que
236 professionnels, ils sont associés dans un métier qui est de l'expérience collective accumulée. Le recrutement dans les
237 organismes d'agents sur deux voire même trois postes de travail empêche ces derniers de s'insérer dans un collectif de travail.
238 Le nouveau régime indemnitaire nouvel outil de management, le Rifseep, renforce le poids de la hiérarchie dans la fixation de
239 la rémunération en mettant en avant le savoir être et relativisant le savoir-faire.

240 La dégradation des conditions de travail

241 La mise sous tension des laboratoires pour l'obtention des résultats permettant de décrocher les contrats fait porter sur chaque
242 membre du groupe la responsabilité du succès ou de l'échec. Les Directions d'organismes inculquent la culture du
243 management aux directeurs de laboratoire. Ces derniers transformés en managers reportent sur leur personnel la pression aux
244 résultats. Toutes les tâches dites « d'intérêt collectif » indispensables à la vie d'un laboratoire ne sont plus assurées par des
245 agents recrutés spécifiquement pour les réaliser, elles ne sont pas prises en compte dans les critères de l'évaluation du
246 HCERES car considérées comme du temps perdu pris sur le travail de recherche proprement dit. Le droit à l'erreur n'existe
247 plus. Les jeunes recrutés doivent être performants immédiatement, sous peine d'être licenciés à l'issue de leur stage.

248 Le développement des plateformes technologiques et de gestion mutualisée met parfois les personnels sous la responsabilité
249 de cadres extérieurs à l'organisme. Ce qui distend le lien entre l'agent et son organisme et constitue un désavantage pour la
250 carrière.

251 Les comportements autoritaires se multiplient. La solidarité au sein des laboratoires et services tend à s'effacer au profit d'une
252 ambiance permanente de compétition qui dégrade les collectifs de travail.

253 Les Directions ferment les yeux sur les comportements autoritaires. Le harcèlement au travail devient monnaie courante.

254 Le mépris des personnels est la règle comme le montre notamment au CNRS la non reconnaissance des astreintes et les
255 entraves au bon fonctionnement des CHSCT.

256 Partie II : Les enjeux de la recherche

257 La modification de la nature des financements a modifié de façon radicale la nature de la recherche publique. D'une recherche
258 majoritairement financée par des financements récurrents nous sommes passés à une recherche financée en quasi-totalité par
259 des financements contractualisés. Les laboratoires sont maintenant pilotés par les donneurs d'ordre que sont les institutions

260 bailleuses de fonds.

261 La recherche fondamentale est un état d'esprit, empreint de liberté et d'indépendance, d'audace et d'imagination, qui peut
262 déboucher sur de grandes percées et de réelles ruptures conceptuelles. Elle est le garant d'un système ouvert, source
263 permanente de progrès dans la connaissance et la compréhension de l'homme, de la matière et du monde. D'une recherche
264 fondamentale ayant pour principal objectif l'analyse, la compréhension des phénomènes naturels et des sociétés humaines, la
265 mise en place de théories ou de modèles sans envisager une application ou une utilisation particulière, nous sommes passés à
266 une recherche essentiellement finalisée dont le but explicitement affirmé est d'accroître la compétitivité des entreprises.

267 Trois mots clefs résument la finalité de cette réorientation : Innovation, transfert, défis sociétaux.

268 La politique de l'innovation qui a été inaugurée par Allègre en 1999 a orienté la recherche publique vers les applications. Le
269 transfert se place bien en aval au plus près du marché. Il consiste en l'amélioration de l'existant aux fins de commercialisation.
270 Les défis sociétaux avec les appels d'offre correspondant sont un moyen d'orienter les laboratoires sur les marchés intéressant
271 le secteur lucratif dans son ensemble. Pour être financés, les projets de recherche fondamentale n'ont plus d'autres choix que
272 de promettre d'éventuelles applications.

273 L'ANR⁴, l'HCERES, les contrats européens sont des outils de standardisation et de normalisation de la recherche. Le monde de
274 référence est devenu celui de l'entreprise privée avec son système de compétition permanente. L'HCERES dans ses méthodes
275 d'évaluation impose le langage et les critères du privé. (On y parle de « produits » de la recherche, de gestion prévisionnelle
276 des emplois et ...des compétences. Les activités de recherche doivent être évaluées en fonction de leur impact économique de
277 leur capacité à mobiliser les acteurs socio-économiques. Les outils d'audits marketing des services d'entreprises (analyse
278 SWOT) sont imposés aux Directions de laboratoire.

279 La propension actuelle des financements par projets, sur des thèmes préétablis, pour des durées limitées, qui s'accompagnent
280 d'une obligation mercantile de résultats utilisables immédiatement est totalement incompatible avec l'esprit de la recherche
281 fondamentale qui est motivée avant tout par une curiosité simple et désintéressée visant à faire progresser et à élargir le front
282 continu des connaissances. La production du savoir possède sa dynamique propre, et une science de qualité ne signifie pas
283 une science produite hâtivement dans la crainte de normes quantitatives.

284 Une notion importante en recherche est la notion du temps. La recherche scientifique est une démarche à moyen et long terme
285 qui doit laisser du temps aux scientifiques. C'est souvent après un délai considérable qu'un travail de qualité commence à être
286 reconnu, ce qui implique un déphasage entre la période créative et la reconnaissance par les pairs. Or, l'impérieuse nécessité
287 d'obtenir des résultats en un temps donné s'oppose à la prise de risque.

288 Au nom d'une excellence qui n'a jamais été définie, la recherche est évaluée par des critères uniquement quantitatifs qui
289 mesurent la productivité de chacun (nombre de « produits » de la recherche) en fonction des coûts de production (salaires+
290 Crédits).

291 Cette course aux résultats qui détermine la capacité à récolter les contrats et donc la notoriété n'est pas sans conséquence sur
292 l'éthique professionnelle. Le nombre de faux, de rétractations dans les revues à haut facteur d'impact n'a jamais été aussi
293 élevé. La course aux résultats a même généré une industrie du faux. Les manquements graves à l'éthique et à l'intégrité
294 scientifique qui se multiplient ont conduit à la création en 2017 de l'Office français d'intégrité scientifique à la suite du rapport du
295 professeur Pierre Corvol (juin 2016). Mais cette avancée est restée inachevée : sous prétexte de ne pas créer une autorité
296 administrative indépendante de plus, l'Ofis est devenu un département du HCERES, ce qui n'est pas sans poser la question de
297 sa véritable indépendance.

298 Alors que la recherche fondamentale requière audace et imagination, le productivisme d'une recherche orientée vers
299 l'innovation et le transfert génère le conformisme et la standardisation. Le mode d'évaluation de la recherche fondamentale
300 utilise essentiellement des critères quantitatifs, qui interdisent aux scientifiques de faire preuve d'audace et de créativité. Parmi
301 ces critères, citons le nombre d'articles publiés, l'indice d'impact des journaux dans lesquels ces articles sont publiés, ou la
302 fréquence de citation des articles d'un auteur.

303 La caractéristique de la recherche fondamentale, c'est qu'il n'est pas possible de la programmer. Toute forme de
304 programmation ne peut s'appuyer que sur ce qui est déjà connu. On ne peut programmer ce que l'on ne connaît pas, et la
305 prédiction de l'avenir reste une activité vaine. Les gouvernements inscrivent le financement de la recherche dans le cadre de
306 programmes de plus en plus contraignants, qui conduisent à une stérilisation progressive de toute forme de créativité. La pire
307 des programmations est celle que s'imposent les scientifiques en décidant a priori ce qu'ils veulent trouver, dans le but avoué
308 d'améliorer leur productivité.

309 Comme l'objet que l'on a assigné à la recherche publique est l'innovation et le transfert, les gouvernements imposent la logique
310 de la recherche appliquée à celle de la recherche fondamentale qui devient une recherche fondamentale orientée. Ces deux
311 recherches ont des logiques et des temporalités différentes.

⁴ *Glossaire des acronymes à la fin de la partie IV*

312 Si l'une est motivée par la curiosité, le chercheur doit être prêt à exploiter tout résultat inattendu en infléchissant à tout moment
313 le programme qu'il s'était fixé. L'autre a pour motivation la mise au point de nouveaux procédés, l'amélioration de la capacité ou
314 la qualité d'une production. La recherche appliquée, s'appuie sur des concepts qui ont été établis au préalable par la recherche
315 fondamentale, la notion de programmation étant alors recevable et même nécessaire. La pratique de la recherche appliquée
316 impose de s'inscrire dans une finalité définie à l'avance. C'est cette logique que nos gouvernants veulent imposer à *l'ensemble*
317 de la recherche publique.

318 Les conséquences d'une finalisation à outrance dans le cadre d'une politique de restriction budgétaire continue sont
319 catastrophiques à long terme. Sacrifier la recherche fondamentale constitue un véritable suicide intellectuel et économique pour
320 un pays développé comme la France. Perdurer dans cette voie, engage la France dans le déclin.

321 S'il revient au politique de définir certaines priorités scientifiques ou économiques, les acteurs de la recherche publique
322 (personnels, laboratoires, instances scientifiques, organisations syndicales) ont aussi toute légitimité pour rester le moteur des
323 choix scientifiques nationaux. Le statut de fonctionnaire est le seul permettant d'assurer en toute transparence la mission de
324 service public qui lui est dévolue. Cette liberté d'exercice doit être associée à la mise à disposition des ressources nécessaires
325 (locaux, moyens humains et financiers) dans toutes les disciplines scientifiques. Seule la réunion de ces facteurs permettra aux
326 organismes de recherche et aux universités de faire jouer à la science son rôle premier de développement des connaissances
327 et d'amélioration de la condition humaine.

328 **Partie III : Nos propositions pour renforcer la recherche en créant des emplois**

329 Développer l'effort de recherche du pays est un impératif. Avec un effort de recherche qui stagne à 2,27%⁵ du PIB, l'écart se
330 creuse entre la France et nombre de pays développés. Pour accroître l'effort de recherche à 3% du PIB, nous préconisons une
331 croissance de l'effort partagé entre le public et le privé : 1% du PIB pour le secteur public et 2 % du PIB pour le secteur privé.
332 Ne serait-ce que pour atteindre 1% du PIB d'ici 10 ans soit 25 milliards d'euros (Md €), les dépenses de l'Etat pour la recherche
333 publique doivent augmenter de près de 1 Md € par an. La France doit s'appuyer sur une industrie dynamique répondant aux
334 besoins de notre société en lien avec le développement technologique. Pour relancer des filières industrielles sur l'ensemble du
335 territoire national, il est crucial de développer une activité de recherche collaborative équilibrée entre le monde industriel,
336 l'enseignement supérieur et la recherche publique.

337 L'effort budgétaire est tout à fait supportable au regard des 220 Md € de cadeaux faits aux entreprises. Cet effort doit être
338 réalisé par l'augmentation du nombre d'emplois de fonctionnaires et par la pérennisation des budgets des laboratoires.

339 **Créer des emplois, résorber la précarité**

340 Il faut créer des emplois de fonctionnaires dans les universités, les EPST⁶ et des emplois permanents pour les personnels de
341 recherche des EPIC, pour rattraper les pertes de postes, pour satisfaire les besoins et pour résorber la précarité. Depuis 2010,
342 Les universités ont perdu 1000 postes d'enseignants-chercheurs. Dans les EPST et les EPIC, l'emploi chercheur a stagné,
343 mais l'emploi ITA a nettement diminué⁷. Selon le bilan social du MESRI, près de 70 000 précaires sont salariés de
344 l'enseignement supérieur, ils sont plus de 15 000 dans les EPST. Nous demandons la résorption de la précarité et une loi de
345 titularisation de tous les non-titulaires exerçant des fonctions permanentes⁸. Cela implique notamment que les salaires des non-
346 titulaires financés par l'ANR et d'autres agences soient intégrés dans la subvention d'Etat aux organismes de recherche. Cette
347 loi devra aussi limiter le recours aux non-titulaires qui ne doivent être dédiés qu'à des tâches de remplacement ou ponctuelles.
348 Nous rejetons la mise en place de CDI de projet ou contrats de missions. Les personnels des laboratoires doivent être recrutés
349 sur concours de fonctionnaires au plus près de la sortie des études que ce soit pour les ingénieurs, les techniciens, les
350 administratifs ou les chercheurs. C'est la condition sine qua non pour enrayer la généralisation de l'emploi sur CDD dans les
351 laboratoires.

352 Pour éviter la reconstitution de la précarité, il est nécessaire de limiter considérablement l'importance des financements par
353 appel d'offre. Dans l'attente d'une loi sur la résorption de la précarité, les contractuels de la fonction publique doivent être
354 respectés et mieux protégés. Ils doivent bénéficier des mêmes garanties salariales de carrière, de formation, et d'action sociale
355 que les titulaires. Nous devons faire respecter scrupuleusement l'application des décrets 2014-364 et 86-83 autant pour
356 l'évolution des carrières, que pour les droits à la formation, les primes, l'action sociale.

357 **Augmenter les salaires et améliorer les carrières**

⁵ En 2014, la DIRD – Dépense intérieure de recherche et développement – représente 2,24% du PIB, dont 1,45 pour les entreprises et 0,78% pour les administrations publiques

⁶ Glossaire des acronymes à la fin de la partie IV

⁷ Note SIES du MESRI octobre 2017.

⁸ Titulariser 47 000 contractuels occupant des fonctions permanentes, soit 35 000 dans les universités et 12 000 dans les EPST, coûterait environ 1,3 milliards à terme et beaucoup moins immédiatement, un effort qui représente 1/5 du crédit impôt recherche (CIR). L'Etat peut et doit augmenter les budgets des organismes de recherche et des universités pour assurer la masse salariale de ces recrutements. En réaffectant 4 milliards du CIR pour l'Enseignement supérieur et la recherche, il est possible non seulement de titulariser l'ensemble des précaires assurant des fonctions permanentes (Ingénieurs, techniciens, administratifs et chercheurs) et aussi recruter 40 000 personnes sur 5 ans.

358 Comme pour tous les fonctionnaires, il faut augmenter les salaires dans la recherche en rattrapant le retard du point d'indice
359 sur l'inflation et en le revalorisant. De nouvelles négociations salariales doivent aboutir à des améliorations de carrières de
360 toutes les catégories : ingénieurs, techniciens, adjoints techniques et chercheurs, qu'ils soient titulaires ou contractuels, en
361 tenant compte de leur qualification. Nous demandons notamment la révision du mode de calcul des possibilités de promotion,
362 aujourd'hui indexé sur le nombre d'entrants. Le volume des rapports promus sur promouvables doit permettre le déroulé de
363 carrière pour tous sur au moins deux grades. Salaire, qualification et classification constituent un triptyque au cœur des
364 revendications fondamentales de la CGT. Le SNTRS-CGT exige l'augmentation des primes à 30% de la rémunération globale
365 pour tous, conçues comme un complément salarial, avec la visée à terme de leur intégration au salaire.

366 Il faut garantir le droit à la mobilité des agents en plaçant les Commissions Administratives Paritaires au cœur des dispositifs.
367 Les droits à la formation continue des agents titulaires et non-titulaires doivent être garantis pour accompagner l'évolution des
368 techniques et des métiers, mais également contribuer à l'accroissement de la qualification des agents et participer à la
369 construction de parcours professionnels choisis en offrant des possibilités de mobilités suffisantes, qui répondent aux souhaits
370 des agents et stimulent leur carrière. La santé des agents doit être mieux prise en compte en garantissant leurs droits à l'emploi
371 et à une juste compensation de la maladie, du handicap ou de l'invalidité.

372 **Structuration nationale de la recherche publique**

373 Nous nous prononçons pour le maintien d'une structuration nationale de la recherche publique, fondée sur des organismes
374 nationaux et non sur des pôles régionalisés. Leur existence doit, plus que jamais, être confortée. Pour cela, les EPST doivent
375 rester maîtres de la définition de leur politique de recherche, et garder la maîtrise de la gestion de leurs personnels ; ils ne
376 doivent pas être cantonnés à un rôle d'agences de moyens, notamment au service des Idex, Isite, universités ou Comue. Le
377 maintien et le renforcement des prérogatives des EPST passent par un fonctionnement basé sur des emplois statutaires et un
378 financement récurrent des laboratoires avec l'objectif qu'il représente une très large majorité de leur budget. Cela implique
379 notamment le transfert des moyens de l'ANR et du grand emprunt aux établissements publics de recherche, dont les
380 organismes nationaux de recherche.

381 Le SNTRS-CGT demande la suppression des alliances. Le SNTRS-CGT revendique un renforcement des instances
382 scientifiques des établissements (Comité national de la recherche scientifique au CNRS, Commissions scientifiques
383 spécialisées de l'Inserm, de l'IRD etc.) dans leur mission de prospective tout comme dans le domaine de l'emploi scientifique.

384 Il n'y a pas identité de mission entre les personnels des EPST et ceux des Universités. Le SNTRS-CGT réaffirme la nécessité
385 de maintenir le statut de chercheur à plein-temps et reste attaché aux collectifs de travail dans les UMR.

386 C'est pourquoi les nouvelles structures issues des différentes vagues du programme investissement d'avenir ou les Comue ne
387 doivent pas être érigées en établissements avec des prérogatives qui prennent le pas sur celles des établissements publics
388 d'enseignement supérieur et de recherche. De la même manière, les ingénieurs et techniciens des EPST doivent y rester
389 rattachés. Le SNTRS-CGT demande la suppression des Comue et le non-renouvellement des structures instaurées par les
390 programmes d'investissement d'avenir.

391 Nous contestons la mise en concurrence territoriale. En matière de recherche, les objectifs des collectivités territoriales doivent
392 être coordonnés avec ceux de l'État par le biais des contrats de plan. La région n'a pas de prérogatives en matière de
393 recherche. Ses objectifs en matière de développement économique et d'innovation devraient être déclinés en choix
394 scientifiques après consultation d'une instance régionale représentative et coordonnés avec les universités et les organismes
395 de recherche. L'aide régionale à l'emploi des jeunes ne doit pas encourager la précarité en multipliant les post-doctorants mais
396 se centrer sur l'aide aux doctorants. L'attribution des financements de la région aux équipes doit passer par une évaluation
397 nationale. Nous n'acceptons pas la démarche de stratégie territoriale du Ministère qui préconise la spécialisation des régions
398 notamment sur la base des avis du HCERES et de l'Union Européenne. La complémentarité entre organismes de recherche et
399 universités ne doit pas être fondée sur cette notion de territorialité. Nous refusons le concept d'université à plusieurs vitesses
400 où de nombreuses implantations universitaires risquent de se réduire à former les étudiants au niveau licence. Chaque région
401 doit pouvoir offrir des formations allant de la licence au doctorat. Les universités ou groupes d'universités en région doivent
402 donner accès à la recherche pour l'ensemble de leurs enseignants chercheurs. L'expérience des centres universitaires de
403 petite taille répartis en région a montré qu'ils offrent plus facilement l'accès et l'intégration à l'enseignement supérieur aux
404 étudiants disposant de faibles ressources.

405 **Développer la démocratie**

406 La loi Vidal " relative à l'orientation et à la réussite des étudiants " introduisant des "attendus" élaborés de fait université par
407 université introduit de fait une sélection des bacheliers pour l'entrée à l'université, remettant ainsi en cause le baccalauréat
408 comme premier titre universitaire et diplôme national. En conséquence. Le SNTRS-CGT s'inscrit dans les luttes et propositions
409 de la CGT au sein de la FERC qui demande le retrait de la loi.

410 a) En rendant la recherche à ses acteurs. Le SNTRS-CGT se prononce pour que la liberté de recherche soit garantie. La
411 recherche doit être fondée sur une démarche scientifique menée indépendamment des pressions économiques, politiques,
412 religieuses ou sociales, quand bien même elle vise également à répondre à des problèmes économiques ou sociaux, quand
413 bien même elle est menée en collaboration avec une entreprise. Cette liberté repose sur des financements récurrents et le

414 statut de fonctionnaire des personnels affectés aux laboratoires. Les dispositifs du Pacte pour la recherche, de la LRU et de la
415 loi Fioraso et des programmes d'investissement d'avenir doivent être abrogés.

416 b) Dans les laboratoires et services. Dans le dispositif de recherche national français, le laboratoire tient une place originale qui
417 doit être préservée. Les unités mixtes de recherche doivent être maintenues et renforcées sans exclure l'existence d'unités
418 propres. Un laboratoire ou un centre de recherches n'est pas une simple juxtaposition d'équipes. C'est surtout une structure
419 coopérative. Aussi, ses ressources doivent provenir essentiellement de ses tutelles. Elles doivent être stables et suffisantes
420 pour payer l'ensemble de ses frais fixes et lui permettre de mener sa politique scientifique dont les résultats devront être
421 évalués a posteriori par les instances compétentes.

422 Les laboratoires doivent être dotés de structures de gestion et d'équipes techniques de proximité, y compris avec le
423 recrutement de personnels de catégorie C. Au CNRS, les conseils de laboratoire sont des instances de consultation des
424 personnels. Ils permettent de régler les problèmes, de définir des stratégies scientifiques et de gestion de façon collective. Les
425 comptes rendus issus de ces conseils doivent être diffusés à l'ensemble des personnels.

426 Le transfert des emplois en appui et en accompagnement de la recherche⁹ hors des organismes prive ceux-ci de capacités à
427 mettre en œuvre une politique scientifique cohérente. La réduction de ces emplois participe à la contraction du périmètre
428 scientifique amorcée par le PIA. Il faut arrêter ces restructurations au sein des services centraux ou décentralisés en région et
429 aussi des laboratoires entraînant des suppressions d'emplois et des mobilités forcées.

430 **L'évaluation par les pairs au sein d'instances démocratiques**

431 Le dispositif d'évaluation de la recherche publique par les pairs au sein d'instances démocratiques (Comité National de la
432 Recherche Scientifique au CNRS ou Commissions scientifiques spécialisées à l'INSERM, l'IRD, l'INRIA...) doit être amélioré
433 pour leur permettre d'impulser une véritable politique scientifique. Nous combattons les remises en cause de toutes les
434 instances qui participent à l'élaboration démocratique de la politique de recherche et en particulier les tentatives de remplacer
435 les instances où siègent des élus par des instances uniquement composées d'experts désignés. Le CoNRS doit être rétabli
436 dans toutes ses prérogatives. L'ANR et le HCERES doivent être supprimés.

437 Les unités et les chercheurs doivent être évalués par les mêmes instances des organismes concernés. Les évaluations,
438 effectuées par des instances à majorité d'élus, doivent être collégiales et contradictoires. Elles ne doivent pas être
439 subordonnées à des « grilles d'évaluation » technocratiques comme le pratique le HCERES pour les unités. Les critères
440 d'évaluation doivent prendre en compte la qualité, l'intérêt de la démarche, les enjeux scientifiques ainsi que les travaux
441 d'expertise scientifique et de diffusion des connaissances et de la culture scientifique. Le rôle de la Commission Administrative
442 Paritaire (CAP) doit être renforcé dans son rôle de recours dans l'évaluation/gestion des carrières de chercheurs.

443 Pour les ingénieurs et techniciens, une évaluation de leur qualification par des pairs choisis dans les métiers concernés doit
444 être mise en place afin de développer un dialogue collégial affranchi de la hiérarchie. Nous exigeons que les avis des instances
445 représentatives des personnels soient respectés pour le classement des dossiers de carrières ainsi que pour les mesures
446 individuelles.

447 L'évaluation par équipe au sein des laboratoires doit rester exceptionnelle. C'est surtout lieu de travail collectif, rassemblant
448 chercheurs, ingénieurs, techniciens et doctorants, où se pratique la formation à et par la recherche, lieu où s'expriment les
449 savoirs et les techniques.

450 **La diffusion des connaissances ne doit pas être aux mains d'intérêts privés**

451 Le développement des technologies numériques repose la question de la propriété des connaissances produites et diffusées.
452 Les EPST doivent développer une politique d'information scientifique et technique claire, fondée sur une réflexion d'ensemble
453 tant nationale qu'internationale. Les personnels spécialisés doivent intervenir avec leur expertise. Aujourd'hui, ce chantier est
454 mené « petitement », à travers des opérations comme la Bibliothèque Scientifique Numérique. Nous ne pouvons laisser des
455 grands éditeurs confisquer la connaissance à leur profit. Nous défendons l'idée d'une publication gratuite pour les auteurs,
456 d'une diffusion libre et de la liberté d'accès à ces connaissances qui accroît la visibilité des travaux dans la communauté et le
457 public. Il est indispensable que les travailleurs de la recherche scientifique conservent la maîtrise de la diffusion des
458 connaissances produites, sous toutes leurs formes et quel que soit le support. En corollaire, il importe que les travailleurs de la
459 recherche scientifique assument leur responsabilité dans la conservation (y compris à long terme), l'archivage et la diffusion
460 des connaissances produites par l'intermédiaire d'outils qui seront mis à leurs dispositions dans un but de dépôt et
461 d'accessibilité plus visible. Cette mission doit être pleinement reconnue. L'outil national qu'est l'INIST doit être conforté et non
462 remis en cause. Les alternatives publiques, contrôlées et gérées par les travailleurs de la recherche, à l'édition scientifique
463 commerciale doivent être développées avec vigueur (avec création de postes permanents et budget de fonctionnement
464 pérenne). Nous encourageons vivement le développement d'archives ouvertes publiques (HAL, arXiv...) : les Directions doivent
465 promouvoir activement le dépôt des travaux dans ces archives, afin d'affranchir les collègues des pressions des éditeurs
466 commerciaux. La numérisation des revues doit être financée par des fonds publics, afin qu'elles ne soient pas obligées de

⁹ Ces emplois dits sur « fonctions support » C'est-à-dire les fonctions non directement liées aux activités de recherche telles que finances, achats, gestion des personnels, patrimoine, services généraux, communication, services juridiques, secrétariat, restauration... Nous refusons ce terme de « fonctions supports » qui dénote une dépersonnalisation des personnels et un glissement vers la technocratisation et la privatisation de la recherche publique.

467 céder les droits au secteur lucratif. Un pôle public fort de l'édition scientifique papier et numérique doit être envisagé. Il pourrait
468 constituer une alternative aux difficultés de plusieurs maisons d'édition universitaires publiques : empêcher leur fermeture ou
469 leur privatisation, accroître les collaborations éditoriales universités-organismes.

470 Le SNTRS devra se saisir de la question de la diversité linguistique dans la recherche. La possibilité de publier dans la langue
471 de la République doit être rétablie et encouragée ; la traduction scientifique doit être développée (là encore, avec les moyens
472 humains et matériels appropriés) et reconnue comme une mission de diffusion à part entière. Les cours, y compris avancés,
473 dispensés dans les institutions publiques de l'enseignement supérieur et de la recherche français doivent être dispensés en
474 français, les réunions des instances des laboratoires ou équipes de recherche français doivent également se tenir en français.

475 **Le soutien de l'État à la recherche fondamentale doit être amplifié**

476 Alors que depuis 20 ans la part de la recherche appliquée, privée et publique, n'a cessé d'augmenter, et que ses modes de
477 financements deviennent majoritaires, les organismes publics de recherche sont les seuls lieux où préserver, voire développer,
478 la recherche fondamentale, non programmée, non définie par des objectifs de court terme clairement identifiés. Dans ce
479 domaine, l'État doit assurer le financement des laboratoires des universités et des EPST. Le financement public doit couvrir
480 l'intégralité des frais d'infrastructure et du fonctionnement des équipes, afin de favoriser la continuité et le développement
481 normal des activités de recherche et de permettre aux équipes d'initier dans la sérénité des recherches originales. Il est en
482 particulier inadmissible de faire financer par appel d'offre des programmes nationaux, le fonctionnement de grands instruments
483 et des plates-formes de recherche dont la pérennité est justement la condition de l'efficacité.

484 **Supprimer le programme d'investissement d'avenir**

485 Il faut mettre fin à ce mode de financement et rétablir les dotations de l'État aux EPST et aux universités. Il est indispensable de
486 revenir sur le mode de gouvernance instauré par les FCS, les COMUE, ainsi que pour les iDEX et toutes structures mises en
487 place par le Grand Emprunt. Bafouant la démocratie, ils ne peuvent qu'encourager la formation de réseaux d'influence, qui
488 excluent l'ensemble des personnels de toute possibilité d'intervention sur leurs conditions de travail et sur les objectifs
489 scientifiques. Une structure de financement sur projets pourrait être maintenue, mais limitée aux financements des
490 coopérations public/privé ou à des programmes de recherche focalisés dans le temps et sur des thématiques précises, avec
491 une évaluation des projets par des instances scientifiques représentatives.

492 **La CAP 2022 (ex-MAP, ex RGPP-II) doit être abandonnée.**

493 Il faut poursuivre la mobilisation des personnels contre cette réduction de l'action publique, qui ne pourra que s'accroître, si
494 nous ne l'empêchons pas par nos luttes, avec le gouvernement Macron Philippe et le projet de réformes structurelles du
495 programme Action Publique 2022. Nous refusons cette logique selon laquelle les externalisations seraient la « solution » pour
496 parvenir à des économies budgétaires, que la centralisation et la mutualisation donneraient les moyens de mieux gérer les
497 organismes de recherche. Les délégations globales de gestion doivent être supprimées. Pour surseoir à la surcharge de travail
498 due à l'explosion du nombre de contrats à traiter (contractuels, contrats de recherche, réponses aux appels à projets, etc.),
499 nous revendiquons le recrutement sur emplois statutaires de personnels gestionnaires, administratifs, d'informatique, de
500 logistique, etc. ajustés aux besoins des laboratoires et des services. Il est indispensable de former les personnels aux divers
501 outils informatiques de gestion utilisés par les laboratoires et services. La souffrance au travail explose dans les laboratoires et
502 services, cela est grave et inacceptable, il est fondamental d'améliorer les conditions de travail de tous.

503 **Les EPST et les Universités sont complémentaires**

504 La Recherche et l'enseignement supérieur doivent avancer conjointement. La formation des jeunes diplômés ne peut se
505 comprendre que si elle inclut les nouvelles connaissances les nouvelles méthodes et les nouvelles voies de la recherche. Les
506 étudiants de 3^e cycle sont fortement impliqués dans la démarche de recherche. La création de postes statutaires d'enseignants-
507 chercheurs est nécessaire pour permettre l'allègement de leur temps d'enseignement et donc une plus forte implication dans
508 les équipes de recherche. Le développement des EPST et des universités ne peut se faire qu'en cohésion et synergie ; les
509 politiques scientifiques des universités doivent être élaborées en concertation avec les organismes de recherche. Nous
510 demandons des modes de fonctionnement démocratiques notamment en renforçant le poids des élus dans les instances.

511 **La recherche publique n'est pas sous-traitante pour la R&D des grandes entreprises**

512 La recherche fondamentale doit rester au cœur des politiques publiques, qui ont également vocation à développer les
513 connaissances dans des domaines plus appliqués et technologiques. Cette place est dévolue aux EPIC et à certains EPST,
514 elle peut être aussi occupée par des équipes du CNRS de l'Inserm et des universités. Ils ont démontré largement leur efficacité
515 pour doter le pays et ses entreprises des connaissances nécessaires pour répondre aux besoins sociaux et économiques. Il
516 faut renforcer les EPIC qui occupent une place particulière et irremplaçable dans le tissu scientifique et industriel. Cela ne doit
517 pas se traduire par un transfert de la recherche privée vers les laboratoires publics.

518 L'ensemble des dispositifs d'interfaces « recherche publique-monde économique » tels que instituts Carnot, instituts de
519 recherche technologique, lab-com, I-Lab, jeune entreprise innovante, incubateurs d'entreprises... doit être évalué et repensé,
520 voire supprimé. En premier lieu, les structures de valorisation coûteuses, inutiles (SATT etc.), et sans retour pour la recherche
521 publique, ne doivent pas être pérennisées.

522 Le Crédit Impôt Recherche doit être supprimé et remplacé par des aides directes ponctuelles dont l'attribution serait réservée
523 aux PME et se ferait sous contrôle et sous conditions. Des mesures doivent favoriser le développement de l'emploi scientifique
524 et technique en entreprise, notamment par le recrutement de docteurs et la reconnaissance de la thèse dans les conventions
525 collectives.

526 Nous demandons le remplacement des pôles de compétitivité par des pôles de coopération et de développement territorial. Il
527 faut en revoir les objectifs, l'organisation, le mode de financement et leur fonctionnement pour privilégier l'accès des PME aux
528 résultats de la recherche et encourager les grandes entreprises à la prise de risque en investissant dans des projets R&D avec
529 les PME innovantes. La mise en place de pôles de coopération ne peut s'envisager que dans une co-construction avec les
530 représentants des salariés, les territoires, l'environnement économique.

531 Une véritable politique industrielle de l'État, respectueuse de l'environnement, ne peut laisser aux lois du marché le soin de
532 définir les axes de recherche des entreprises et se résumer à des aides fiscales sans contrepartie. L'Etat doit financer de
533 grands programmes mobilisateurs qui ont fait la réussite du nucléaire, du spatial. Moteurs quant au développement de
534 collaborations scientifiques public-privé dans la recherche, ils sont également garants du maintien et du développement, sur
535 plusieurs décennies, d'un tissu industriel en favorisant l'investissement sur le territoire et exigeant des entreprises qu'elles
536 assument leurs responsabilités devant la société par la création des emplois scientifiques. Les soutiens publics à la recherche
537 doivent faire l'objet d'une évaluation par la puissance publique. La présentation argumentée devant les comités d'entreprise de
538 la politique de recherche des entreprises doit devenir obligatoire, avec notamment l'obligation de montrer comment sont utilisés
539 les fonds publics.

540 A côté des coopérations avec les grandes entreprises, la recherche publique doit nouer des liens diversifiés avec le tissu
541 industriel des PME. La France doit développer ses outils de diffusion de l'innovation technologique et le soutien aux PME. Le
542 développement et la mise en place de nouvelles passerelles de transfert de connaissances notamment avec les PME doivent
543 inciter à des collaborations avec les entreprises sur la base de la coopération. Ces liens doivent s'inscrire dans le contexte des
544 bassins d'emploi : il faut prendre en compte la réalité régionale et inventer des formes de dispositifs publics nouveaux incluant
545 les intérêts des populations.

546 Les EPST, sources directes de savoirs scientifiques et techniques pointus, doivent renforcer la transmission de ce capital
547 professionnel en accueillant des apprentis dans de bonnes conditions d'encadrement sans se substituer à l'enseignement
548 public professionnel et sans suppléer aux carences d'emploi des organismes.

549 **Développer les coopérations internationales**

550 Les coopérations internationales, notamment avec les pays du sud, doivent être développées, en particulier avec les actions
551 déjà engagées en ce sens par les organismes français tels que le Cirad et l'IRD. Les UMIFRE doivent être soutenues, elles ne
552 doivent pas être uniquement des « instruments de diplomatie scientifique », mais de véritable co-construction scientifique.

553 Cette politique doit partir des besoins des partenaires du Sud auxquels une telle coopération permettrait à la fois d'aider à
554 répondre à des enjeux de développement, environnementaux et sociaux, mais aussi de favoriser l'émergence de nouvelles
555 générations de scientifiques.

556 Cette politique doit partir des laboratoires et des institutions de recherche en appui de leurs stratégies. L'objectif de ces
557 coopérations ne doit pas être d'affirmer un rôle hégémonique de la science « européenne » ou « occidentale » dans la
558 compétition capitaliste mondialisée, mais de promouvoir la recherche comme facteur de développement équilibré et pacifique,
559 ainsi que de supprimer tous les freins administratifs à la mobilité des scientifiques (obtentions de visas, titres de séjour etc.)
560 quelle que soit la durée du séjour et d'endiguer, voire d'arrêter la « fuite des cerveaux ».

561 **Partie IV : Le SNTRS-CGT pour défendre tous les travailleurs de la recherche**

562 **La vie du syndicat:**

563 Les liens entre les différentes instances du syndicat

564 Les différentes instances, du local au national, doivent toutes contribuer au dynamisme du syndicat. La circulation des
565 informations, la coordination des actions, la réflexion sur tous les sujets qui nous impactent et les propositions doivent être
566 l'émanation de tous les niveaux d'organisation. L'organisation de base du syndicat est la section syndicale. La commission
567 exécutive est l'organe national décisionnaire, ses membres doivent être moteurs pour la mise en œuvre des décisions prises.
568 Le bureau national doit être renforcé dans son rôle de coordination et d'organisation pour lui permettre d'assumer la lourde
569 charge liée à la défense des intérêts des travailleurs scientifiques face aux restructurations et réformes incessantes, d'en
570 mesurer les impacts et d'élaborer des propositions constructives. L'action syndicale doit être au centre de la vie du syndicat.

571 Les groupes de travail thématiques

572 Pour nous permettre d'avancer dans notre réflexion, des groupes de travail thématiques ont été créés (CHSCT¹⁰, action
573 sociale, astreintes et sujétions, défense individuelle, IST...), ils doivent être développés et étendus à d'autres thèmes (par ex.

¹⁰ Glossaire des acronymes à la fin de la partie IV

574 COMUE, évolution des métiers, évaluation ...). Ils permettent de décloisonner tous les niveaux du syndicat et sont source de
575 cohésion et d'enrichissement mutuel.

576 La vie du syndicat dans les régions

577 Certaines régions syndicales comprennent une ou plusieurs sections qui regroupent des adhérents de plusieurs EPST. Ceci
578 nécessite une animation commune des sections au sein de la région. Le responsable de région doit maintenir le lien entre les
579 différentes sections et fédérer les actions locales. Il est aussi en charge des relations entre le local et le national. Le syndicat
580 doit être vigilant sur le cumul des mandats simultanés et sur le nombre de renouvellement des mandats.

581 **L'activité syndicale des sections en région est la base de la vie du syndicat. Une action nationale ne peut**
582 **avoir d'impact que si tous les échelons du syndicat s'y associent.**

583 Nous vivons à l'ère du numérique où l'abondance d'information peut mettre à mal notre capacité à traiter et prendre en compte
584 l'information reçue. Cette situation conduit à des hétérogénéités d'appréhension des dossiers par les camarades. Nous devons
585 chercher à résoudre ces difficultés.

586 Nos propositions

587 • Un membre du BN doit être référent par région. Il pourrait se déplacer régulièrement, et/ou organiser des visioconférences ou
588 des téléconférences, apporter des informations, être le référent en cas de difficultés particulières sur une région.

589 • L'échange d'informations entre régions est important pour que chacun puisse profiter des expériences des autres régions.
590 L'intranet destiné à ces échanges ne fonctionne pas encore

591 • Des réunions régulières entre les responsables régionaux et le bureau national par visioconférence ont été mises en place. Il
592 convient également d'améliorer la concertation entre les sections d'une même région.

593 Continuité de l'activité syndicale à la retraite et revendications des retraités.

594 L'allongement de la durée de vie a profondément changé la place des retraités dans la société. Ils sont la cible des politiques
595 néolibérales qui considèrent que la retraite est improductive et qu'il faut en diminuer durée et « coût », alors que dans le même
596 temps, les retraités sont aussi la cible d'une exploitation commerciale intensive, la « silver économie ».

597 Dans ce contexte, les retraités doivent rester solidaires et organisés dans leur syndicat professionnel et sur leurs lieux de vie
598 pour défendre de bonnes conditions de vie à la retraite pour tous.

599 Les sections locales du SNTRS-CGT informeront les actifs proches de la retraite de leurs droits et de l'importance d'être
600 syndiqué à la retraite pour se défendre. Trop d'actifs syndiqués, y compris des militants, n'ont pas conscience de l'utilité d'être
601 syndiqué à la retraite et ne connaissent pas les structures de la CGT dédiées aux retraités.

602 Le SNTRS-CGT transmettra aux adhérents retraités les informations syndicales les concernant ainsi que les appels à
603 mobilisation pour la défense de leurs revendications. La rubrique des retraités du site Internet du syndicat répondra aux
604 attentes des retraités et des actifs proches de la retraite.

605 Le SNTRS-CGT encouragera, voire suscitera les initiatives permettant aux retraités de débattre de leurs problèmes et
606 d'organiser les actions qu'ils jugent nécessaires.

607 Le capitalisme oppose autant que possible toutes ses victimes : travailleurs du privé et du public, jeunes et adultes, travailleurs
608 et demandeurs d'emploi, travailleurs français et d'origine étrangère, actifs et retraités. Intégrer les luttes des retraités et celles
609 des actifs doit être une démarche constante au SNTRS-CGT.

610 **Les relations du SNTRS-CGT avec les autres syndicats de l'ESR**

611 Intersyndicale nationale

612 L'unité doit être recherchée pour mobiliser les personnels dans leur ensemble. Cependant elle ne doit jamais se faire au
613 détriment de l'expression du SNTRS-CGT pour faire avancer les idées et les revendications de la CGT. Les différents niveaux
614 du syndicat doivent donc garder l'initiative de lancer des actions larges avec l'ensemble des autres organisations. Il faut un
615 débat franc entre les organisations, en combattant le sectarisme, le dogmatisme et le corporatisme. Le but n'est pas de faire
616 plier les autres à nos exigences mais bien de convaincre par le débat et d'aboutir à des initiatives rassemblant le plus grand
617 nombre de travailleurs dans l'action.

618 Aller vers un syndicalisme offensif, qui rassemble à la base et dans la lutte, reste un objectif pour les travailleurs. Il faut créer
619 les conditions de l'unité d'action des différentes organisations pour plus d'efficacité ; nous devons rassembler le plus grand
620 nombre de travailleurs dans l'action et faire monter le contenu et les formes d'actions le plus haut possible. La convergence des
621 analyses, des objectifs et des luttes est la condition d'un véritable syndicalisme de transformation sociale.

622 Les relations en région avec les autres syndicats de l'ESR

623 D'une manière générale, le SNTRS-CGT est très souvent le syndicat moteur pour lancer des actions en région. Nos actions
624 doivent être l'occasion de proposer l'adhésion. L'unité sur le terrain, si elle a lieu, doit se faire en veillant à rester bien visibles et
625 identifiés dans les actions sans renoncer à nos revendications.

626 Les relations avec les Unions Locales, les Unions Départementales et les organisations CGT de l'ESR en local

627 Les relations avec les UL et UD sont pour les sections locales du SNTRS-CGT un lien enrichissant, permettant de travailler de
628 façon interprofessionnelle. Elles peuvent être un appui pour promouvoir les actions du SNTRS-CGT (aide logistique,
629 juridique...). Les UD et UL sont aussi en demande d'information sur notre secteur.

630 Les relations sont à développer avec les autres syndicats CGT de l'ESR locaux. Cette démarche est indispensable, la lutte
631 contre les expérimentations sur les nouvelles formes de regroupement d'établissements, les fusions d'universités en est un
632 exemple d'actualité.

633 Il y a un travail de fond à mener ensemble, sur les analyses et les conséquences des différentes réformes sur le terrain. Il est
634 nécessaire d'organiser localement des réunions régulières des syndicats CGT de l'ESR pour mener des réflexions et des
635 actions communes avec la FERC Sup, la CGT INRA ...

636 **Aider nos adhérents à devenir des militants**

637 Syndiquer les personnels

638 L'année 2017 a vu une progression de la syndicalisation au SNTRS-CGT. L'effort doit être prolongé au maximum, et il y a peut-
639 être certains tabous à faire tomber. Tout d'abord, la syndicalisation doit toujours être proposée aux personnels que nous
640 défendons. Même si nous les défendons quoiqu'il arrive, le fait de proposer permet de rappeler que le syndicat n'est pas une
641 composante parmi d'autres de l'administration, ni une sorte de « bureau d'entraide » mais bien un collectif de salariés qui
642 s'organise pour se défendre, faire respecter ses droits et en conquérir de nouveaux.
643 Chacun s'investit à sa mesure dans le syndicat, il n'est pas obligatoire de siéger dans une instance quand on est syndiqué
644 (même si ça sera proposé).

645 Les brochures de présentation du syndicat sont à disposition des sections, notamment en vue des journées des nouveaux
646 entrants et des heures d'information syndicales.

647 La formation des syndiqués

648 Ces dernières années, nous avons assisté au départ de cadres importants du syndicat, dans le même temps, le nombre de
649 nouveaux adhérents augmente régulièrement. La formation des syndiqués devient un besoin vital pour maintenir le dynamisme
650 du SNTRS-CGT. Nous avons la responsabilité de former les adhérents à devenir des militants. Il faut organiser des journées
651 d'accueil, développer et actualiser les sessions de formation faites en interne au syndicat. Ces formations en région, ouvertes
652 aux syndiqués et aux non-syndiqués, sont un succès et doivent être poursuivies et étendues. Les adhérents peuvent également
653 participer aux formations organisées dans les UL, les UD et les fédérations. Des formations spécifiques se mettent en place sur
654 des thèmes qui préoccupent les militants. C'est le cas par exemple de la défense des cas individuels. Les militants doivent être
655 solidement armés pour appréhender ces dossiers de plus en plus nombreux et plus lourds. Un collectif accompagnement vient
656 d'être créé et commence à déployer des formations dans ce domaine.

657 Prise de responsabilités dans le SNTRS-CGT à tous les niveaux

658 Le premier pas consiste à adhérer, mais passer de l'adhésion au militantisme n'est pas chose facile.

659 Il faut tout d'abord inciter les adhérents à organiser des heures d'informations syndicales dans leur labo avec le soutien de la
660 section, à participer aux distributions de tracts, à tenir un panneau syndical.

661 La prise de responsabilité permet à tout adhérent de s'impliquer dans la vie du syndicat. Les responsabilités au niveau de la
662 section peuvent être nombreuses. Il faut amener un maximum de syndiqués à s'impliquer dans la vie de la section au travers
663 des commissions régionales du CNRS, de l'action sociale, d'initiatives ou de réflexions thématiques. Les sections doivent être
664 vivantes et attractives, chacun doit se reconnaître dans les thèmes abordés, et pouvoir s'exprimer librement. Les bureaux de
665 section doivent impulser cette dynamique. Pour certains la pression de la hiérarchie et les contraintes professionnelles liées à
666 la surcharge de travail rendent l'engagement militant difficile. Il convient de tenir compte de cet état de fait dans l'utilisation des
667 décharges horaires disponibles et de rappeler les droits liés à l'exercice de responsabilités syndicales que beaucoup
668 d'adhérents ignorent.

669 Responsabilité dans les instances nationales et locales des organismes

670 Nous devons encourager les syndiqués à s'engager dans les différentes instances nationales et locales en fonction de leurs
671 affinités et disponibilités. Les militants doivent rendre compte de l'activité de leur mandat et le syndicat doit demander un

672 compte rendu régulier de l'activité des élu(e)s et mandaté(e)s qu'il a désigné(e)s. Les bilans et comptes rendus sont la base du
673 partage des informations garantissant le dynamisme du SNTRS-CGT autant que sa visibilité. Les mandats doivent être
674 partagés par le maximum d'adhérents.

675 Les activités des différentes instances du syndicat du local au national doivent être coordonnées. **L'activité des sections est à**
676 **la base de l'action syndicale, nous devons la renforcer pour permettre une meilleure prise en compte des**
677 **revendications des personnels. Nous devons encourager les syndiqués à devenir acteur des valeurs qu'ils défendent**
678 **en prenant des responsabilités ou des mandats, et devenir des militants. Tout responsable syndical, tant au niveau**
679 **national qu'au niveau local, a la mission d'animer, d'être à l'écoute et d'être attentif à la situation professionnelle, et**
680 **syndicale des adhérents.**

681 A tous les niveaux nous devons veiller à ce que chacun prenne plaisir à militer, et que son investissement soit reconnu.
682 Les débats entre les militants doivent être fraternels et respectueux.

683 **La communication**

684 Les outils de communication informatique

685 La visibilité du syndicat est maintenant bien établie avec le site web.

686 Les échanges internes au syndicat se font par des listes de diffusion thématiques. L'intranet devrait être mieux utilisé, nous
687 devons réfléchir à notre visibilité sur les réseaux sociaux. La visioconférence est un outil pour permettre un travail collectif sans
688 contrainte géographique.

689 Les publications

690 A travers les publications du SNTRS-CGT (le BRS, les En Bref et le SNTRS-info) le syndicat possède des instruments
691 structurants pour communiquer sur ses analyses, ses actions.

692 S'afficher : affichage, tracts, drapeaux, communications à la presse...

693 L'utilisation des outils informatiques a cependant ses limites. Nous devons maintenir des contacts directs avec les personnels
694 sur leurs lieux de travail et participer aux journées des nouveaux entrants. Nous devons développer les contacts avec les
695 médias locaux. **L'expression syndicale doit être une préoccupation constante si nous souhaitons élargir notre champ**
696 **de syndicalisation. Nous devons faire connaître le plus largement possible nos analyses, prises de position, nos**
697 **actions et nos revendications au sein de nos établissements et à tous les niveaux.**

698 **Santé au travail, sécurité et conditions de travail**

699 La santé est un droit fondamental qui doit être garanti à tous. Le travail est un déterminant de santé. Le travail est plus que le
700 moyen de gagner sa vie. Il permet de se prendre en charge, de s'assumer, d'être relié aux autres et donc de s'épanouir et de
701 développer sa santé. La prévention de la santé au travail est déterminante pour l'efficacité d'une politique de santé publique.
702 Celle-ci doit imposer le respect de l'obligation de sécurité, de moyens et de résultats de l'employeur. Du fait de la mise en place
703 d'une organisation du travail basée sur l'individualisation et des restrictions d'effectifs, les conditions de travail se dégradent
704 dans les organismes de recherche avec l'explosion des risques organisationnels avec pour conséquence une augmentation de
705 la souffrance au travail. Ce qui d'ailleurs a conduit les directions à introduire la notion de risques socio-organisationnels
706 dénommés à tort «risques psychosociaux». La prévention doit devenir l'objectif prioritaire. La suppression des risques est
707 l'objectif à atteindre. Les experts du travail sont les salariés. Ce sont eux les mieux placés pour parler de leurs conditions de
708 travail et faire des propositions d'amélioration. Tous les agents doivent avoir la possibilité de débattre avec l'employeur et entre
709 eux de leurs propositions pour améliorer l'organisation, le contenu et les conditions de travail.

710 Le CHSCT est l'instance majeure dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, ses compétences doivent être
711 pleinement reconnues par l'employeur, ses moyens doivent être renforcés. Les CHSCT représentent un lieu stratégique où le
712 SNTRS-CGT doit agir pour contraindre l'administration à mettre en œuvre les actions nécessaires en matière de prévention de
713 la santé au travail, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail afin de contrer les conséquences des risques
714 professionnels et notamment les risques psychosociaux. Le CHSCT dispose de droits d'intervention et ses attributions ne se
715 limitent pas à une fonction consultative. Pour cette raison l'administration cherche à empêcher les représentants du personnel
716 d'utiliser entièrement leurs prérogatives. Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et
717 mentale et de la sécurité des agents, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail notamment en vue de faciliter
718 l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. La santé au travail est une obligation
719 de l'employeur. La médecine du travail doit voir ses moyens développés et son autonomie garantie. Nous devons mandater des
720 camarades militants et formés par la CGT dans ces comités.

721 **L'action sociale**

722 Créer de nouvelles solidarités.

723 Le système de protection sociale français est depuis des années dépecé pour être livré progressivement au secteur marchand.
724 Il n'assure plus une protection efficace des travailleurs qu'ils soient actifs, chômeurs ou à la retraite. Nous devons nous battre
725 pour arrêter la casse de notre Sécurité sociale et défendre nos systèmes de retraite par répartition. L'action syndicale doit être
726 revendicative sur l'action sociale et exiger davantage de droits et de solidarité.

727 Le rajeunissement des effectifs et l'afflux important de précaires entraînent une augmentation des demandes de prestations
728 sociales. La baisse constante du pouvoir d'achat accentue les besoins sociaux. La question du logement est un des problèmes
729 cruciaux que doivent surmonter de nombreux collègues, en particulier les jeunes en début de carrière et les catégories B et C.
730 L'article 9 des Statuts de la Fonction Publique précise les prestations d'Action Sociale auxquelles ont droit les Fonctionnaires.
731 Cependant, dans les EPST, la part budgétaire réservée à l'action sociale diminue fortement suite aux réductions de moyens,
732 elle ne permet plus de répondre de manière satisfaisante aux besoins.

733 L'égalité d'accès à une restauration de qualité pour tous les personnels des EPST doit se concrétiser sans obérer les budgets
734 de l'action sociale.

735 Le SNTRS-CGT doit s'inscrire dans la lutte contre toutes les inégalités, et défendre les grands principes de solidarité en
736 privilégiant l'action collective. Le CAES ou autre association équivalente en charge de l'action sociale et les Comités d'Actions
737 Sociales doivent garder leur indépendance vis-à-vis des tutelles dans l'élaboration et la mise en œuvre de l'action sociale.

738 Les listes syndicales ont pris une place de plus en plus importante dans la vie des Clas, du fait du désengagement de CGT de
739 ces comités. Pourtant, il y a bien des enjeux pour le syndicat à être présents dans les Clas : que ce soit pour que les activités
740 proposées bénéficient au plus grand nombre et aient si possible une vocation émancipatrice, pour éviter les dérives
741 clientélistes, pour revendiquer localement des moyens pour l'action sociale etc. La confédération, tout comme l'UFSE, mènent
742 actuellement une réflexion de fond sur l'investissement de la CGT sur l'action sociale. Afin de mieux coordonner notre action
743 sur ce champ, un groupe de travail spécifique et une liste d'échanges ont été créés.

744 **L'action sociale doit recouvrir tout ce qui concourt à l'épanouissement de l'individu et de sa famille, dans et hors de
745 son lieu de travail. Elle doit améliorer la qualité de vie et créer du lien social.**

746 L'Action Sociale en région passe par les commissions régionales et locales. Dans ces instances le SNTRS-CGT doit lutter pour
747 obtenir la satisfaction des besoins des personnels en matière de politique sociale. Ce travail doit se faire en cohérence et en
748 coordination avec le national.

749 De nouveaux droits sociaux : avec l'Union Fédérale des syndicats de l'Etat (UFSE) nous défendons le principe d'une
750 participation de l'État employeur à des garanties de protection sociale complémentaire pour renforcer les droits statutaires des
751 fonctionnaires et en conquérir de nouveaux. Nous devons conquérir des droits pour les travailleurs tout au long de leur vie en
752 couvrant tant les questions de santé, de prévoyance etc.

753 **L'État employeur doit participer aux garanties de protection sociale complémentaire.**

754 **Le SNTRS-CGT dans la confédération.**

755 Mieux s'investir dans la CGT ne répond plus seulement à de simples motivations d'organisation. C'est une nécessité :

756 • Le SNTRS-CGT réitère avec force son adhésion à la CGT, à ses instances et à ses valeurs. Mais adhésion ne veut pas dire
757 assujettissement. La parole de notre syndicat doit émaner de celui-ci et ne doit pas être dicté par l'organe confédéral ou tout
758 organe fédéral.

759 • Les attaques concernent tous les salariés. Notre intérêt de salariés des EPST rejoint celui d'autres catégories de
760 fonctionnaires et de travailleurs du privé.

761 • La recherche publique dépend de plus en plus de décisions concernant les universités et les entreprises. Il faut coordonner
762 notre activité avec celle des autres syndicats CGT de l'ESR et avec les syndicats d'entreprises.

763 • Nous devons être présents dans les universités au travers de listes communes aux élections. Nous devons porter nos
764 revendications en matière de recherche au sein des Universités et travailler avec nos camarades CGT de toute l'ESR.

765 Le SNTRS-CGT prendra aussi sa part dans les débats de la confédération. Ils concernent d'une part le mode d'organisation de
766 la CGT et d'autre part des problèmes de positionnement plus larges.

767 Pour le SNTRS-CGT, l'organisation de la CGT doit continuer à reposer sur le principe du fédéralisme. Nous sommes
768 attachés à l'existence d'un champ fédéral correspondant à l'Éducation, la Recherche et la Culture (FERC). **Le SNTRS-CGT est
769 membre de l'UFSE. De la même façon, le regroupement des syndicats CGT de fonctionnaires d'État au sein de l'Union
770 Fédérale des Syndicats de l'Etat correspond à un besoin, lié à la défense du statut de fonctionnaire et à celle du
771 service public.** Ce travail de défense du statut, du salaire, de la résorption de la précarité est réalisé par l'UFSE avec un souci
772 de la concertation dans la CGT. Ainsi, ces axes de travail et de revendication doivent s'exprimer en lien avec ceux des métiers
773 et domaines correspondants dans les différentes branches de la Fonction Publique d'Etat, de la Fonction Publique Territoriale,
774 et de la Fonction Publique Hospitalière. Nous devons également tisser des liens avec les syndicats d'entreprises partenaires ou
775 sous-traitantes de nos organismes.

776 La FERC est le lieu de coordination des syndicats pour représenter la CGT au niveau du ministère de l'ESRI. Le collectif
777 confédéral « Recherche », auquel participe le SNTRS-CGT, est le lieu de coordination de l'expression de la CGT dans ce
778 domaine.

779 **Être à la fois un syndicalisme de proposition et de lutte**

780 Nous devons être un syndicat de lutte, et de propositions, être capable d'aller à la table des négociations pour faire avancer nos
781 revendications. En diffusant nos propositions, nous placerons les luttes dans la perspective de nouvelles avancées. Notre
782 syndicat doit s'inscrire dans la politique scientifique des organismes. Nous devons être force de propositions et intervenir sur
783 tous les champs scientifiques à travers nos luttes pour un aménagement du territoire équilibré, pour le maintien de thématiques
784 de recherche au service des populations ainsi que pour le développement des connaissances. Nos représentants doivent
785 porter nos revendications dans toutes les instances scientifiques.

786 **Développer les relations syndicales internationales dans la recherche**

787 Le SNTRS-CGT participe à des instances syndicales européennes et internationales via la FERC, il détient le mandat FERC au
788 Comité permanent syndical européen pour l'ESR HESRC et participe, via ce comité, aux conférences ESR de l'Internationale
789 de l'éducation tous les 3 ans. Il a également l'un des deux sièges de l'UGICT au conseil exécutif de la FMTS. Grâce à ces
790 participations, notre syndicat a tissé des liens avec des syndicats homologues dans des pays européens, au Québec et en
791 Afrique francophone. Ces liens se sont étoffés ces dernières années, sans pour autant atteindre un niveau satisfaisant. Le
792 SNTRS-CGT a pleinement conscience de la nécessité de développer des relations internationales et de sensibiliser ses
793 adhérents aux conséquences, positives ou négatives, des modèles internationaux sur la recherche française. Face à la
794 mondialisation néolibérale qui menace la recherche mondiale, la coordination de l'action syndicale est indispensable. Elle doit
795 passer tant par des instances internationales telles que l'IE ou la FMTS, que par des relations directes dans l'action.

796 **Le SNTRS-CGT doit être un syndicalisme de proposition et de lutte dans la recherche, en synergie avec tous les**
797 **syndicats CGT concernés par l'enseignement supérieur et la recherche et au sein de toutes les instances de la CGT.**
798 **Nous devons être en capacité de rassembler lors de nos luttes pour nous permettre d'aller négocier en position de**
799 **force sur les bases de nos revendications.**

800 *Ce texte a vocation à être débattu par le congrès. Il remplacera notre fiche revendicative. Il fait le bilan de l'existant, rappelle*
801 *nos revendications et propose des pistes pour des revendications plus immédiates.*

802 **Salaires et grilles des personnels de recherche**

803 **Proposition de travail**

804 Les salariés de la recherche publique relèvent du statut de fonctionnaire d'Etat, dans le cadre d'une fonction publique de
805 carrière dans laquelle le grade demeure distinct de l'emploi.

806 Les salariés de la recherche publique sont de fonctionnaires citoyens jouissant de droits démocratiques renforcés.

807 La requalification de nombreux emplois actuellement sous-valorisés et un plan de reclassement s'imposent.

808 La valeur du point d'indice est l'élément essentiel du pouvoir d'achat, elle doit être revalorisée avec un retour à un système
809 d'indexation sur l'inflation.

810 **Situation actuelle**

811 Depuis la loi de titularisation de décembre 1983, jusqu'à mai 2017, les grilles n'ont pas été revalorisées en dehors des mesures
812 globales touchant l'ensemble des fonctionnaires : points d'indice en pied de grille pour suivre l'évolution du Smic, mesure
813 Perben, Nouvel espace statutaire.

814 Les pertes de pouvoir d'achat subies par le point indiciaire depuis la désindexation de 1982 ont conduit à un tassement
815 considérable de la grille. Depuis janvier 2000, la valeur du point d'indice a décroché de près de 15% (hors tabac) par rapport à
816 l'inflation. Depuis juillet 2010, date du gel du point d'indice, à juin 2017 l'inflation a été de 6,9% et les faibles augmentations de
817 juillet 2016 et février 2017 ont été de 1,2% au total.

818 Dans de nombreux ministères de la fonction publique d'Etat, la politique de rémunération a consisté à augmenter le montant
819 des primes pour compenser partiellement, mais parfois de façon substantielle, ces pertes de pouvoir d'achat. Ceci n'a pas été
820 le cas pour les fonctionnaires dépendant du ministère de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la recherche. La mise
821 en place du nouveau régime de primes, le RIFSEEP, ne permet aucune revalorisation des primes, sauf à la marge et conduit à
822 une rémunération dépendant du poste de travail et l'appréciation de la hiérarchie, ce que combat le SNTRS-CGT. Les
823 chercheurs ne bénéficient que d'une prime d'un montant très faible.

824 La revalorisation des grilles, menées sous l'appellation PPCR, parcours professionnel carrière et rémunération a été appliquée
 825 sans faire l'objet d'un accord majoritaire. Pour les fonctionnaires de la recherche, cela s'est traduit par un remodelage des
 826 grilles des catégories C et B identiques à l'ensemble de la fonction publique et pour les fonctionnaires de catégorie A par des
 827 mesures spécifiques au MESR.

828 Description des mesures PPCR

829 Les mesures décrites ci-dessous ont été gelées en 2018 par décision du gouvernement Macron-Philippe. En dehors de
 830 la réforme des grilles, le PPCR a instauré la suppression des échelons accélérés et procédé à un transfert limité d'une petite
 831 partie de la prime vers la rémunération indiciaire : 4 points d'indice pour la catégorie C, 6 pour la catégorie B et 9 pour la
 832 catégorie A. L'insuffisance de ce transfert ne contribue qu'à une légère augmentation de la pension, bien loin des
 833 revendications de la CGT d'une intégration de la totalité des primes dans le salaire.

834 L'engagement d'une carrière sur deux grades ne s'est pas concrétisé.

835 Pour mémoire au 1-06-2017, le SMIC : 1480,29 € brut et 1149,07 € net. La valeur du point d'indice est de 4,686 €

836 Catégorie C Adjoint 3 grades à la place de 4

837 Carrière en 2020

	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio Smic début	Ratio Smic fin	Amplitude Grade
C3	350	473	1640 €	2216 €	1,11	1,50	1,35
C2	332	420	1556 €	1968 €	1,05	1,33	1,27
C1	330	382	1546 €	1790 €	1,04	1,21	1,16

838 L'amplitude sur le corps est de 1,43

839 Catégorie B Techniciens : 3 grades

840 Carrière 2018

	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio Smic début	Ratio Smic fin	Amplitude Grade
TCE	392	587	1837 €	2751 €	1,24	1,86	1,50
TCS	356	534	1668 €	2502 €	1,13	1,69	1,50
TCN	343	503	1607 €	2357 €	1,09	1,59	1,47

841 L'amplitude de la carrière sur le corps est de 1,71

842 Assistants ingénieurs : 1 grade

843 Carrière 2019

	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio Smic début	Ratio Smic fin	Amplitude
AI	368	627	1724 €	2938 €	1,16	1,98	1,70

844 Ingénieur d'étude : 2 grades

845 Carrière 2019

	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio Smic début	Ratio Smic fin	Amplitude Grade
IEHC	575	821	2694 €	3847 €	1,82	2,60	1,43
IECN	390	673	1828 €	3154 €	1,23	2,13	1,73

846 L'amplitude de la carrière sur le corps est de : 2,10

847 Ingénieur de recherche : 3 grades

848 Carrière 2019

	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio Smic début	Ratio Smic fin	Amplitude Grade
IRHC	680	1067	3186 €	5000 €	2,15	3,38	1,57
IR1	608	830	2849 €	3889 €	1,92	2,63	1,37
IR2	435	735	2038 €	3444 €	1,38	2,33	1,69

849 L'amplitude de la carrière entre fin IR1 et début IR2 est de 1,90

850 **Chargé de recherche : 2 grades**

851

Carrière 2019

	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio Smic début	Ratio Smic fin	Amplitude Grade
CRHC	643	972	3013 €	4555 €	2,04	3,08	1,51
CRCN	474	830	2221 €	3889 €	1,50	2,63	1,75

852 L'amplitude de la carrière sur le corps est de : 2,05

853 **Directeur de recherche**

	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio Smic début	Ratio Smic fin	Amplitude Grade
DRHC							
DR1	+821	1164	3847 €	5455 €	2,60	3,68	1,42
DR2	658	1058	3083 €	4958 €	2,08	3,35	1,61

854

Nos revendications

855 Le SNTRS-CGT a d'une part l'objectif d'une grille qui reconnaît les qualifications, fixées en référence à des diplômes nationaux
856 ou des qualifications acquises et d'autre part des revendications immédiates, liées à l'amélioration des grilles existantes.

857 **Notre objectif de grille de qualification et de classification**

858 **Grille de classification et rémunération**

859 Le SNTRS-CGT s'inscrit dans une démarche globale d'évolution de la grille de classifications du statut général de la
860 Fonction Publique tenant compte de l'évolution des niveaux de formation initiales intervenus depuis 1946 et respectant les
861 grands principes fondateurs.

862 1. Le SNTRS-CGT revendique une grille des rémunérations basée sur la qualification des agents. La qualification est
863 l'ensemble des savoirs et des savoir-faire relatifs à un métier ou une profession, que possède une personne, qu'elle a
864 acquis dans l'enseignement initial, par la formation continue ou la pratique professionnelle.

865 2. Pour les IT, la qualification est évaluée périodiquement par les pairs au sein de chaque BAP. La commission de
866 BAP se prononce sur l'acquisition d'un niveau de qualification supérieur par les agents évalués. Le nombre de concours
867 internes ouverts est calculé sur la base du nombre de personnes reconnues d'un niveau de qualification supérieur au corps
868 qu'ils occupent. Il ne correspond dès lors ni à une fraction du flux de recrutement ni à une fraction des effectifs de corps.
869 L'évaluation de la commission figure au dossier du concours avec la description par l'agent de son activité.

870 3. Pour les chercheurs, l'évaluation, y compris pour le passage au grade supérieur, est faite au CNRS par les pairs, c'est-à-
871 dire les sections du Comité National et pour les autres organismes par les instances d'évaluation correspondant aux
872 sections du Comité National.

873 4. Dans chaque corps l'amplitude minimale de carrière est de 1 à 2, garantie à tout agent individuellement. La moitié du gain
874 indiciaire dans chaque niveau est acquis dans le premier tiers de la carrière. La durée maximale de la carrière est de 35
875 ans pour le corps de catégorie C, 34 ans pour la catégorie B, 32 ans pour la 1ère catégorie A, 31 ans 2/3 pour la 2ème
876 catégorie A, 30 ans 2/3 pour la 3ème catégorie A. Le recrutement se fait au premier échelon, et au-dessus en cas
877 d'ancienneté acquise dans et hors fonction publique. La reprise de l'ancienneté est calculée selon les mêmes critères pour
878 la fonction publique ou le privé. A qualification égale, l'ancienneté acquise comme salarié du privé ou agent non titulaire est
879 intégralement reprise

880 5. Deux niveaux de qualification correspondent à un corps avec un seul grade : celui de la catégorie B et le 2ème de la
881 catégorie A.

882 6. Trois corps comportent deux grades : celui de la catégorie C (un sas d'entrée), le premier corps de la catégorie A et le
883 troisième corps de catégorie A.

- 884 Examen détaillé des corps et des grades :
- 885 a. Le premier corps celui de la catégorie C comporte un sas d'entrée au sens défini par les repères revendicatifs de
- 886 l'UFSE (UGFF). Ce sas est réservé aux personnes sans diplôme qui ont le statut de stagiaire de catégorie C de la Fonction
- 887 Publique, rémunérés sur la base du minimum de la grille indiciaire (SMIC). Ils effectuent un stage de formation, d'une durée d'1
- 888 an éventuellement reconductible une fois, avec alternance de période de formation théorique et pratique, à l'issue duquel ils
- 889 sont titularisés dans le corps de catégorie C pour lequel ils ont été recrutés. La durée totale du stage est reprise dans
- 890 l'ancienneté au moment de la titularisation. Le deuxième grade de la catégorie C est ouvert aux titulaires de CAP, BEP ou
- 891 Brevet des collèges.
- 892 b. Le corps de catégorie B est ouvert aux titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme équivalent. Il correspond au corps
- 893 des techniciens. Cela impose la renégociation du NES, nouvel espace statutaire.
- 894 c. Le caractère dérogatoire qui permet aux EPST de recruter des Bac+2 (BTS-DUT) en catégorie A doit être maintenu. Ce
- 895 recrutement devrait être étendu à toute la Fonction Publique. Cela permettrait de faciliter la mobilité.
- 896 d. Le premier corps de catégorie A comporte deux grades de recrutement. Les recrutements sont ouverts respectivement aux
- 897 diplômes équivalents à Bac + 2 (BTS, DUT) et Bac + 3 (licence). Le passage du premier grade au deuxième grade doit
- 898 faire l'objet d'une automaticité pour tout agent qui en fait la demande, après une période de pratique professionnelle
- 899 de quelques années (2 ou 3 ans), complétée d'éléments de formation internes et d'un rapport. Cette procédure est justifiée
- 900 par la proximité du niveau de qualification de la licence professionnelle et des diplômes du type DUT et BTS, (l'année de
- 901 Licence correspond à moins de 400 heures de cours, d'un stage en milieu professionnel de 12 à 16 semaines et de la
- 902 réalisation d'un projet tutoré).
- 903 e. Le deuxième corps de catégorie A est ouvert aux diplômés de niveau master et d'écoles d'ingénieur de niveau équivalent.
- 904 f. Les troisième corps de catégorie A sont ouverts aux titulaires d'un doctorat ou équivalent, niveau Bac +.

905 Ces corps permettront le recrutement d'ingénieurs docteurs, de chercheurs et enseignants chercheurs.

906 Un grade de promotion est ouvert dans le troisième corps de catégorie A. Il correspond aux IRHC, aux DR et aux PR.

907 7. Les deux tiers des recrutements doivent intervenir dans les deux années après l'obtention de la thèse.

908 8. Pour éviter tout faux débat, les noms des corps ne sont pas énoncés dans le tableau ci-dessous. Les reclassements

909 des agents en place se font à niveau de qualification identique. Pour les Ingénieurs d'Etude, compte tenu de leur niveau

910 effectif de recrutement et de leurs années de pratique professionnelle, la plupart devraient être reclassés dans le 2^e corps

911 de la catégorie A.

912 Classification des différents niveaux de qualifications

Corps	Niveau	Niveau de Formation	Rémunération de départ par rapport au SMIC
Sas d'entrée	1	sans diplôme	1
Catégorie C	1bis	CAP, BEP, Brevet	1,2
Catégorie B	2	BAC	1,4
1er corps de catégorie A	3	BTS - DUT	1,6
	3bis	L3 (Licence)	1,8
2ème corps de catégorie A	4	MASTER- Diplômes d'ingénieurs	2
3ème corps de catégorie A	5	Doctorat	2,3
Grade de promotion Ingénieur Chercheur	5 bis		

913 La grille des non titulaires et leur carrière. Pour les non titulaires, la grille, organisée en niveaux de qualification et classes, doit

914 être identique à celle des titulaires.

915 **Nos revendications immédiates**

916 On peut distinguer des revendications globales pour l'ensemble de la fonction publique, notamment en terme de pouvoir
917 d'achat et des revendications spécifiques à l'ESR.

918 Pouvoir d'achat pour la fonction publique

919 La revendication d'une hausse du pouvoir d'achat passe par l'augmentation du point d'indice. Le rattrapage signifie depuis
920 2000 une hausse de 15%. Soit un point à 5,389 au lieu de 4,686 euros.

921 La CGT exige aussi un smic à 1800 euros. Si tous les salaires augmentaient en proportion cela veut dire une hausse de 21%
922 (1800/1480).

923 Une autre revendication est d'augmenter les retraites de de 300 euros par mois. Cette revendication est étendue aux salaires
924 par certains syndicats CGT.

925 Alors faut-il hausse proportionnelle ou une hausse fixe ? Une hausse fixe privilégie les faibles rémunérations ; mais une hausse
926 proportionnelle permet de rattraper l'inflation pour tous.

927 Revendications spécifiques ESR

928 Pour répondre, on peut aussi regarder les salaires et les primes, deux composantes de la rémunération.

929 Ci-après à titre indicatif, le montant des primes du CNRS dans le cadre du RIFSEEP pour les IT. La prime s'entend socle +
930 premier niveau de technicité. On peut les considérer comme des primes de base.

	IRHC	IR1	IR2	IEHC	IECN	AI	TCE	TCS	TCN	ATRP C3	ATRP C2
socle IFSE	381	350	265	226	190	151	149	139	133	119	117
Technicité	264	242	184	157	133	106	103	93	92	81	79
Total Prime	645	592	449	383	323	257	252	232	225	200	196
Prime par an	7740	7104	5391	4593	3880	3082	3025	2790	2701	2401	2349

931 Le tableau ci-dessous présente la part des primes dans la rémunération mensuelle des IT. Pour les chercheurs, cette part est
932 ridiculement basse. Rappelons que dans de nombreux ministères de la fonction publique d'Etat la prime correspond à 30% de
933 la rémunération, y compris pour les catégories C.

	IRHC	IR1	IR2	IEHC	IECN	AI	TCE	TCS	TCN	ATRP C3	ATRP C2
Salaire début	3186	2849	2038	2694	1828	1724	1837	1668	1607	1640	1556
Salaire fin	5000	3889	3444	3847	3154	2938	2751	2502	2357	2216	1968
Prime	645	592	449	383	323	257	252	232	225	200	196
Total début	3831	3441	2487	3077	2151	1981	2089	1900	1832	1840	1752
Total fin	5645	4481	3893	4230	3477	3195	3003	2734	2582	2416	2164
% prime début=	16,84%	17,20%	18,06%	12,44%	15,03%	12,97%	12,07%	12,23%	12,29%	10,88%	11,17%
% prime fin	11,43%	13,21%	11,54%	9,05%	9,30%	8,04%	8,39%	8,50%	8,72%	8,28%	9,05%

934 On constate que la part des primes pour les IT diminue fortement quand on passe des IR aux AJT. Pour les Chercheurs, elle ne
935 représente que 2,5 % de la rémunération.

936 Le ratio de la rémunération en début de carrière (prime incluses) par rapport au SMIC actuel montre le réel tassement de
937 l'échelle des qualifications. Pour mémoire rappelons qu'à la création du statut en 1983, l'échelle des qualifications n'était pas
938 très différente des revendications de la CGT.

	IR2	IECN	AI	TCS	ATRP C2
ratio smic début	1,68	1,45	1,34	1,28	1,18
ration smic fin	2,61	2,33	2,15	1,84	1,45

- 939 A partir de ces considérations, on peut proposer des revendications ciblées:
- 940 - Uniformiser le % de la prime pour tous les corps, y compris les chercheurs, avec comme objectif de passer à 30%
 - 941 avant intégration dans le salaire. Mais pour les IT un effort prioritaire doit porter sur les catégories C et B et AI. Pour
 - 942 les chercheurs, le premier pas c'est utiliser le budget de la PEDR pour remonter le niveau de la prime de recherche
 - 943 pour tous les chercheurs.
 - 944 - Fusion des deux grades du bas pour tous les corps à 3 grades
 - 945 - Revaloriser l'amplitude de la carrière des AJT

946 D'autres revendications ont été présentées sur le site du SNTRS-CGT dans le cadre de la mise en place du PPCR.

947 Fiche non titulaire

948 L'existence du statut des fonctionnaires prévoit le recrutement de non titulaires de droit public dans des situations strictes.
949 Cependant, la loi du 11 janvier 1984 relative aux dispositions statutaires de la Fonction publique de l'Etat qui encadre le
950 recrutement des non titulaires n'est toujours pas appliquée. L'emploi de cadres A sur des emplois permanents, les
951 dérogations à l'emploi permanent dans les établissements publics et dans les ministères multiplient les possibilités
952 de recruter des non titulaires. La loi du 26 juillet 2005 a transposé en droit français une directive européenne et a rendu
953 impossible la reconduction tacite et illimitée des CDD sur fonctions permanentes, cette loi non plus n'est toujours pas
954 appliquée.

955 L'accord du 31 mars 2011 traduit par la loi du 12 avril 2012 dite loi Sauvadet de réduction de la précarité que le SNTRS-
956 CGT a soutenue, s'est heurté et se heurte toujours à l'hostilité du Ministère de l'enseignement supérieur et de la
957 recherche et des Directions d'organisme de recherche sans que le Ministère de la Fonction publique ne réagisse. La loi
958 dite Sauvadet a été prorogée de 2 ans en 2016. Bien qu'insuffisante, la loi Sauvadet va à l'encontre d'une recherche
959 étroitement pilotée, organisée quasi exclusivement sur contrats. La politique d'austérité qui se décline par la diminution des
960 crédits récurrents et des postes statutaires, est un instrument puissant de pilotage en fléchant les postes et les
961 thématiques à soutenir. L'Agence Nationale de la Recherche (ANR), les nouvelles structures mises en place par le
962 Programme d'Investissements d'Avenir (PIA), les régions, l'Europe sont devenus les grands pourvoyeurs de précarité dans
963 la recherche.

964 L'argent public finance ainsi la majeure partie des contractuels.

965 La loi relative à l'enseignement supérieur et la recherche de 2012 confère une nouvelle mission à l'ESR :
966 l'innovation et le transfert des travaux de recherche vers le monde économique. En maintenant en permanence un vivier de
967 chercheurs, ingénieurs et techniciens contractuels, les directions d'organismes mettent à disposition des entreprises non
968 seulement les infrastructures et les personnels titulaires des laboratoires et des services mais aussi des personnels
969 contractuels immédiatement opérationnels sur leurs projets. Cerise sur le gâteau, ces mêmes entreprises bénéficient du
970 Crédit d'impôt Recherche sans pour autant avoir à recruter des chercheurs ni même augmenter leurs dépenses en R&D.

971 Afin de ne pas être contraintes de CDIser les agents après 6 ans de CDD sur des fonctions permanentes, les Directions
972 d'organisme s'abritant derrière des chartes sans fondement juridique ont limité la durée des contrats à 3 ans. Une
973 partie de l'encadrement dans les instances scientifiques, les laboratoires, ou les services, espérant tirer leur épingle du jeu
974 dans le contexte d'une réduction générale des moyens et d'une compétition effrénée, soutiennent ces politiques et
975 proposent que les CDD soient renouvelables au-delà de 6 ans ou encore de créer des CDI de missions.

976 Pour le SNTRS-CGT, la dérégulation du travail est souvent un leurre pour une partie des personnels. En fait, elle ne
977 constitue en rien une solution pour les précaires. Elle les condamne à un retour aux années d'avant décembre 1983 où les
978 travailleurs de la recherche publique qui ne bénéficiaient pas du statut de 1959, n'avaient comme possibilité d'embauche
979 que celle de précaire. La précarité est un cancer qui ronge la recherche publique. Au-delà de la situation individuelle
980 difficile de nombreux contractuels, ce sont les collectifs de travail qui ont du mal à se maintenir. Combattre la politique
981 d'austérité et la soumission de la recherche publique aux industriels est une condition sine qua pour empêcher la
982 constitution permanente d'un vivier de contractuels. Une nouvelle étape de dé précarisation est nécessaire dans la
983 recherche et l'enseignement supérieur.

984 Le SNTRS-CGT revendique

985 Recrutement de titulaires

- 986 • Tous les emplois pérennes doivent être occupés par des titulaires avec un plan pluriannuel de création d'emplois
987 statutaires ; tous les départs en retraite doivent être remplacés par des emplois titulaires sans suppression de poste ;
- 988 • Pénalisation sur la masse salariale des employeurs publics contournant le statut en refusant de faire reculer la précarité
989 structurelle ;
- 990 • Abrogation des dérogations à l'emploi de titulaires sur emploi permanent, dont les établissements publics dérogatoires par

- 991 décret-liste ou par voie législative ;
- 992 • Arrêt des abus de gestion liés à l'utilisation de l'article 6 du titre II (non titulaires sur emploi permanent à temps incomplet) ;
- 993 • Création de nouveaux corps là où les besoins existent ;
- 994 • Politique de recrutement des titulaires des établissements publics au plus près de l'obtention des diplômes pour éviter le renouvellement du vivier de contractuels ;
- 995
- 996 • Supprimer le Crédit impôt recherche pour financer le plan titularisation, recruter des scientifiques dans la recherche publique, monter des collaborations et des coopérations scientifiques entre recherche publique et privée ;
- 997
- 998 • Refuser la mise en place de tout contrat de projet (appelé aussi contrat de chantier ou de mission).

999 **Plan de titularisation**

- 1000 • Titularisation, sur emplois créés, des agents non-titulaires qui le souhaitent travaillant depuis plus d'un an sur des besoins permanents (CDI et CDD), établissements et institutions dérogatoires compris (avec des modalités adaptées), et arrêt de recrutements de précaires sur ces mêmes besoins ;
- 1001
- 1002 • Droit à la titularisation quelle que soit la nature du contrat et dans les mêmes conditions d'ancienneté, sur les trois versants de la fonction publique ;
- 1003
- 1004 • Reprise intégrale de l'ancienneté au moment de la titularisation par la prise en compte des années salariées au service de l'Etat et des années rémunérées par des associations et fondations agissant pour le bénéfice des établissements publics ;
- 1005
- 1006 • Transfert de la masse salariale des financements sur projet vers les EPST et les universités pour titulariser les CDD sur fonction pérenne ;
- 1007
- 1008 • Le gouvernement et les Directions doivent respecter les engagements pris lors de l'accord du 31 mars 2011 en stabilisant tous ceux qui remplissent les conditions d'éligibilité à cet accord ;
- 1009
- 1010 • Ouverture de postes réservés prévus dans la loi Sauvadet dans les corps scientifiques et techniques de la catégorie A+, pour tous les éligibles docteurs et non docteurs ;
- 1011
- 1012 • Mise en œuvre d'un processus de transformation des emplois contractuels à temps incomplet en temps complet, afin de permettre la titularisation ;
- 1013
- 1014 • La contribution retraite « employeur » issue de la titularisation des contractuels ne doit pas diminuer la masse salariale des organismes de recherche ;
- 1015
- 1016 • Amélioration des garanties de rémunération ;
- 1017
- 1018 • Ouvrir le champ de la titularisation à l'ensemble des contractuels sous «quasi-statuts» (INIST) ;
- 1019

1020 **Droits des non titulaires**

- 1021 • Faciliter l'accès à la titularisation : Mettre fin aux non renouvellements injustifiés de contrats qui ne visent qu'à empêcher les contractuels de bénéficier d'un CDI et d'une titularisation ;
- 1022
- 1023 • Le calcul de la rémunération doit être fondé sur la grille statutaire avec la PPRS ou la prime de recherche intégrées; la reconstitution automatique de carrière doit être faite afin d'établir le niveau salarial (comme c'est le cas pour les agents titulaires).
- 1024
- 1025 • Le déroulement de carrière doit être proche de ceux des titulaires : exigence des mêmes niveaux de qualification pour le recrutement, évolution des rémunérations liée à l'ancienneté, accès à la formation permanente ;
- 1026
- 1027 • Prime de précarité de 10 % des salaires versés en CDD ;
- 1028
- 1029 • Droits sociaux identiques à ceux des fonctionnaires, l'accompagnement professionnel et social des emplois précaires doit être pris en charge par les tutelles ou organismes employeurs (médecine de prévention, formation permanente, restauration, logement, action sociale, etc.), charge à eux de se retourner vers l'ANR ou les autres bailleurs de fonds ;
- 1030
- 1031 • Mêmes droits syndicaux pour les non titulaires (protection des élus, décharges de service, etc.). Le versement des mêmes primes et indemnités dont bénéficient les titulaires occupant des emplois identiques;
- 1032
- 1033 • Remettre, dès l'arrivée, un livret d'accueil comportant tous les renseignements utiles à la vie quotidienne (horaires, sujétions et astreinte, RTT, travail isolé...) ainsi que les coordonnées des divers services, en particulier ceux au service des personnels, celles de la médecine du travail et de l'ADAS ainsi que des responsables ou des représentants des sections syndicales actives sur le site.
- 1034
- 1035
- 1036
- 1037
- 1038

1039 **Pour les stagiaires** : En formation par la recherche, en général des étudiants qui doivent effectuer un stage d'une durée

- 1040 entre six semaines et six mois dans le cadre de leur cursus et dont le travail effectué se conclut par un rapport ou
1041 mémoire de stage;
- 1042 • Gratification systématique versée dès le premier mois de stage qui n'oblige pas à inclure cette gratification dans
1043 les revenus du foyer fiscal (voir Guide des droits du stagiaire - Information et conseils pratiques sur les stages
1044 étudiants de l'UGICT-CGT et l'UNEF)
 - 1045 • Gratification graduelle pour les stagiaires Bac, Bac +2, Master1, Master 2,
 - 1046 • Signatures systématiques de conventions de stage (organisme d'accueil, le lieu de stage, référent, activités
1047 visées, date de début et de fin, horaires, durée du stage, gratification, régime de protection sociale, frais de
1048 transport...); livret d'accueil
 - 1049 • Revalorisation annuelle des montants de ces gratifications de manière à suivre au moins la revalorisation du point
1050 Fonction Publique, en veillant à ne pas franchir la limite fiscale et de conserver la franchise des cotisations sociales ;
 - 1051 • Assurer au stagiaire, quel que soit son niveau, les meilleures conditions d'accueil possibles, pour leur donner les plus
1052 grandes chances de réussite ;
 - 1053 • Sensibiliser les agents encadrant les stagiaires et les directeurs d'unité au respect de la note de service 2007-04 et
1054 de la considérer comme une base minimum ;
 - 1055 • La masse salariale des stagiaires doit être incluse dans la dotation récurrente des laboratoires et services et non prises
1056 sur leurs ressources propres ;
- 1057 **Pour les apprentis** : recrutés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage et placés sous l'autorité de maîtres
1058 d'apprentissage, collègues titulaires
- 1059 • Nécessaire disponibilité du maître d'apprentissage et cohérence entre son métier et la formation préparée par
1060 l'apprenti, adéquation entre la qualification du maître d'apprentissage et le niveau de qualification préparé,
1061 distinction entre le rôle de maître d'apprentissage et de supérieur hiérarchique ; disponibilité
 - 1062 • Réflexion sur l'accompagnement des apprentis dans les organismes de recherche.
 - 1063 • Suivi pendant et après la période d'apprentissage pour que le stage se fasse dans les meilleures conditions
1064 possibles, étudier les raisons des éventuels abandons en cours de formation, la qualité d'encadrement des
1065 apprentis dans les unités et les services, le taux de réussite ou d'échec aux diplômes préparés et les raisons le cas
1066 échéant,
 - 1067 • informer les apprentis de leurs droits et les accompagner au plus près dans leur unité.
 - 1068 • Frais de formation financée sur une ligne budgétaire des dotations subventions d'Etat des établissements
1069 d'enseignement supérieur et de recherche publics.
 - 1070 • Rémunérations : de meilleurs salaires avec un Smic net à 1700€, base des grilles de salaire pour 35h
1071 hebdomadaires, (voir guide pratique CGT : Apprenti-e-s, salarié-e-s à part entière).

1072 B. Fiche action sociale

1073 L'action sociale a pour objet l'amélioration des conditions de vie des personnels actifs et retraités et de leur famille, elle ne
1074 constitue pas un élément de la politique salariale.

1075 Elle englobe sans ligne de partage des actions ayant trait à la vie professionnelle, la vie privée et la solidarité. Prendre en
1076 compte tous les aspects de la vie d'un travailleur, non seulement le temps passé au travail, la considérer comme un ensemble,
1077 avoir comme objectif l'épanouissement du travailleur comme individu et de sa communauté de travail en général est l'enjeu
1078 auquel l'action sociale doit faire face. Il est impossible de séparer de manière étanche pouvoir d'achat, durée, contenu et
1079 conditions de travail d'un côté, logement, santé, transports, loisirs, culture et éducation de l'autre. Tout cela participe de ce
1080 qu'on appelle « qualité de vie », qui ne peut pas rester en dehors des revendications syndicales.

1081 Notre conception d'une politique sociale épanouissante pour le salarié et pour son entourage ne se limite pas à une addition de
1082 prestations individuelles, ni à des « œuvres sociales » ou actions ressemblant peu ou prou à l'humanitaire ou au caritatif. Nous
1083 pensons qu'il faut développer des actions collectives qui contribuent à créer des liens sociaux hors du travail avec nos
1084 collègues, à défendre leurs droits fondamentaux comme le logement, et à donner accès à tous à une culture et à des loisirs de
1085 qualité, auxquels plusieurs d'entre eux n'auraient pas l'occasion d'accéder autrement.

1086 Lutter pour que les employeurs, en l'occurrence les organismes de recherche, ne contournent pas leurs obligations en matière
1087 de financement, qu'ils donnent à l'action sociale les moyens matériels et humains de jouer son rôle signifie œuvrer pour
1088 l'égalité et la justice sociale. L'action sociale n'est pas uniquement une aide « aux plus démunis », elle est un élément essentiel
1089 de civilisation qui concerne toutes les catégories de personnels, statutaires ou contractuels rémunérés ou non sur le budget de
1090 l'État, chacun selon ses besoins.

1091 Les fiches qui suivent traitent chacune un des aspects de l'action sociale, avec l'ambition de fournir un cadre revendicatif
1092 comme appui pour les luttes présentes et à venir.

1093 **B : Fiche « ACTION SOCIALE »**

1094 **B1 : Action sociale inter-EPST institutionnelle**

1095 Les employeurs ont des obligations réglementaires d'action sociale vis à vis de leurs agents (restauration, médecine du
1096 travail, frais d'infrastructure). Sans augmentation des crédits d'action sociale dans les budgets des établissements, la part
1097 consacrée par les EPST à leurs obligations d'employeurs se fait au détriment du budget imputé aux prestations sociales
1098 versées aux agents.

1099 Le SNTRS-CGT revendique des crédits pour l'ensemble de la politique sociale des EPST à hauteur de 3% de la masse
1100 salariale de tous les personnels quel que soit leur statut, et des pensions et en plus 1% pour le logement.¹¹

1101 L'action sociale doit reposer

1102 - sur la participation des personnels à sa définition et à sa gestion via les CAES ou associations de gestion,

1103 - le financement conjoint de l'administration et du personnel bénéficiaire,

1104 - la proportionnalité : modulation du montant des aides en fonction des revenus et de la situation familiale du personnel.

1105 Les personnels des EPST (actifs et pensionnés et leurs ayants droit, fonctionnaires et non titulaires, contractuels rémunérés
1106 ou non sur le budget de l'État) doivent bénéficier des prestations de l'action sociale interministérielle.

1107 **Financement**

1108 ➤ Multiplier au moins par 2 les crédits d'action sociale des EPST.

1109 ➤ Exiger que dans les contrats type ANR ou autres soit prévu le financement de l'action sociale pour chaque emploi
1110 précaire.

1111 **Réservation de berceaux en crèche**

1112 ➤ Exiger une réservation de berceaux en adéquation avec la demande des agents.

1113 ➤ Revendiquer que, sur chaque campus, il y ait création d'une crèche financée par les établissements présents sur le
1114 site afin de répondre aux besoins de leurs personnels.

1115 ➤ Donner le choix aux parents du lieu de crèche en tenant compte de la proximité du lieu de travail, du lieu de garde et
1116 du lieu d'habitation.

1117 **Enfance**

1118 ➤ Demander l'augmentation des aides à la garde des enfants d'âge scolaire.

1119 ➤ Mise en place d'une « aide aux études » pour soutenir les personnels dont les enfants poursuivent des études.

1120 **Les aides aux enfants handicapés**

1121 ➤ Obtenir la reconnaissance des temps partiels avec effets rétroactifs dans le calcul des trimestres et des pensions lors
1122 du départ la retraite des personnels ayant élevé des enfants handicapés au cours de leur activité professionnelle.

1123 **Le supplément familial de traitement (SFT)**

1124 ➤ Établir un montant forfaitaire quel que soit le niveau du salaire.

1125 ➤ Revaloriser le SFT pour un seul enfant (en 2014 il est de 2,29€ par mois et non revalorisé depuis 1967) car c'est là
1126 que sont concentrés les frais des familles pour l'éducation des enfants.

1127 ➤ Prendre en compte la situation des familles monoparentales.

¹¹ Pour exemple, le budget global d'action sociale du CNRS pour 2016 s'est élevé à 33,2 millions d'€ pour une enveloppe de masse salariale de plus 2,1 milliards d'€. Seuls 6 millions ont été consacrés aux activités sociales et culturelles gérées par le CAES.

- 1128 **Le Chèque Emploi Service Universel (CESU)**
1129 ➤ Faciliter l'accès à des CESU aux plus défavorisés. Nous soutenons les propositions de l'UGFF sur le rétablissement
1130 de la tranche d'aide minimale du CESU et la création d'un CESU majoré pour les familles monoparentales.
1131 ➤ Veiller à ce que chaque personnel payé par des CESU ait un statut et obtienne les mêmes droits à la formation que les
1132 autres salariés.

- 1133 **Les Chèques Vacances**
1134 ➤ Obtenir un relèvement des plafonds d'attribution du nombre des chèques vacances pour que l'éligibilité des personnels
1135 ne soit plus appréciée en fonction de leurs ressources et de leur situation familiale et ainsi élargir cette mesure au plus
1136 grand nombre. Accroître la part versée par l'employeur en augmentant les taux de bonification de 5 %.
1137 *Nota : Le CNRS n'aura consacré en 2016 qu'une enveloppe de 279 000€ au financement des chèques vacances*
1138 *soit moins de 10€ par personnel titulaire. A l'Inserm en 2016 la somme consacré était de 34 209 € soit moins de*
1139 *5€ par salarié (titulaires ou précaires).*
1140 ➤ Créer une nouvelle tranche pour les handicapés à 40%.
1141 ➤ Donner la possibilité de les utiliser pour les voyages et séjours à l'étranger au-delà de la communauté européenne.

- 1142 **Politique du logement**
1143 ➤ Obtenir l'augmentation substantielle du budget consacré au logement à 1 % de la masse salariale.
1144 ➤ Adapter la part du budget des organismes consacrée à ces besoins, dans le cadre d'un plan pluriannuel, afin de
1145 répondre effectivement à la demande, notamment dans les régions où la population concernée a considérablement
1146 évolué.
1147 ➤ Obtenir la suppression des zones pour l'indemnité de résidence afin que chacun bénéficie de l'indemnité maximale.

- 1148 **Réservation de logement**
1149 ➤ Obtenir des EPST qu'ils ré-abondent fortement le budget consacré au renouvellement et à l'élargissement du parc
1150 immobilier pour l'accès au logement locatif en région parisienne et dans les grandes agglomérations sous tension afin
1151 de permettre à leurs agents de se loger dignement.
1152 ➤ Exiger que les agents aient accès au contingent préfectoral tant que l'effort des EPST dans les réservations de
1153 logement n'est pas la hauteur de la demande.
1154 ➤ Développer la politique de réservation de logements F1 et F2 convenant aux nouveaux entrants tout en maintenant la
1155 possibilité d'accès à des logements de plus grande taille pour les familles avec enfants. Obtenir des réservations
1156 conventionnelles pour des logements sociaux.

- 1157 **Aides à l'installation des personnels**
1158 ➤ Ouvrir l'accès à la prime spéciale d'installation à l'ensemble des agents sur tout le territoire.
1159 ➤ Obtenir une aide de 5 000€ pour la première installation non remboursable à l'ensemble des agents sur tout le
1160 territoire.
1161 ➤ Demander que les agents des EPST obtiennent l'équivalent de l'AIP (l'aide à l'installation des personnels de l'État).

- 1162 **Aide à l'accession à la propriété en primo accession par les prêts bonifiés**
1163 ➤ Obtenir une augmentation substantielle du budget alloué aux prêts bonifiés d'accession à la propriété (prêts BAP) pour
1164 l'ensemble des primo-accédant afin que tous les agents puissent y prétendre.
1165 ➤ Obtenir que le montant des prêts proposés soit relevé significativement.

- 1166 **Prêt à l'amélioration de l'habitat**
1167 ➤ Obtenir la revalorisation du montant des prêts à l'amélioration de l'habitat (prêt principal et prêt complémentaire) qui
1168 n'ont pas été revalorisés depuis plus de 20 ans et de fait ne répondent plus aux besoins.

- 1169 **Aides exceptionnelles**
1170 ➤ Obtenir que les aides exceptionnelles non remboursables soient attribuées partout selon les mêmes critères et que le
1171 plafond annuel soit relevé à 3 000€.

- 1172 **Médecine de prévention et service social**
1173 ➤ Veiller à ce que dans l'ensemble des délégations il y ait un nombre de médecins de prévention, d'infirmières et
1174 d'assistantes sociales, sur postes statutaires, suffisant pour répondre aux besoins des agents.

- 1175 **Les aides aux retraités**
1176 ➤ Au-delà de 2015, veiller à la poursuite du dispositif d'aide au maintien à domicile pour les retraités de la fonction
1177 publique d'état (notamment les agents des EPST) afin de prévenir leur perte d'autonomie.

1178 **Accès à la santé pour tous.**
1179 Nous revendiquons que la Sécurité Sociale prenne en charge la totalité des dépenses de santé des salariés. Le cas
1180 échéant nous exigeons une participation, à part égale, des employeurs aux mutuelles de santé et de prévoyance.

1181 **B : Fiche « ACTION SOCIALE »**

1182 **B2 : Améliorer et développer les COMITES D'ENTRAIDE ET D'ACTION SOCIALE CAES**

1183 Les personnels sont acteurs directs dans la gestion d'une partie significative de l'action sociale dans la plupart des EPST.
1184 Sous l'impulsion des organisations syndicales dans un certain nombre d'organismes, des structures associatives type « comité
1185 d'entreprise » tels les CAES, se sont créées. Elles sont gérées par des administrateurs élus, sur listes syndicales, par
1186 l'ensemble des personnels actifs, titulaires, non titulaires, et retraités.
1187 Les actions des associations s'exercent dans les domaines de l'enfance, des vacances, de la solidarité et du handicap, de la
1188 culture, des loisirs et du sport. Ces structures peuvent aussi gérer pour le compte des organismes des prestations, tels les
1189 CESU, les prestations ministérielles, les chèques vacances et un certain nombre de prêts, dans le cadre de conventions
1190 spécifiques.

1191 *L'action sociale n'est pas épargnée par les restrictions budgétaires. Dans la plupart des organismes, les budgets ont stagné ou*
1192 *au mieux augmenté très modestement par rapport aux besoins. Pourtant c'est bien dans ces périodes de crise que les*
1193 *associations type « CAES » doivent jouer à plein leurs rôles : aider les agents à accéder à la culture, au sport et aux vacances*
1194 *pour eux et leur famille ainsi qu'aux activités des enfants en dehors du temps scolaire. Il est indispensable de soutenir les*
1195 *actions visant l'accès à des activités collectives.*

1196 ***Pour atteindre ces objectifs, il est essentiel d'obtenir de nos organismes des moyens financiers en accord***
1197 ***avec les besoins.***

- 1198 ➤ Obtenir, auprès des ministères concernés, la création dans chaque EPST d'une structure de gestion "type CAES" ;
- 1199 ➤ Obtenir que la subvention (hors frais de personnel et des locaux) allouée aux CAES, soit portée, dans l'immédiat, à
- 1200 1% de la masse salariale des permanents et non permanents ;
- 1201 ➤ Veiller à ce que les associations (type CAES) soient gérées par les représentants syndicaux élus du personnel ;
- 1202 ➤ Mettre en œuvre une politique sociale discutée démocratiquement par les salariés et ne devant pas se substituer à
- 1203 celle relevant de la responsabilité des services sociaux des organismes ;
- 1204 ➤ Obtenir que tous les emplois de l'action sociale soient pris en charge par les EPST. Chaque fois que l'emploi
- 1205 nécessaire correspond à une fonction permanente, un poste budgétaire statutaire doit être attribué au CAES et
- 1206 l'ouverture d'un concours dans le cas où la procédure de mobilité serait infructueuse.
- 1207 ➤ exiger le remplacement de tous les départs en retraite des personnels CNRS affectés au CAES.
- 1208 ➤ Développer des partenariats avec les différents organismes (EPST, universités...) et revendiquer au niveau local une
- 1209 action sociale commune à tous les personnels hébergés sur un même site ; les financements seront assurés par
- 1210 chaque partenaire au prorata des participants.
- 1211 ➤ Privilégier les prestations proposées par le secteur « non marchand ».
- 1212 ➤ Permettre aux personnels de droit privé des filiales des EPST, qui ne sont pas assez nombreux pour pouvoir
- 1213 bénéficier d'un comité d'entreprise, d'accéder aux activités proposées par le CAES ou assimilé pour ce qui concerne
- 1214 l'action culturelle, sportive ou de loisirs. Au préalable, des conventions de financement doivent être établies avec les
- 1215 directions des filiales.
- 1216 ➤ Veiller à l'application des tarifs dégressifs basés sur le quotient familial afin de prendre en compte le revenu des
- 1217 familles.
- 1218 ➤ Veiller au maintien du dispositif de prêt solidarité

1219 **B : Fiche « ACTION SOCIALE »**

1220 **B3 : Restauration Sociale**

1221 **Pour une restauration collective solidaire, de proximité et de qualité**

1222 La restauration des personnels est un droit. Elle devrait permettre aux salariés, quel que soit leur niveau de salaire, d'accéder à
1223 un repas journalier à proximité du lieu de travail.

1224 Les employeurs bénéficient d'un système qui leur permet d'organiser le travail et l'exploitation des salariés en minimisant les
1225 coupures de midi, c'est pourquoi ils doivent organiser la restauration au sein de l'entreprise.

1226 L'accès à la restauration collective de qualité est aussi un problème de santé publique car les salariés les plus modestes sont
1227 victimes de la « malbouffe » et subissent de plein fouet les maladies telles que l'obésité, le diabète, etc.

1228 *La restauration collective dans les EPST (champ de syndicalisation du SNTRS-CGT) est très hétéroclite, tant au niveau du*
1229 *subventionnement, que celui du pourcentage d'agents qui en bénéficient.*

1230 **Au CNRS**

1231 *Le relèvement des tarifs, dû à l'augmentation annuelle du forfait URSSAF, pèse de plus en plus sur les agents qui ont de*
1232 *surcroît été lourdement pénalisés par l'augmentation de la TVA de 5,5 à 10% sur la restauration sociale. Pour un certain*
1233 *nombre de retraités, sauvegarder un peu de pouvoir d'achat et manger un vrai repas équilibré, c'est avoir la possibilité de*
1234 *bénéficier de la restauration sociale.*

1235 **A l'Inserm**

1236 *En raison de la grande dispersion des laboratoires, l'accès à la restauration et les tarifs varient considérablement d'un*
1237 *restaurant à un autre ainsi que d'une région à une autre. Nous évaluons à 25% le nombre d'agents ayant accès régulièrement*
1238 *à la restauration collective. Sur les sites où les prestations sont les meilleures, le taux de participation dépasse rarement 50%.*
1239 *La participation de l'Inserm au coût du repas ainsi que la part payée par les agents varient en fonction des contrats signés avec*
1240 *les prestataires : CROUS, restaurants hospitaliers, universitaires et prestataires privés. La participation moyenne de l'Inserm*
1241 *varie selon les délégations régionales entre 2.80€ et 6.10€ mais atteint par restaurant une différence très importante de 0,85€*
1242 *à 13,47€ (bilan de la politique sociale de 2016). Le budget « restauration » à l'Inserm est le deuxième budget de l'action*
1243 *sociale. Il est approximativement de 2.14 M€ (bilan social de 2016).*

1244 *Pour l'accès à une restauration collective subventionnée pour un plus grand nombre, nous revendiquons au moins un*
1245 *doublé du budget qui lui est consacré. Nous revendiquons aussi que le prix payé par les salariés, en fonction de leur*
1246 *indice, soit le même partout en France.*

1247 **À l'Inria**

1248 *Grâce à l'action syndicale menée depuis de nombreuses années par les représentants du SNTRS-CGT et du SNCS-FSU dans*
1249 *les instances chargées de la restauration, la situation à l'Inria est plus favorable que dans les autres EPST.*

1250 *Les agents bénéficient de tarifs avantageux pour un repas complet composé d'un plat et 3 périphériques. 4 tarifs s'appliquent*
1251 *selon des tranches indiciaires. Le tarif minimum est resté quasiment calé sur le minimum légal, qui permet d'éviter l'avantage*
1252 *en nature (le demi-plancher URSSAF), il est actuellement de 2,34 €. Le tarif maximum est de 4,77 €, soit supérieur de 12 cts au*
1253 *plancher URSSAF 2015.*

1254 **Nous revendiquons :**

- 1255 ➤ Une restauration ouverte à tous ceux qui travaillent dans l'établissement (titulaires, contractuels, doctorants, stagiaires)
- 1256 et aux retraités de l'établissement.
- 1257 ➤ Un tarif national dans les restaurants de l'établissement pour les personnels de l'établissement, en fonction du salaire
- 1258 indiciaire de la Fonction Publique.
- 1259 ➤ Pour un repas complet, la tarification ne doit pas dépasser la valeur du plancher URSSAF (4,65 € en janvier 2015). Le
- 1260 ratio tarif maximum / tarif minimum devrait être de 2.
- 1261 ➤ Un repas complet est composé d'un plat principal et de 3 périphériques
- 1262 ➤ Une TVA à taux zéro. Dans l'immédiat le retour au taux de 5,5% pourrait être une première étape.
- 1263 ➤ Des conventions réciproques doivent être passées avec les autres établissements de l'ESR, les hôpitaux, en prenant
- 1264 pour base la tarification de l'établissement d'origine.
- 1265 ➤ La valeur des produits entrant dans la composition de l'assiette (position traditionnelle du syndicat) est trop variable
- 1266 dans le temps et dans l'espace pour servir de référence pour le maximum. Cela reste cependant le fonds de notre
- 1267 démarche revendicative.
- 1268 ➤ L'utilisation des denrées de qualité en favorisant les produits frais.
- 1269 ➤ Des comités d'usagers élus veillant sur la gestion des restaurants ainsi que la qualité des repas et des locaux. Le
- 1270 SNTRS-CGT doit être présent dans les élections à ces comités.
- 1271 ➤ Revenir sur la sous-traitance et mettre en place dans les EPST des restaurants gérés par des associations de
- 1272 personnels ou des restaurants administratifs.
- 1273 ➤ Défendre les personnels des restaurants. Dans l'immédiat, il faut veiller à ce que la clause de reprise soit respectée
- 1274 lorsqu'intervient un changement de société gestionnaire.
- 1275 ➤ Quand les personnels des EPST ne peuvent accéder à un restaurant d'un EPST, un restaurant administratif ou un
- 1276 restaurant conventionné, ils doivent pouvoir bénéficier de tickets restaurants.
- 1277 ➤ Un espace de vie doit exister dans chaque service.

1278 **B : Fiche « ACTION SOCIALE »**

1279 **B4 : COMITE D'ACTION ET D'ENTRAIDE SOCIALE du CNRS**

1280 **Le CAES du CNRS** est une association loi de 1901. Créée en 1957 à l'initiative des organisations syndicales, il tient le rôle d'un
1281 comité d'entreprise pour les activités sociales en faveur des agents CNRS, titulaires, précaires, les retraités, ainsi que leur
1282 famille. Il emploie plus de 300 personnes (agents CNRS affectés, CDI et saisonniers). Il est constitué de près de 100 structures
1283 locales et régionales (Comités régionaux, CLAS et SeRAS) et accueille les agents dans ses 5 centres de vacances.

1284 *L'action sociale du CNRS n'a pas été épargnée par les restrictions de budget et cela a eu un impact sur les moyens alloués au*
1285 *CAES. La subvention d'activité n'a pratiquement pas augmentée depuis 2011. Les moyens humains sont en baisse.*
1286 *Dans ce contexte le CAES a réussi à préserver ses prestations au plus haut niveau d'activité, mais toute nouvelle compression*
1287 *budgétaire ou en personnel mettrait en péril l'étendue de son action.*

1288 **Les régions, les CLAS, les SeRAS**

- 1289 ➤ Doter l'ensemble de ces structures de moyens humains et financiers qui leur permettent de développer une action
1290 sociale de proximité dans les structures régionales et locales.
- 1291 ➤ Privilégier les activités collectives.
- 1292 ➤ Veiller à ce que les activités soient subventionnées selon les courbes de tarifs dégressifs votées au niveau national.
1293 La subvention forfaitaire doit s'appliquer exceptionnellement pour des activités peu coûteuses.
- 1294 ➤ Obtenir pour les élus du CAES ou des CLAS des formations en rapport avec leurs activités sociales. Ces formations
1295 « techniques » doivent être prises en charge par le CNRS.
- 1296 ➤ Œuvrer pour que l'engagement militant dans l'action sociale du CAES par le syndicat s'accompagne de la réflexion
1297 politique nécessaire.

1298 **Les vacances**

- 1299 ➤ Agir pour le droit aux vacances de qualité pour tous en améliorant fortement la participation financière du CAES.
- 1300 ➤ Permettre à tous les agents du CNRS et à leurs familles, en priorité à celles qui vivent des situations familiales et
1301 financières difficiles, de partir en vacances dans les meilleures conditions
- 1302 ➤ Augmenter de 14 à 21 jours le nombre de jours subventionnés dans les centres extérieurs.
- 1303 ➤ Agir pour une politique de gestion du patrimoine qui permette de le préserver de l'améliorer et de l'augmenter si
1304 possible en respectant les normes de sécurité, d'hygiène, d'accueil, de confort.
- 1305 ➤ Poursuivre la politique solidarité vacances.
- 1306 ➤ Diversifier des destinations en développant une politique d'échanges mutuels de nos patrimoines avec des
1307 partenaires associatifs ou des comités d'entreprises.

1308 *Agir pour obtenir une courbe dégressive de 80% à 20% pour la famille et l'enfance.*

1309 **L'enfance**

- 1310 ➤ Favoriser la politique enfance en pondérant les tarifs selon les tranches d'âge.
- 1311 ➤ Favoriser l'accès et augmenter le nombre de places dans les centres de loisirs.
- 1312 ➤ Augmenter le nombre de centres de loisirs éducatifs sur les lieux de travail.

1313 **Réformer le fonctionnement du CAES :**

- 1314 ➤ *Mettre en place une direction professionnelle qui ferait l'interface entre les élus et les responsables de service et*
1315 *dégagerait ainsi les élus d'une partie de la responsabilité fonctionnelle qu'ils exercent sur les services pour qu'ils se*
1316 *consacrent à leur mission essentiel : la politique. Ce professionnel permettrait aussi, face à la complexification du*
1317 *cadre réglementaire d'accompagner les élus dans la prise de décision (à l'image de ce qui se fait dans les*
1318 *communes où le secrétaire de mairie est l'interlocuteur des élus et le responsable des services)*

1319 **Organisation**

- 1320 ➤ donner aux structures locales d'action sociale leur rôle dans l'élaboration et la discussion des besoins d'action sociale
1321 et solidaire, à partir des attentes exprimées par les agents.
- 1322 ➤ Renforcer la communication entre les structures locales et nationales. Cela passe par une véritable animation
1323 politique et non une gestion administrative.
- 1324 ➤ Exiger un poste statutaire pour tous les emplois permanents du siège de l'association et des régions, continuer à
1325 favoriser par un tarif dégressif les personnels au quotient familial faible afin qu'ils puissent bénéficier de toutes les
1326 activités CAES pour eux et pour leurs enfants.
- 1327 ➤ Veiller aux conditions de travail des personnels du CAES, et à leur amélioration dans les différents secteurs
1328 professionnels du CAES. Intervenir pour le respect d'un déroulement de carrière avec une grille proche de celle des
1329 EPST.

1330
1331
1332

Locaux sociaux

- Obtenir l'évaluation régulière des besoins en locaux sociaux afin de répondre à l'évolution de la demande, au niveau local, régional ou national. Mise en place d'un plan pluriannuel pour répondre aux évolutions.

1333
1334

B : Fiche « ACTION SOCIALE »

B5 : CAES de l'INSERM

1335
1336
1337
1338
1339
1340

Le CAES du Inserm est une Association loi de 1901. Créée en 1972 à l'initiative des organisations syndicales selon le modèle du CAES CNRS. Il tient le rôle d'un comité d'entreprise pour les activités sociales (vacances, loisirs, culture, activités pour les jeunes et sport). Ces activités s'adressent aux salariés Inserm, titulaires, précaires, aux retraités, ainsi que leur famille. Il emploie, en 2016, 9 personnes (2 agents Inserm et 7 CDI de droit privé). Au niveau local, il dispose d'une trentaine de comités locaux (CLAS). Une convention passée avec l'Inserm lui assure une dotation indexée à la masse salariale et la prise en charge des dépenses annexes (locaux, fluides, affranchissement,...) et des décharges au niveau national et local.

1341
1342

Il est dirigé par 17 élus sur listes syndicales. Leur rôle est de redistribuer une petite partie de la valeur de la force de travail, selon des critères définis collectivement pour répondre aux besoins des salariés et leurs familles.

1343
1344
1345

Le gel des salaires dans la fonction publique et l'augmentation du chômage touche sévèrement les familles des salariés de l'Inserm. Pour beaucoup d'entre eux, l'accès aux vacances, les loisirs, la culture et le sport n'est possible que grâce aux subventions données par le CAES.

1346
1347
1348

Depuis 2008, le SNTRS-CGT assure la présidence du CAES Inserm avec un accord de gestion avec le SNCS FSU. Cet accord définit la revendication des moyens supplémentaires auprès de l'Inserm, les priorités dans l'utilisation des moyens, l'indépendance vis-à-vis de l'employeur et un engagement pour la plus grande transparence de gestion vis-à-vis des salariés.

1349
1350
1351
1352

L'Inserm est un des EPST ayant le plus haut taux de précarité (37,2% en 2016). En 2008, la contribution de l'Inserm au titre de ces salariés était pratiquement inexistante. Dès notre arrivée à la direction du CAES, la principale revendication a été l'augmentation de la dotation par la prise en compte de la masse salariale des personnels précaires. Nous l'avons obtenue sous la forme d'un plan pluriannuel d'augmentation.

1353
1354
1355
1356
1357
1358

Une nouvelle convention a été signée fin 2017 avec l'Inserm qui prévoit dans ces considérants que «le soutien financier de l'Inserm au CAES (hors décharges) a vocation à représenter 1% des dépenses limitatives et non limitatives de personnel de l'Établissement sous réserves des possibilités et choix budgétaires de l'Établissement». Cette nouvelle convention acte la prise en charge de la masse salariale non limitative (précaires) dans le calcul de la subvention avec un taux à ce jour de 0.62%. Cette conquête, obtenue pendant les 3 mandats de présidence du SNTRS-CGT, a permis l'augmentation de la dotation du CAES de plus de 41%.

1359
1360
1361
1362

Ces moyens supplémentaires ont permis au CAES d'offrir de nouvelles prestations (périscolaire, voyages, accès aux activités pour les jeunes jusqu'à 25 ans, prestations pour les familles en grande difficulté, prestations pour les handicapés,...) et d'améliorer significativement celles existantes (passage de la grille 10-54% à 10-60%, voir pour Jeunesse20 -70% et un taux solidarité à 85%, avec amélioration des bornes, augmentation des plafonds journaliers régulièrement, ...).

1363
1364
1365

La politique de casse des acquis sociaux par les gouvernements successifs, nous fait craindre pour l'avenir du CAES. Le maintien et le développement de l'action sociale, exige un haut niveau revendicatif pour donner aux salariés les moyens de défendre leurs intérêts.

1366

Revendications vis-à-vis de l'Inserm

1367
1368
1369
1370
1371
1372
1373
1374
1375
1376
1377
1378
1379
1380

- Exiger, dans les mandats prochains, l'application du « considérant » de la nouvelle convention qui prévoit de porter la subvention à 1 % de la totalité de la masse salariale.
- Revendiquer que la dotation attribuée au CAES, en euros, ne puisse pas diminuer en cas de baisse conjoncturelle de la masse salariale. (ex : baisse malgré un maintien du nombre de salariés). Cette revendication n'a pas pu être inscrite dans la nouvelle convention mais elle reste d'actualité. Il a été négocié que le pourcentage appliqué ne diminuera pas.
- Revendiquer que les postes de gestion du CAES soient occupés par du personnel Inserm et au minima, le maintien des deux postes statutaires actuels mis à disposition.
- Exiger l'application en faveur de tous les CLAS, des Articles 19 et 20 de la convention qui prévoit la mise à dispositions des CLAS, de locaux et des moyens en l'élargissant aux outils actuels (informatique, WEB, mail,...).
- Exiger la prise en compte dans l'évaluation et les promotions du personnel de l'Inserm, du travail réalisé par les élus du CAES et des CLAS.
- Obtenir des décharges de service pour les agents souhaitant participer aux commissions du CAES et/ou assister à l'Assemblée Générale annuelle de l'Association. La nouvelle convention prévoit des autorisations spéciales d'absence pour participer à l'Assemblée Générale et aux commissions du CAES

1381 B6 Engagements des candidats du SNTRS-CGT pour le CAES du CNRS

1382 • Le SNTRS-CGT agira en faveur de l'émergence d'une plate-forme de gestion pluri-syndicale et assumera des responsabilités
1383 au CAES avec tout syndicat qui sera d'accord sur cette base et qui tiennent compte de ses revendications. Cette plateforme
1384 doit notamment revendiquer une revalorisation de la subvention du CNRS à 1% de la masse salariale.

1385 Dans tous les cas de figure, il assumera tout son rôle de défense de ses idées et revendications et exigera toute la place que
1386 lui confère le suffrage universel, pour garantir une action sociale forte au profit de tous les salariés et retraités du CNRS, du
1387 CEE et du CAES.

1388 Le SNTRS-CGT s'engage auprès des salariés à faire la plus grande transparence sur ses choix et sur la gestion, dans le plus
1389 strict respect des obligations envers les organismes pourvoyeurs des moyens.

1390 • Nos élus, dans leur rôle d'employeur, s'engagent à respecter scrupuleusement tout le droit du travail et des salariés. Dans le
1391 cas du personnel CNRS, ils s'engagent à défendre le droit des agents aux promotions en accord avec leur qualification et leur
1392 ancienneté.

1393 • Ils agiront pour faire évoluer la politique de subventionnement en particulier vers les familles ayant le plus de difficultés
1394 (familles monoparentales, précaires, faibles revenus,...) à accéder aux vacances, aux loisirs, à la culture, et au sport au
1395 travers particulièrement des courbes de tarifs dégressifs et de la méthode de calcul du quotient familial.

1396 • Pour les «vacances» et l'«enfance», les élus du SNTRS-CGT poursuivront les partenariats avec les prestataires du
1397 tourisme social et familial et des Comités d'Entreprise. Ils maintiendront une politique d'entretien et de rénovation du
1398 patrimoine CAES et la gestion en propre des centres de vacances du CAES.

1399 • Pour les **activités locales et régionales**, ils s'engagent à développer l'effort financier pour assurer une action solidaire forte
1400 au niveau local. Le CAES devra assurer la formation des élus et les accompagner dans leur demande de moyens auprès du
1401 CNRS.

1402 • Les collaborations avec nos partenaires des EPST et de l'Université seront poursuivies et développées afin de permettre à
1403 tous les agents travaillant sur un même site de bénéficier d'une action sociale locale.

1404 • Le SNTRS-CGT s'engage à maintenir l'optimisation des frais de fonctionnement du CAES afin de redistribuer la plus grande
1405 part de la dotation annuelle dans des prestations pérennes.

1406 • Les élus du SNTRS-CGT rendront compte régulièrement de leurs activités à la CE du syndicat.

1407 B7 Engagements des candidats du SNTRS-CGT pour le CAES de l'Inserm

1408 • Le SNTRS-CGT s'engage à assumer des responsabilités au CAES avec tout syndicat qui sera d'accord sur une plateforme
1409 commune de gestion qui tiennent compte de ses revendications.

1410 • Si notre syndicat est minoritaire, il assumera son rôle de défense de ses idées et ses revendications. Le SNTRS-CGT ne
1411 s'engagera pas dans un accord qui comportera uniquement une distribution de postes.

1412 • A chaque fois que le SNTRS-CGT sera en position de responsabilité, il s'engage auprès des ayants droit, à faire la plus
1413 grande transparence sur ses choix et sur la gestion. Toutes ces informations seront publiques y compris pour les organismes
1414 pourvoyeurs des moyens.

1415 • Le SNTRS-CGT s'engage, comme il l'a fait au cours des derniers mandats, à mettre au débat de l'Assemblée Générale du
1416 CAES, toutes les mesures importantes ayant trait au fonctionnement et/ou aux prestations, avant le vote au CNAS.

1417 • Les élus dans leur rôle d'employeur, s'engagent à respecter scrupuleusement les textes réglementaires et la convention
1418 collective appliquée aux salariés du CAES. En cas de conflit, ils s'engagent à les régler en privilégiant l'accompagnement des
1419 personnels par des organisations syndicales de leur choix. Dans le cas du personnel Inserm, ils s'engagent à défendre leur
1420 droit aux promotions en accord avec leur qualification.

1421 • Il s'engage à faire évoluer la politique de subventionnement en particulier vers les familles ayant le plus de difficultés (familles
1422 monoparentales, précaires, faibles revenus,...) à accéder aux vacances, aux loisirs, à la culture, et au sport. Pour cela, il
1423 mandate ses élus à mener une réflexion sur la méthode de calcul du QF (part CAES) et les grilles de subvention.

1424 • Pour les «VACANCES» et la «JEUNESSE», il s'engage à privilégier les partenariats et les prestataires du tourisme social.

1425 • En absence d'une offre suffisante du tourisme social, le CAES devra mener une réflexion sur l'optimisation des moyens des
1426 secteurs afin de mieux se positionner dans les négociations avec les prestataires du tourisme marchand. Pour cela, il faut
1427 redéfinir la part des catalogues CAES et celle des subventions à posteriori pour que nos prestations soient les plus en accord
1428 avec les besoins.

1429 • Pour les «CLAS» il s'engage à continuer l'effort financier engagé depuis deux mandats (+25%). La création de nouveaux
1430 CLAS sera une priorité afin de développer la solidarité au niveau local. Le CAES doit assurer la formation des élus et les
1431 accompagner dans leur demande de moyens auprès de l'Inserm.

1432 • Les collaborations avec nos partenaires des EPST et des Universités seront favorisées afin de permettre à tous les agents
1433 travaillant dans le même site de bénéficier d'une action sociale locale.

- 1434 • Le SNTRS-CGT s'engage à redistribuer au maximum la dotation annuelle du CAES dans des prestations pérennes.

1435

Fiche sujétions et astreintes

1436 Un certain nombre d'agents sont amenés à travailler dans des conditions particulières (horaires décalés, astreintes, missions embarquées, missions de terrain difficile, travail de nuit ou le samedi et/ou le dimanche...).

1438 Ce travail spécifique correspond à une large palette de métiers en instrumentation scientifique, observation, relevé sur le terrain ou en mer. Des métiers qui impliquent un travail sur le vivant aussi sont impactés tel que les animaliers par exemple (nouvelle directive européenne).

1441 Ainsi, la diversité des métiers de la recherche génère une grande diversité de contraintes de travail hors horaires légaux et parfois dans des conditions de pénibilité importantes.

1443 La réglementation traitant de ces situations relève de la circulaire no 030001DRH du 13 février 2003 relative à l'indemnisation et à la compensation des sujétions et astreintes. Cette circulaire s'appuie sur le décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'État. Cette circulaire doit être revue : elle a vieilli et manque de lisibilité de ce fait elle est souvent mal interprétée et appliquée de façon discriminatoire suivant les laboratoires et les instituts.

1448 Le SNTRS-CGT a effectué depuis le début de l'année 2013 un travail de consultation et de recueil de témoignages sur ce sujet (voir BRS N°469).

1450 Le constat démontre en premier lieu une absence de prise en compte des situations de pénibilité et des pratiques de travail hors cadre réglementaire qui entraînent des durées de travail excessives pouvant avoir des conséquences en terme de santé et de sécurité.

1453 Nous dénonçons une grande hétérogénéité de traitement suivant:

- 1454 – Le statut des agents: contractuels, fonctionnaires, IT et chercheurs...
- 1455 – La connaissance par les laboratoires des textes et leur interprétation au niveau des règlements intérieurs
- 1456 – L'implication financière des instituts dans la prise en charge des indemnités

1457 Le SNTRS-CGT revendique pour ces agents

1458 – le respect de la législation qui définit l'organisation du travail, le respect de l'amplitude de travail, des temps de travail et de repos

1460 – la transparence en matière de sujétions et astreintes :

1461 • Il faut recenser les postes où les conditions de travail sont atypiques, les règlements intérieurs de tous les laboratoires et les décisions des instituts doivent être revus pour intégrer les postes donnant droit à sujétions et astreintes.

1463 – une égalité de traitement entre tous les agents

1464 • la réévaluation des montants indemnitaires

1465 une prise en charge égalitaire des astreintes et sujétions en fonction de la réalité du terrain et des contraintes

1466 extension des sujétions et astreintes aux chercheurs et aux contractuels

1467 L'abandon des plafonds afin que chaque agent ait toujours le choix entre l'indemnisation et la récupération

1468 – un respect des contraintes particulières liées aux sujétions et astreintes :

1469 • une indemnisation dès le premier jour et non plus à partir du seizième jour pour les missions en terrain difficile

1470 une limite de jours d'embarquement ou de jours de missions en terrain difficile par années glissantes afin de préserver la santé des agents

1472 • La reconnaissance des contraintes du travail de nuit systématique qui doit se traduire par l'aménagement et l'adaptation des conditions de travail.

1474 • la reconnaissance de la pénibilité pour le travail de nuit régulier et systématique cette reconnaissance ouvrant droit à une retraite anticipée.

1476 • l'amélioration des compensations pour le week-end, jours fériés et nuits travaillés dans le cadre des missions relevant des sujétions. Cette amélioration doit passer par l'ouverture de droits à compensations en repos associés à des indemnités financières, pour les missions embarquées que les temps de travail à bord ne mettent pas en danger la santé des agents.

1478 Pour cela demander à ce que la circulaire de 2003 s'aligne sur le Décret n°2006-1064 du 25 août 2006 relatif à l'organisation du travail des personnels n'exerçant pas la profession de marin embarqués à bord des navires de recherche océanographique ou halieutique.

1481 La prise en compte dans l'IFSE de l'exposition de certains métiers nécessitant des sujétions ou astreinte.

1482

Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique – CGT (SNTRS-CGT)

Statuts

Adoptés par le 23^{ème} congrès, tenu à Fontenay-les-Briis (91), les 30 novembre, 1er au 3 décembre 1999

Modifiés par le 25^{ème} congrès, tenu à Fréjus (83), les 29 et 30 novembre, 1er et 2 décembre 2005.

Modifiés par le 27^{ème} congrès, tenu à Dourdan (91) du 6 au 9 décembre 2011

Modifiés par le 28^{ème} congrès, tenu à Sète (34) du 20 au 23 janvier 2015

Titre I - CONSTITUTION ET AFFILIATION

Article premier : Parmi les personnels administratifs, chercheurs, ingénieurs et techniciens, actifs et retraités, doctorants :

- du Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS),
 - de l'Institut National d'Études Démographiques (INED),
 - de l'Institut National de Recherche en Informatique et Automatique (INRIA),
 - de l'Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (INSERM),
 - de l'Institut de Recherche pour le Développement (IRD),
 - de l'Institut national de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (IRSTEA),
 - ainsi que les filiales de valorisation de ces organismes,
 - de Groupements, de Fondations, d'Agences et d'Associations intervenant dans le champ de la Recherche publique, en lien avec les organismes précités et/ou bénéficiant de financements publics,
- qui adhèrent et qui adhéreront aux présents statuts, il est constitué conformément au livre IV du code du Travail, un syndicat professionnel ayant pour titre **SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE-CGT (SNTRS-CGT)**.

Son siège social est fixé à Villejuif, 7 rue Guy Môquet.

Il pourra être transféré en tout autre lieu sur décision de la Commission Exécutive ou, si les circonstances l'exigent, par décision du Bureau National qui en rend compte ultérieurement à la Commission Exécutive.

La durée du syndicat ainsi que le nombre de ses adhérents sont illimités.

Article 2 - Conformément à l'article 8 des statuts confédéraux, le **SNTRS-CGT** adhère à la Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture (FERC) CGT, dont le siège est : 263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex. Chaque section du **SNTRS-CGT** adhère à une union départementale et à une union locale des syndicats CGT.

Par son adhésion à ces organismes, le syndicat fait partie intégrante de la Confédération Générale du Travail (CGT) dont le siège est 263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex et des structures spécifiques confédérales que sont l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UGICT) et l'Union Confédérale des Retraités (UCR) CGT

Le **SNTRS-CGT** adhère à l'~~Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires (UGFF)~~ **Union Fédérale des Syndicats de l'État (UFSE)**.

il adhère à l'Internationale de l'Éducation (IE) ainsi qu'au Conseil Syndical Européen de l'Éducation (CSEE), par l'intermédiaire de la FERC.

Il adhère également à la Fédération Mondiale des Travailleurs Scientifiques (FMTS), par l'intermédiaire de l'UGICT.

Il adhère à l'INES (International Network of Engineers and Scientists for global responsibility).

Titre II - PRINCIPES FONDAMENTAUX

Article 3 - Le **SNTRS-CGT** est ouvert à tous les salariés, femmes et hommes, actifs (titulaires et non titulaires, doctorants même sans allocation), privés d'emploi et retraités, quels que soient leur statut social et professionnel, leur nationalité, leurs opinions politiques, philosophiques et religieuses. Son but est :

- de défendre avec eux leurs droits et intérêts professionnels, moraux et matériels, sociaux et économiques, individuels et collectifs.
- de prendre les initiatives nécessaires pour permettre aux travailleurs de la Recherche Scientifique d'agir collectivement pour la défense de leurs intérêts communs.
- d'agir pour la mise en œuvre d'une politique de la Recherche Scientifique conforme aux intérêts de la population et de la paix.
- d'établir des relations constantes avec les autres travailleurs et leurs organisations syndicales pour la défense du monde du travail.

Il agit pour un syndicalisme démocratique, unitaire et indépendant, au service des revendications des salariés.

Avec toute la CGT, le **SNTRS-CGT** agit contre les discriminations de toutes sortes, le racisme, la xénophobie et toutes les

exclusions. Il milite en faveur des droits de l'homme et de la paix.

Le syndicat souscrit par ailleurs aux principes développés dans les Préambules des statuts confédéraux, celui de 1936 toujours en vigueur et celui adopté au 50^{ème} congrès.

Article 4 - La CGT se fonde sur un fonctionnement démocratique. Les syndiqués y sont égaux, libres et responsables.

Ils sont assurés de pouvoir s'exprimer en toute liberté, d'être informés et de se former, de participer à l'ensemble des décisions concernant l'orientation, la vie syndicale, selon les modalités prévues par les statuts du syndicat, et de pouvoir participer à l'exercice des responsabilités syndicales.

Ils ont la responsabilité de se conformer aux principes de la démocratie, de l'indépendance, du respect du pluralisme d'opinion et de solidarité. Ils participent par le versement d'une cotisation au financement de l'activité et de l'action syndicale.

La transparence des débats et des votes, la représentation dans les instances telles que les fixent les présents statuts sont garanties.

La pratique de la démocratie dans l'organisation s'accompagne du même comportement démocratique dans les rapports que le syndicat entretient avec tous les salariés.

Article 5 - La Cotisation Syndicale - Pour être adhérent du syndicat il faut acquitter le montant de la cotisation mensuelle.

Celle-ci est proportionnelle au salaire net, primes comprises ou au montant de la retraite, tous régimes confondus. Le taux est fixé à 1% du salaire net et à 0,8% de la retraite nette.

Le paiement des cotisations par prélèvement automatique est vivement recommandé.

Le syndicat reçoit les versements qui lui reviennent et reverse la part de cotisation statutaire aux diverses organisations dont il est membre conformément aux statuts confédéraux via le système de reversement et de répartition en vigueur dans la confédération.

Titre III - ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

Article 6 -Le SNTRS-**CGT** comprend trois échelons régis par les présents statuts :

- **Échelon local** : la section syndicale.

- **Échelon régional** : le Conseil Syndical Régional.

- **Échelon national** : le Conseil Syndical National, la Commission Exécutive, le Bureau National. Pour assurer une fonction de responsable syndical, dans tous ces échelons, il faut être à jour de ses cotisations. Tout élu est responsable devant ses mandants et révocable à tout moment par eux.

Article 7 - La Section Syndicale est l'organisme de base du syndicat ; elle est formée par l'ensemble des adhérents d'un même établissement ou d'une même localité.

Le champ d'action et le secteur de syndicalisation de la section doivent être définis de façon à permettre la défense la plus efficace des adhérents.

Elle peut regrouper les adhérents d'un laboratoire, d'un groupe de laboratoires, d'une faculté, d'une université, d'un établissement de Recherche (institut, centre, grandes écoles, etc.) ou d'une même localité, en tenant compte des effectifs et de la dispersion des syndiqués ainsi que de leur représentation auprès des instances dont ils dépendent.

La section syndicale est responsable de l'action revendicative locale, de la propagande syndicale et de la participation aux actions régionales et nationales, dans le cadre et le respect des orientations définies par les congrès du SNTRS-**CGT** et de la CGT.

Elle participe à l'activité de la CGT sur le plan local et départemental et concourt avec les autres syndicats CGT au plan local à la coordination d'une activité et d'une expression commune.

Sous-sections : Si l'efficacité de l'action syndicale nécessite une décentralisation, une section peut, après décision de l'Assemblée Générale des syndiqués, se subdiviser en sous-sections animées par des bureaux respectifs.

Le secteur d'activité et les prérogatives de chaque sous-section sont fixés par l'Assemblée Générale de la section. Une sous-section ne peut en aucun cas se substituer à la section syndicale et à son bureau, seuls organismes statutaires de base du syndicat.

L'Assemblée Générale des syndiqués qui composent la section doit être réunie autant de fois qu'il est nécessaire et au moins une fois par an. Au cours de ces réunions les syndiqués examinent l'activité de la section et de son bureau, ils analysent la situation locale, élaborent les revendications qui en découlent et décident des actions à entreprendre pour les faire aboutir, ils débattent des questions intéressant les travailleurs de la recherche et celles concernant l'ensemble des travailleurs.

L'Assemblée Générale élit en son sein, pour un an, un bureau comprenant au minimum un secrétaire, un trésorier. Le bureau peut aussi contenir des responsables des divers secteurs d'activité de la section.

Les remarques et propositions faites par les syndiqués à l'occasion d'assemblées générales, sur l'activité du SNTRS-**CGT** et de la CGT doivent être transmises sans délai par le bureau de section au Bureau National du Syndicat.

Le bureau est habilité, sous le contrôle de l'Assemblée Générale des syndiqués, à prendre toutes décisions pour la vie quotidienne de la section syndicale.

Il est notamment chargé d'organiser les activités de la section et de représenter les personnels auprès des directions locales, en toutes circonstances. Le bureau doit veiller au lien entre les élus du syndicat dans les instances de la Recherche et de l'Université, du CAES ou autre association équivalente en charge de l'action sociale gérée par les personnels et dans les diverses commissions auprès de l'administration, avec la section syndicale.

Il est tenu d'informer régulièrement les syndiqués sur le fonctionnement du syndicat et sur l'activité générale de la CGT. Il doit rendre compte des mandats qui lui ont été confiés par la section.

Le **secrétaire** est responsable de l'activité du syndicat sur le territoire de la section. Il coordonne le travail des membres du bureau. Il est chargé des relations avec les échelons régionaux et nationaux du SNTRS-CGT.

Le **trésorier** est chargé de la collecte des cotisations syndicales. Il doit faire parvenir rapidement à la trésorerie nationale la part revenant aux différentes structures syndicales nationales.

Il est tenu de présenter annuellement un bilan financier devant l'Assemblée Générale des adhérents.

Article 8 - Les Sections Nationales

a) Les adhérents du SNTRS-CGT, isolés ou organisés en section, qui dépendent d'un même organisme, autre que le CNRS, peuvent être regroupés pour l'efficacité de l'action syndicale sur leurs problèmes particuliers, en une **Section Nationale**, par décision du CSN, après consultation des intéressés.

La Section Nationale est responsable de l'action revendicative dans l'organisme qu'elle recouvre, dans le cadre des orientations définies par sa Conférence Nationale et par le congrès du SNTRS-CGT.

La Conférence Nationale de la section est réunie avant chaque Congrès National pour examiner l'activité de la section et définir son programme revendicatif spécifique dans le respect des orientations fixées par le congrès du SNTRS-CGT. Elle procède à l'élection de la Commission Exécutive de la Section Nationale. La date, le lieu, l'ordre du jour et la représentation des syndiqués sont fixés par la Commission Exécutive de la Section Nationale.

La Commission Exécutive a qualité pour assurer la gestion de la Section Nationale et prendre toutes mesures nécessaires à l'application des décisions de la Conférence Nationale et du Congrès du SNTRS-CGT. Elle élit, en son sein, un Bureau chargé de coordonner l'ensemble des activités de la section.

Le Bureau est composé au minimum d'un Secrétaire Général assisté d'un ou de deux Secrétaires Adjoints, d'un Trésorier et des responsables des divers secteurs d'activité de la section. Il est mandaté pour représenter les personnels en toutes circonstances auprès de la Direction de l'organisme dont ils dépendent.

b) Les adhérents du SNTRS-CGT à leur départ en retraite peuvent être rattachés à la section locale de leur choix ou à la **Section Nationale des Retraités**.

La Section Nationale des Retraités est particulièrement chargée de défendre les intérêts des retraités et de les tenir informés de l'activité du syndicat pour qu'ils y participent. Elle tient son Assemblée Générale au moins une fois par an pour définir son activité et élire son Bureau composé au minimum d'un Secrétaire et d'un Trésorier. Le Bureau organise l'activité de la section et assure les liaisons de la section avec l'ensemble du syndicat et avec les organisations de retraités de la CGT. Les retraités de la Section Nationale sont rattachés à l'Union Départementale (UD) CGT correspondant à leur domicile.

Une **Conférence Nationale des Retraités**, convoquée par le Bureau National du SNTRS-CGT (BN), est organisée tous les ans par la Section Nationale. Elle rassemble des représentants mandatés des retraités des sections locales et de la Section Nationale selon les principes définis à l'article 17 pour le Congrès ainsi que des représentants du BN. Elle débat de la situation des retraités et fait aux instances nationales du syndicat des propositions revendicatives et d'initiatives en direction des retraités.

Tous les adhérents retraités du SNTRS-CGT sont éligibles dans les instances de la CGT dans lesquelles des retraités sont éligibles.

Article 9 - Les Régions - Les sections syndicales sont regroupées géographiquement au sein de régions pour permettre la coordination et le renforcement de l'activité du syndicat.

Le **Conseil Syndical Régional** (CSR) est chargé de veiller à la réalisation dans la région des objectifs définis par le Congrès Régional, dans le cadre des orientations fixées par le Congrès National du SNTRS-CGT. Il contrôle l'activité du Bureau Régional dont il fixe la composition et les responsabilités. Le Conseil Syndical Régional est élu par le Congrès Régional. Il doit se réunir au moins trois fois par an.

Le **Bureau Régional** élu par le Conseil Syndical Régional en son sein est responsable de l'activité du syndicat. Le Bureau Régional est chargé :

- de veiller au bon fonctionnement des sections syndicales de la Région, à leur développement et à leur coordination,
- d'implanter de nouvelles sections dans les établissements de recherche de la région où le SNTRS-CGT n'existe pas,
- d'assurer les liaisons avec les organismes départementaux et régionaux de la CGT,
- d'assurer les relations intersyndicales au niveau de la région,
- d'organiser et de suivre l'activité des élus du SNTRS-CGT de la région dans toutes les instances administratives et scientifiques,
- de prendre en compte toutes les questions et tous les problèmes généraux, corporatifs et sociaux qui se posent dans la région, pour réaliser les programmes du SNTRS-CGT et de la CGT.

Le Bureau Régional comprend au minimum un Secrétaire, un Trésorier. Le bureau peut aussi contenir des responsables des divers secteurs d'activité.

Le **Secrétaire Régional** est le responsable du SNTRS-CGT pour la région, il organise l'activité des membres du Bureau Régional et assure les relations avec l'échelon national du SNTRS-CGT. Il est chargé de la représentation du SNTRS-CGT auprès des pouvoirs publics scientifiques de la région et des autorités.

Il représente le SNTRS-CGT au plan Régional, sur mandat du Bureau National, auprès des tribunaux.

Le **Trésorier Régional** assure la gestion des fonds revenant à l'échelon régional. Il veille à la collecte régulière des cotisations par les sections et au versement de la part revenant au niveau national et aux différentes instances locales et départementales de la CGT.

Il est tenu de présenter annuellement au Conseil Syndical Régional un bilan financier.

Article 10 - Les Congrès Régionaux - Les Congrès Régionaux se réunissent au minimum une fois entre chaque Congrès National.

Le Conseil Syndical Régional arrête la date, le lieu et l'ordre du jour du Congrès. Il les porte à la connaissance de tous les adhérents de la région par l'intermédiaire des sections au moins un mois avant la date fixée.

La représentation des syndiqués de la région au Congrès est fixée par le CSR. Cette représentation ne peut être inférieure à un délégué par section.

Toutes les questions soumises à l'ordre du jour sont discutées en séances plénières. Les travaux sont dirigés par un bureau nommé par l'assemblée à la majorité des voix.

Pour toutes les questions soumises à l'assemblée, les votes ont lieu à main levée. Toutefois, un vote par appel nominal ou par mandats peut être accordé sur la demande d'un délégué au président. Les délégués dûment mandatés sont seuls admis à voter, mandat en main.

Le Bureau Régional est tenu de faire parvenir au Bureau National les procès-verbaux du Congrès Régional.

Article 11 - Le Conseil Syndical National (CSN) - Dans l'intervalle de deux Congrès du SNTRS-**CGT**, le Conseil Syndical National a qualité pour prendre toutes mesures nécessaires à l'application des décisions du Congrès ainsi que celles qu'impose l'évolution de la situation.

Le CSN est composé selon les principes définis à l'article 17 pour la composition du Congrès National du SNTRS-**CGT**.

Les membres de la Commission Exécutive, les Secrétaires Régionaux du syndicat et les élus dans les instances fédérales et confédérales de la CGT, présentés par le syndicat national, font partie du CSN à titre consultatif.

Le CSN se réunit obligatoirement deux fois par an et extraordinairement sur la convocation de la Commission Exécutive ou, en cas d'urgence, du Bureau National.

Les décisions du CSN sont prises à la majorité simple, sauf dans les deux cas suivants :

- Toute remise en cause de l'orientation décidée par le Congrès doit être acquise à la majorité des deux tiers du CSN Elle entraîne la convocation immédiate d'un Congrès extraordinaire.

- Cette majorité des deux tiers est également requise pour toute modification qui s'avérerait nécessaire dans la composition de la Commission Exécutive ou du Bureau National. Les raisons ayant conduit à ladite modification devront être débattues au plus prochain Congrès.

Article 12 - La Commission Exécutive (CE) - Elle est élue par le Congrès National sur propositions de la Commission des Candidatures élue en son sein, parmi les adhérents qui se sont portés candidats.

Elle assure, ~~avec le Bureau National~~, la direction ~~et l'administration~~ du SNTRS-**CGT** dans l'intervalle des réunions du CSN. Les membres de la Commission Exécutive sont élus par le Congrès. Ils sont rééligibles et révocables individuellement ou collectivement par ledit Congrès.

La Commission Exécutive se réunit au moins 6 fois par an et plus souvent si les circonstances l'exigent. Ses décisions s'inscrivent dans l'orientation générale tracée par le Congrès.

En cas de vacance, le CSN peut pourvoir au remplacement de membres de la Commission Exécutive et élire de nouveaux membres de celle-ci, dans les conditions prévues à l'article 11.

La Commission Exécutive est habilitée pour fixer la date de clôture des exercices comptables, désigner des commissaires aux comptes, missionner éventuellement un expert-comptable, élaborer et adopter le budget du syndicat sur proposition du Bureau National, prendre toutes les initiatives nécessaires pour la bonne tenue des comptes.

Le CSN ou, à défaut le Congrès National, approuve les comptes annuels.

Article 13 - Le Bureau National - A l'occasion de chaque Congrès, le CSN élit le Bureau National ainsi que le Secrétaire Général, le Trésorier National et au moins un Secrétaire Général Adjoint qui, comme tous les membres du Bureau National, sont membres de la CE et proposés par cette dernière.

Le Bureau National est habilité ~~avec la CE, sous le contrôle de~~ entre deux CSN, à appliquer les décisions prises par la CE ~~à prendre toutes décisions concernant. Il est garant~~ de la vie quotidienne de l'organisation syndicale et en particulier ~~à il étudie et organise étudier et organiser~~ les actions syndicales sur le plan national propres à faire aboutir le programme adopté au Congrès.

Le Secrétaire Général ou, à défaut, l'un des Secrétaires Généraux Adjoints ou le Trésorier National assurent la représentation du syndicat dans tous ses actes : il engage valablement le syndicat et signe en son nom toutes pièces de sa compétence, sous le couvert de la Commission Exécutive.

Le **Trésorier National** est chargé de centraliser les cotisations rassemblées par les trésoriers locaux. Il est responsable des sommes et des valeurs appartenant au syndicat, il doit tenir un livre de caisse. Il ne peut effectuer, sans décision du Bureau National, aucun paiement ou retrait de fonds, et sans avoir versé aux archives du syndicat une pièce justificative. Cette dernière remarque vaut pour l'ensemble des membres du Bureau National.

Le Trésorier National présente à la Commission Exécutive, chaque début d'année, un projet de budget du syndicat. Il est tenu de fournir au Congrès National un bilan financier suffisamment détaillé pour apprécier sa gestion. Il ne peut se refuser à une

vérification des comptes ou de la caisse, ordonnée par la Commission Exécutive ou le Conseil Syndical National. Les membres du Bureau National sont rééligibles et révocables. La révocation, le remplacement ou l'élection d'un membre du Bureau National entre deux Congrès sont de la compétence du CSN sous réserves des dispositions prévues à l'article 11. Le Bureau National organise son travail, répartit les tâches entre ses membres et soumet ses propositions d'organisation à la CE.

Les membres de la Commission Exécutive et du Bureau National doivent rendre compte régulièrement devant ces instances et le CSN de leur activité dans le secteur dont ils sont responsables.

Article 14 - La Commission Financière et de Contrôle (CFC)

Le Congrès National élit une Commission Financière et de Contrôle de trois membres.

Cette commission a essentiellement pour tâche de veiller à la bonne gestion financière du syndicat. A cet effet :

- elle examine la politique financière du syndicat et vérifie la comptabilité,
- elle se soucie de l'état des effectifs et de la rentrée régulière des cotisations,
- elle a compétence pour formuler toute suggestion, remarque et proposition qui relève de ses attributions.

Les membres de la CFC assistent aux réunions de la CE et du CSN, à titre consultatif.

Titre IV - CONGRÈS NATIONAL

Article 15 - Le Congrès a pour tâche de se prononcer sur l'action et la gestion passée de la Commission Exécutive et du Bureau National. Il adopte, au travers de ses délibérations, l'orientation générale du syndicat pour la période à venir, orientation qui s'impose à tous les organismes permanents du syndicat : Commission Exécutive, Bureau National.

Le Congrès National se réunit tous les trois ans ; toutefois, sur décision du Conseil Syndical National, un Congrès National extraordinaire peut être convoqué durant la période séparant deux Congrès ordinaires.

Article 16 - Convocation du Congrès National - La Commission Exécutive arrête la date, le lieu et l'ordre du jour du Congrès National qu'elle soumet au CSN trois mois au moins avant la date prévue pour le Congrès.

Par la voix du journal syndical, deux mois avant la date du Congrès, il est porté à la connaissance des adhérents : le Rapport d'Activité et le projet de Document d'Orientation élaborés par la Commission Exécutive, l'ordre du jour, le lieu et la date du Congrès.

Article 17 - Composition du Congrès National - Participent au Congrès avec voix délibérative :

- des délégués élus par les sections locales du syndicat,
- les délégués élus par les Sections Nationales,

Le nombre de ces délégués est déterminé de la façon suivante :

- de 5 à 20 adhérents = 1 délégué,
- de 21 à 40 adhérents = 2 délégués,
- de 41 à 60 adhérents = 3 délégués,
- de 61 à 80 adhérents = 4 délégués,
- au-delà, 1 délégué supplémentaire par tranche de 20 adhérents.

Le nombre des adhérents est calculé en prenant en compte le nombre de FNI et de timbres mensuels payés l'année précédant ~~la réunion du CSN le Congrès par~~ à la trésorerie nationale du SNTRS-CGT. La base de ce calcul est : 10 timbres par adhérent en moyenne (FNI compris).

Les délégués doivent être élus par l'Assemblée Générale de la section et disposent, en cas de vote par mandat, d'autant de voix que celle-ci a d'adhérents.

Les membres de la Commission Exécutive font partie du Congrès à titre consultatif.

Des représentants du syndicat dans les instances de la Recherche et de l'Université, dans les Commissions Paritaires et dans les organismes d'action sociale, peuvent assister aux travaux du Congrès à titre consultatif.

Article 18 - La Commission Exécutive définit les modalités de réception et de vote des amendements aux textes soumis au Congrès. A l'ouverture, le Congrès adopte son règlement Intérieur, proposé par la Commission Exécutive, et élit son Bureau qui dirige les travaux.

L'assemblée plénière du Congrès est souveraine pour traiter et résoudre les questions à l'ordre du jour.

Les décisions sont prises à la majorité des voix des délégués. Les votes ont lieu à main levée, toutefois un vote par appel nominal ou par mandats peut être décidé par le Congrès à la demande ~~d'un délégué d'au moins 3 sections présentes au~~ congrès au président de séance.

Les votes par procuration ne sont pas admis.

Un délégué ne peut se faire remplacer que par un délégué suppléant élu par la même assemblée de section. Les travaux du Congrès sont dirigés par un Bureau composé de membres élus parmi les délégués à la première séance du Congrès.

Titre V - ACTIVITE SPECIFIQUE

Article 19 - Le Secteur Chercheurs du SNTRS-CGT a en charge l'impulsion de l'activité spécifiquement revendicative pour les chercheurs, en liaison avec la Commission Exécutive et le Bureau National du SNTRS-CGT.

L'animation de ce Secteur Chercheurs est assurée par un Bureau. Les membres du Bureau sont élus par la Commission Exécutive du SNTRS-CGT, sur proposition de la Conférence Nationale Chercheurs. Il a en charge l'expression et l'organisation

de l'activité revendicative vers les chercheurs. Il choisit en son sein un camarade chargé d'assurer le lien avec le Bureau National.

Le Secteur Chercheurs participe à l'expression publique du syndicat sur les questions intéressant les chercheurs.

Une réunion nationale des adhérents (Conférence Nationale Chercheurs) est organisée par le Secteur Chercheur au moins une fois par an. Tous les adhérents chercheurs sont convoqués et une information est faite dans la presse du syndicat. Ces réunions ont pour objectif un large débat avec les chercheurs pour leurs revendications et sur toutes les questions qui leur sont spécifiques.

Entre deux Congrès le Secteur Chercheurs débat régulièrement de son activité avec le Bureau National.

Article 20 - Commissions et collectifs : Les différents échelons local, régional et national du SNTRS-**CGT** doivent prendre les mesures appropriées afin de favoriser l'étude des questions revendicatives spécifiques et favoriser l'action du syndicat avec les différentes catégories professionnelles. Des Commissions ou Collectifs de travail peuvent être créés à la diligence et sous la responsabilité respective des bureaux de ces différents échelons.

TITRE VI - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 21 - Représentation en justice - Le syndicat, sur mandat du Bureau National agit en justice, d'une part pour la défense de ses intérêts et de ceux de ses adhérents et, d'autre part, au nom des intérêts collectifs de la profession qu'il représente, devant toutes les juridictions, sur le fondement de l'article L 411-11 du Code du Travail. Il est représenté par son Secrétaire Général ou, à défaut, son Secrétaire Général Adjoint ou un autre membre du Bureau National.

Article 22 - L'exclusion d'un syndiqué ne peut être prononcée que pour infraction aux présents statuts, manquement aux principes fondamentaux de la CGT ou aux intérêts du syndicat. Aucune exclusion ne peut être prononcée hors du respect des règles ci-après :

- La section syndicale à laquelle appartient le syndiqué peut seule demander l'exclusion sur la base d'un rapport argumenté comportant des motifs précis. La demande d'exclusion devra être examinée au cours d'une Assemblée Générale extraordinaire, annoncée à tous les adhérents de la section au moins quinze jours avant la date de la réunion. L'intéressé devra disposer pour sa défense d'un temps égal à celui du rapporteur de la demande d'exclusion. La décision devra être prise à la majorité absolue des présents. Si la demande d'exclusion est adoptée l'intéressé sera immédiatement suspendu et la section devra transmettre cette demande au CSN.

- Le CSN sera saisi de cette demande dès sa première réunion et désignera en son sein une commission de cinq membres chargés d'entendre les parties intéressées. A la session suivante, après avoir entendu l'avis de la commission, le CSN prononcera l'exclusion ou annulera la suspension.

Une éventuelle demande de réintégration ne pourra être introduite que dans un délai d'un an. La procédure appliquée pour examiner la demande et prendre la décision sera la même que celle prévue en matière d'exclusion.

Article 23 - La dissolution du syndicat ne pourra être prononcée qu'à la majorité des deux tiers de ses adhérents à jour de leurs cotisations réunis en Congrès convoqué spécialement à cet effet. En ce cas les archives, le patrimoine et les fonds restant en caisse seront remis à la Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture – CGT, après liquidation des sommes éventuellement dues aux organisations de la CGT et des créances du SNTRS-**CGT**.

Article 24 - La Révision des Statuts. Les présents statuts ne pourront être modifiés que par un Congrès National, à condition que le texte des propositions ait été publié dans l'ordre du jour du Congrès.

Article 25 - Les présents statuts sont déposés à la Mairie du siège du syndicat conformément aux dispositions de l'article L411-3 du Code du Travail.

Article 26 - Publications Nationales -Le SNTRS-**CGT** publie un journal national papier **et électronique** intitulé Bulletin de la Recherche Scientifique (BRS) adressé à chaque adhérent du syndicat. Il diffuse également par courrier électronique aux adhérents un bulletin d'informations pour les divers comptes rendus de réunions (SNTRS-INFO) et un bulletin d'informations brèves (En Bref). Le SNTRS-**CGT** dispose d'un site internet spécifique mis à jour régulièrement. L'administration et la rédaction de ces publications et du site internet sont sous la responsabilité du Bureau National.

Article 27 - INDECOSA-CGT -Les membres du syndicat et leurs familles sont par leur adhésion membres d'INDECOSA, dont le but est la défense des droits individuels et collectifs en matière de consommation, de logement, d'environnement, de cadre de vie. Cette adhésion s'inscrit dans leur intérêt de salarié et de consommateur.

Toutefois, ils ont la faculté de faire connaître personnellement leur refus d'être membre d'INDECOSA. Ils doivent le faire par écrit, remis au Bureau National qui le fait parvenir à l'association nationale INDECOSA-CGT à Montreuil, ceci au moment du paiement du premier timbre syndical de l'année.

Glossaire des principales abréviations

ADIL : Agence départementale d'information sur le logement
AERES : Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
ALSH : Accueil de loisirs sans hébergement
AMU : Aix Marseille Université
ANR : Agence nationale de la recherche
CA : Conseil d'administration
CAES : Comité d'action et d'entraide sociale
CAP : Commissions administratives paritaires
CAR : Commission d'accompagnement de la recherche
CAST: Chinese Association of Science and Technology
CE : Commission exécutive
CESU : Chèque emploi service universel
CGI : Commissariat général à l'investissement
CGIL: Confederazione Generale Italiana del Lavoro
CHSCT : Comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail
CIA : Complément indemnitaire annuel
CIR : Crédit impôt recherche
CNAS : Commission nationale d'action sociale
CNESER : Conseil national de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
CNIL : Commission national informatique et libertés
CNRS : Centre national de la recherche scientifique
COMUE : Communauté d'universités et établissements
CoNRS : Comité national de la Recherche scientifique
CS : Conseil scientifique
CSEE : Comité syndical européen de l'éducation
CSI : Conseil scientifique d'institut
CSRT : Conseil supérieur de la recherche et de la technologie
CSS : Commission scientifique spécialisée Inserm
CST : Conseil scientifique et technique
CT : Comité technique
CTEP : Comité technique d'établissement public
DGS : Directeur général des services
DUER : Document unique d'évaluation des risques
EER : Espace européen de la recherche
EPCS : Etablissement public de coopération scientifique
EPIC : Etablissement public à caractère industriel et commercial
EPST : Etablissement public à caractère scientifique et technique
ESR : Enseignement supérieur et recherche
ETPT : Equivalent temps plein travaillé
FERC : Fédération éducation recherche culture
FMTS : Fédération mondiale des travailleurs scientifiques
FNI : Fond national interprofessionnel, premier timbre CGT de l'année
FOPPU : Fédération québécoise de professeures et professeurs d'université
HCERES : Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
HERSC : Higher Education and Research Standing Committee
IDEX : Initiative d'excellence
IFSE : Indemnité de fonction de sujétions et d'expertise

IGAENR : Inspection générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche
IHU : Institut hospitalo-universitaire
INED : Institut national d'études démographiques
INIST : Institut de l'information scientifique et technique du CNRS
INRIA : Institut de recherche en informatique et automatique
INSERM : Institut national de la santé et de la recherche médicale
IRD : Institut de recherche pour le développement
IRSTEA : Institut national de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture
IRT : Institut de recherche technologique
ISFIC : Indemnité spécifique de fonction d'intérêt collectif
SITE : Initiatives Science Innovation Territoires Economie
IST : Information scientifique et technique
LABEX : laboratoire d'excellence
LMD : Licence maitrise doctorat
LRU : loi relative aux libertés et responsabilités des universités
MCU : Maitre de conférences des universités
MESR : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.
MESRI : Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation
MIREs : Mission interministérielle Recherche et Enseignement supérieur
NES : Nouvel espace statutaire
OTAN : Organisation du traité de l'Atlantique nord
PAC : Prélèvement automatique des cotisations
PECRES : Pour l'Etude des Conditions de travail dans la Recherche et l'Enseignement Supérieur
PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PIA : Plan d'investissement d'avenir
PPCR : Parcours professionnels carrières et rémunérations
PPP : Partenariat public privé
PPRS : Prime de participation à la recherche scientifique
PRES : Pôle de recherche et d'enseignement supérieur
PUPH : Professeur des universités praticien hospitalier
RCE : Responsabilités et compétences élargies
RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RPS : Risques psycho-sociaux
SATT : Société d'accélération du transfert de technologies
SEM : Sciences en marche
SGI : Secrétariat général à l'investissement
SIFAC : Système information financier analytique et comptable
TMS : Troubles musculo-squelettiques
UCR : Union confédérale des retraités
UFSE : Union fédérale des syndicats de l'Etat
UMR : Unité mixte de recherche
URMITE : Unité de recherche sur les maladies infectieuses et tropicales



Préparation du 29^{ème} Congrès



Les débats, la réflexion collective

A 2 mois du 29^{ème} congrès, nous entrons dans une phase plus active de sa préparation. Le Congrès est une étape importante dans la réflexion collective qui analyse et définit l'orientation pour l'avenir de l'organisation syndicale. Les sections vont se réunir pour discuter des projets de textes d'orientation et des fiches revendicatives.

Les membres de la Commission Exécutive et du Bureau National sont à la disposition des sections.

La tribune de discussion et les amendements

Nous insistons sur la possibilité qu'ont tous les adhérents et toutes les sections de proposer des amendements et d'exprimer leurs réflexions dans la Tribune de discussion de la presse du syndicat.

Adressez vos contributions, vos amendements au document d'orientation, aux fiches revendicatives et aux statuts, au siège du syndicat **si possible avant le 14 mars 2018 pour permettre la mise en page**, soit par courrier électronique sntrscgt@vjf.cnrs.fr ou par courrier postal. Ils seront publiés sur le site WEB du syndicat.

Pour des raisons techniques et de délais d'impression, il est recommandé que les contributions se limitent à un recto-verso (format 21 x 29,7).

Organisation pratique du congrès

CONVOCATION- MANDAT et MANDAT PROVISOIRE

Chaque Secrétaire a reçu :

- un courrier avec le nombre de **mandats** dont il dispose pour sa section, ainsi que la **convocation mandat** (que chaque délégué doit présenter à son responsable hiérarchique).
- le **Procès-Verbal de l'Assemblée Générale de section**.
- la **feuille de candidature à la CE et à la CFC**.

LES MANDATS PROVISOIRES

Nous vous rappelons que le **mandat provisoire** délibératif ou consultatif doit être présenté par le délégué à **l'accueil du Congrès**. Il lui sera échangé contre un **mandat définitif** qui lui permettra de participer aux travaux du Congrès ce, à condition que sa section ait envoyé le **procès-verbal de l'Assemblée Générale préparatoire** ou que le délégué puisse le remettre à l'accueil.

LE PROCES VERBAL D'ASSEMBLEE GENERALE

Le procès-verbal de l'AG de section doit être rédigé sur le formulaire adressé au secrétaire de la section. L'original doit être retourné au syndicat national ou au plus tard remis à l'accueil du congrès.

Extrait du courrier adressé par le syndicat aux directions d'organismes :

(...) Conformément aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical (articles 12 et 13 du décret 82-447), nous sollicitons pour chaque délégué élu, une autorisation d'absence de 4 jours (délais de route non inclus) : du mardi 20 mars au vendredi 23 mars 2018.

Il est bien entendu que chaque délégué informera son chef de service du mandat qui lui aura été confié par l'Assemblée Générale de sa section ; il communiquera la convocation officielle du Syndicat National.



Centre Le conquérant

9046 Route de Lisieux

14160 Dives sur Mer

Téléphone : 02 31 55 98 05

Site : <http://www.villageleconquerant.com/>

Coordonnées GPS : 49.283176 N / 0.081874 O

- Plan d'accès au Centre Le conquérant
- **Voiture** accès par l'autoroute A13. Sortie péage de Dozule, à 9 km de Dives-sur-Mer. Paris/Dives (220 km) – Caen/Dives (26 km)
- **Train** au départ de Paris direction Caen ou Cherbourg et descendre à l'arrêt **Caen**

JOUR	DEPARTS	HORAIRE	ARRIVEE	HORAIRE	BUS GARE/CENTRE
20/03/2018	Paris	10h10	Caen	12h00	oui
23/03/2018	Caen	14h07	Paris	16h17	oui

- Un bus sera mis en place pour transférer les congressistes de la gare au centre le conquérant pour l'arrivée le 20 mars 2018 à 12h et le départ le 23 mars 2018 à 13h. En dehors des horaires voir avec la Compagnie des **bus verts** www.busverts.fr/
- **Avion** aéroport de Caen www.caen.aeroport.fr/bbbb
- Hébergement en gîte double à partir du mardi 20 mars 2018 (**Attention le linge de toilette n'est pas fourni**). En cas de temps de transport très long il sera possible d'être hébergé à partir du 19 au soir. Contactez rapidement le syndicat : toutes les demandes seront étudiées au préalable par la trésorière du syndicat.
- WiFi accès gratuit sur tout le village vacances

