

Edité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique - SNTRS - CGT
7, rue Guy Môquet, BP8 94801 VILLEJUIF Cedex - Tél : 01 49 58 35 85 - Fax : 01 49 58 35 33
Web : <http://www.sntrs.fr> - Mél : sntrscgt@vjf.cnrs.fr

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

- Imprimé par nos soins - Périodicité : Bimestrielle

29ème congrès du SNTRS-CGT



20 au 23 mars 2018 à Dives-sur-Mer

Sommaire

3	Rapport introductif
9	La Commission Exécutive et le Bureau National élus
11	Les votes du congrès
12	Les motions adoptées par le congrès
15	Sommaire du document d'orientation
16	Document d'orientation
31	Fiches revendicatives
45	Rapport de la trésorerie
47	Rapport de la Commission Financière de Contrôle (CFC)
48	Rapports des commissions
50	Statuts
55	Glossaire

Hommage à ceux qui nous ont quittés

CURSOL Philippe, JEUNET André, FRAJERMAN Claude, NARBONI Nathalie, LAURENT Roger, SATOR Denise, KAABACHE Tahar, MASQUELIER Gérard, MULLER Alain, ROUGE Jacqueline, SIMOES Xavier, DRUILHE Andrée, BENECH Andrée, ALLIX Marcel, COLLINE Anne, MAURIES Michèle, BOURGOIN Nicole, MORAL Patricio, ZERAH Nicole, WEILL Guillaume, DEVILLIERS Ginette.



Rapport introductif

Complément au rapport d'activité

Josiane Tack, Secrétaire Générale

Ce rapport vient en complément du rapport d'activité soumis au congrès pour la période qui couvre les mois de décembre 2017 au mois de mars 2018. Une introduction au niveau international et une contextualisation de tous les mouvements sociaux depuis le début de l'année s'imposent en préalable à la restitution de l'activité du SNTRS-CGT dans cette actualité brûlante.

En introduction : je ferai juste un rappel les derniers événements marquants sur la scène internationale

Au Moyen-Orient, le chaos continue avec Bachar al-Assad qui massacre les rebelles syriens et les populations civiles dans la Ghouta orientale de Damas avec le soutien inconditionnel de la Russie, les villes de cette région sont rasées de la carte.

Autre point chaud en Syrie, Afrine, zone rebelle occupée par les kurdes vient de tomber sous contrôle turc. L'armée turque épaulée par des djihadistes, vient de s'emparer le 18 mars de la ville tenue jusqu'alors par les unités combattantes kurdes. Les puissances occidentales ont abandonné les kurdes qui se sont pourtant battus contre Daech. Erdogan prétend continuer à pénétrer en Syrie pour chasser les combattants kurdes d'autres villes. Dans le même temps, l'union européenne vient d'accorder une deuxième enveloppe financière de 3 milliards d'euros à la Turquie pour l'accueil des réfugiés syriens sur son sol.

Les conflits alimentent inlassablement l'exode des populations civiles qui fuient les zones de combat.

Aux conflits politiques s'ajoutent les problèmes liés au réchauffement climatique dont les résolutions des dirigeants restent pour l'instant du niveau de la communication et des bonnes intentions. Les dirigeants des pays développés se donnent bonne conscience devant les peuples qui commencent à demander des explications. Pour Donald Trump, il n'est même pas question de faux semblants, ce sujet est un non sujet...

En Europe et au-delà, l'austérité reste le maître mot. Au début de l'année des émeutes ont eu lieu en Tunisie. Des raisons économiques sont à l'origine des soulèvements, les manifestants s'opposaient à la loi de finance. Il était question d'austérité, de coût de la vie trop chère et de chômage. Rien de bien nouveau, les contraintes sont imposées à la Tunisie par les banquiers, le fond monétaire international qui demande une réduction du déficit public tunisien. Le scénario est toujours le même : appauvrissement sans limite des populations.

En Europe, les conséquences de la crise économique frappent encore les pays européens comme la Grèce, l'Italie, l'Espagne. L'Italie mais aussi la Grèce doivent surmonter sans l'aide de l'Europe les difficultés rencontrées suite à l'arrivée massive de migrants sur leur territoire. Les conflits au Moyen-Orient, les flux migratoires, l'amalgame fait entre religion et extrémistes religieux conduisent à des réactions de rejet et à la montée de l'extrême droite accompagnée de réactions xénophobes dans de nombreux pays européens.

La France s'enfoncé dans l'austérité. Celle-ci apparaît sans fin et sans perspective d'amélioration. L'austérité est un choix de classe. C'est la conséquence du transfert de plus en plus massif au capital des richesses créées par les salariés. Dans une société capitaliste, le rôle de l'État est d'aider les entreprises à maximiser leur taux de profit et en aucun cas à répondre aux besoins des populations.

A Mayotte, département français, le gouvernement est dans l'incapacité de proposer une perspective autre que sécuritaire, tout comme en Guyane il y a un an, pourtant les revendications comprennent également un volet social.

Le début de l'année est marqué par de premiers mouvements sociaux

Depuis le début de l'année le gouvernement et le patronat sont confrontés à un certain nombre de mobilisations des salariés du public et du privé autour de revendications salariales et pour la défense de l'emploi. Pour comprendre nos actions dans notre champ, nous devons les replacer rapidement dans un contexte plus large.

Dans les prisons, un mouvement du personnel pénitencier s'est déroulé entre les mois de janvier et février réclamant des créations d'emplois, un déroulement de carrière, de meilleurs salaires et la reconnaissance des missions publiques exercées. Le ministère de la Justice a manœuvré en signant un accord avec l'Unsa syndicat minoritaire. Pour finir de casser le mouvement, le gouvernement a multiplié les sanctions contre les agents en action en prononçant des exclusions avec sursis de 5 à 15 jours, rappelons que le statut des personnels pénitentiaires leur interdit de faire grève.

Depuis fin janvier dans les maisons de retraites médicalisées (les EHPAD), le personnel est mobilisé à l'appel de l'intersyndicale avec un large soutien des associations et de la population. Des grèves nationales ont été largement suivies avec des rassemblements très nombreux devant les Agences régionales de santé. Actuellement, dans les EHPAD, il manque près de la moitié du personnel nécessaire pour assurer dignement l'accompagnement des personnes âgées. Pour la CGT cette situation est la conséquence des coupes budgétaires des gouvernements successifs, coupes qui se sont aggravées avec le vote le 4 décembre dernier de la loi de financement de la Sécurité Sociale. En France il y a plus de 6 millions de personnes âgées de plus de 75 ans dont 10% résident dans les EHPAD, en 2050 ce chiffre sera multiplié par 2.

Dans le cadre des ordonnances mettant en œuvre la loi travail, au premier janvier 2018, la rupture conventionnelle collective (la RCC) devient effective : il s'agit du nouveau filon des patrons pour licencier.

A Carrefour, le patronat annonce la suppression de 2400 postes en France. Le but affiché c'est l'augmentation des bénéfices du capital par des gains de compétitivité et productivité de 20 Md€ en 2020. La CGT estime à au moins 10.000 le nombre d'emplois menacés. Pour s'opposer à ce plan, la CGT Carrefour a appelé l'ensemble des salariés à se mobiliser le 5 février.

Dans l'enseignement supérieur, des mobilisations ont eu lieu contre la loi Vidal. Cette loi, dite loi pour « l'orientation et la réussite des étudiants » (ORE), organise à l'entrée de l'université une sélection qui ne dit pas son nom. Elle restreint et contraint l'orientation des bachelier·e·s, mettant ainsi à mal l'objectif de démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur et remet en cause le baccalauréat comme premier grade universitaire. Dans notre champ des actions ont lieu pour dénoncer la mise en place de Parcoursup ainsi que la réforme du baccalauréat. Le travail a été fait au niveau fédéral, avec la parution de communiqués et tracts interfédéraux. Ainsi la FERC a mené les discussions avec les autres fédérations et syndicats de l'enseignement scolaire et supérieur pour coordonner les actions. Suivant les régions, certains militants du SNTRS-CGT ont pris part également aux actions locales ; au niveau national, le SNTRS-CGT a relayé les actions menées.

Au mois de mars certains mouvements se prolongent et d'autres commencent.

Les cheminots ont travaillé une riposte syndicale unitaire pour contrer le projet de loi autorisant le gouvernement à légiférer par ordonnances. Présenté le 14 mars en conseil des ministres, ce

projet prévoit la transformation de la SNCF en société anonyme, la disparition du statut de cheminot pour les futurs embauchés et l'ouverture à la concurrence du rail français. Les cheminots seront en action le 22 mars avec les fonctionnaires et ont prévu de démarrer un mouvement de grève à partir du 3 avril prévoyant deux jours de grève sur 5 jours et ce jusqu'à fin juin, sur tout le temps des négociations.

La semaine dernière, le 15 mars, ont eu lieu des manifestations de milliers de retraités partout en France pour dénoncer l'augmentation de la CSG à partir de 1280 euros de retraite, qui impacte 60 % des retraités. Les retraités du SNTRS-CGT se sont mobilisés le 15 mars. Le syndicat a diffusé sur les listes des personnels CNRS les informations sur cette journée d'action.

E. Macron justifie cette mesure en expliquant que les retraités doivent aider les jeunes actifs. Cette explication est particulièrement perverse, elle oppose retraités et actifs, de plus, elle est fautive car le bénéfice ira à l'ensemble des actifs pas seulement aux jeunes, elle est idéologique car les fonctionnaires vont aussi être pénalisés par cette mesure, et sont donc considérés comme des actifs de second ordre même s'ils sont jeunes. La compensation de la CSG dans la fonction publique se fera par la création d'une nouvelle prime revalorisée en 2018 et 2019, rien n'est dit sur le devenir de cette prime à partir de 2020, alors que la compensation de la CSG pour les salariés du privé se traduira par une augmentation pérenne des revenus. Il est également bon de savoir qu'il va falloir inscrire dans les budgets rectificatifs cette compensation pour les organismes de recherche car aucune ligne budgétaire n'est présente pour l'instant dans ces budgets. Le premier budget rectificatif qui vient d'être voté au CA du CNRS le 15 mars, n'a toujours pas inscrit cette ligne budgétaire, ni celui de l'INSERM. Les représentants du SNTRS-CGT aux conseils d'administration ont fait une déclaration pour dénoncer cette absence et demander des comptes au représentant du budget. La ligne budgétaire devrait être effective au mois de juin !

Le SNTRS-CGT a produit des communications pour expliquer la dégradation de notre rémunération et en particulier comment nos salaires diminuent alors que le PPCR et le RIFSEEP allaient soi-disant améliorer ces revenus. Le résultat étant sur le bulletin de salaire du mois de janvier 2018 un montant inférieur à celui de décembre 2017 !

Ainsi, dès le 1^{er} janvier, le gouvernement a donné le ton de ses vœux aux fonctionnaires entre le rétablissement du jour de carence pour la Fonction publique dans la loi de Finances de 2018 en vigueur depuis le 1^{er} janvier et l'augmentation de la CSG compensée à minima par l'état. Cependant il ne s'agit que d'un avant-goût de ce qui nous attend avec cap 22 « *chantier de modernisation de l'action publique* » dont le synonyme de modernisation pourrait être libéralisation.

Mais avant de développer plus avant cette actualité qui va nous ramener à la journée 22 mars, nous devons faire le point sur :

La situation dans les organismes de recherche depuis novembre 2017

La fin de l'année 2017 est rythmée par le vote des budgets de l'Etat dont celui des organismes de recherche. Alors que la ministre de l'ESRI s'était engagée à renforcer les budgets récurrents, pour les organismes de recherche sous tutelle de l'Etat, le budget 2018 n'a pas été à la hauteur des annonces, il s'est traduit par toujours moins d'emplois et une stagnation de la subvention pour charge de service public. Frédérique Vidal avait

annoncé une hausse de 501 M€ pour la recherche dont 87 M€ pour les organismes publics de recherche. En réalité, l'augmentation du budget de la Mission Interministérielle pour la Recherche et l'Enseignement Supérieur (MIREs) de 46 M€ (soit + 0,9 %) a concerné essentiellement le financement des faibles mesures salariales de la Fonction publique. Pour le CNRS, par exemple, l'augmentation de la masse salariale de 1,1 M€ est bien loin de couvrir les besoins notamment en ce qui concerne le glissement vieillesse technicité. Cette très faible augmentation de la masse salariale ne pourra conduire qu'à la baisse du recrutement des ingénieurs et techniciens statutaires en fin d'année 2018 puisque ces recrutements ont lieu en fin d'exercice budgétaire.



L'ANR quant à elle, se voit doter de 30 postes supplémentaires, pendant que les EPST perdent des postes sous plafond d'état. Le choix du gouvernement est clair : payer du personnel pour gérer l'attribution des financements plutôt que du personnel pour les laboratoires. Tous statuts et contrats confondus, l'emploi scientifique dans les EPST s'est réduit de 6,3% depuis 2010. Les moyens des laboratoires sont en réalité très peu augmentés, pour le CNRS les 10,6 millions alloués représentent en moyenne 3 % d'augmentation. L'unique gagnant du programme 172 de la MIREs, c'est l'Agence Nationale de la Recherche dont le seul rôle est de distribuer les crédits sur projets qui voit son budget augmenté de 134 M€.

Le SNTRS-CGT revendique une augmentation significative du budget récurrent des organismes accompagnée d'un plan pluriannuel de recrutement sur postes de fonctionnaires et d'une résorption de la précarité. Ces revendications sont régulièrement rappelées dans ses tracts et lors des conseils d'administration des organismes débattant des budgets.

La CPU annonce sa volonté d'émarger au programme 172 qui correspond aux budgets de la recherche. Il ne suffit plus aux universités d'en bénéficier via les programmes de l'ANR, elles veulent pouvoir directement être éligibles à cette ligne budgétaire. Or, l'enveloppe de ce programme n'est pas extensible, si les universités devaient en bénéficier ce serait au détriment des organismes. Le SNTRS-CGT a interrogé le président du CNRS sur ce sujet, d'après lui la réaction des organismes pourrait être vive.

L'évolution des stratégies mises en œuvre pour les politiques de sites depuis fin 2017

Le jury des initiatives d'excellence vient de rendre son verdict sur les derniers projets d'index du PIA 1. Le projet d'index de Toulouse est arrêté ; celui de Sorbonne Université est confirmé sans condition ; ceux de PSL et de Saclay sont confirmés sous conditions ; et celui de Sorbonne Paris Cité est retenu pour une période probatoire. Pour mémoire, à l'issue de l'évaluation de fin

de période probatoire des huit index du PIA 1 par le jury, en avril 2016, trois avaient été confirmés définitivement (AMU, Bordeaux et Strasbourg), trois avaient vu leur période probatoire reconduite (de 18 mois pour Sorbonne Universités et de 24 mois pour PSL et Saclay), et deux avaient été arrêtées, avant d'être autorisées par le gouvernement à déposer un nouveau projet (Sorbonne Paris Cité et Toulouse). Ainsi Matignon qui pilote le CGI, continue d'afficher que les Index sont réservés exclusivement pour des regroupements d'établissements les plus intégrés possibles.

Pour aider à cette intégration quels que soient les statuts des établissements, le gouvernement propose des phases d'expérimentation. L'article 34 du projet de loi « pour un Etat au service d'une société de confiance » autorise le gouvernement à prendre par ordonnance « les mesures relevant du domaine de la loi destinées à expérimenter de nouvelles formes de rapprochement de regroupement ou de fusion d'établissements d'ESR ». L'expérimentation porte sur de nouveaux modes d'organisation et de fonctionnement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche et de leur regroupement autre que la Comue ou l'association définies par la Loi Fioraso de 2013.

Il s'agit d'expérimenter de nouveaux modes de coordination territoriale dérogeant aux dispositions de la loi Fioraso qui définissait un seul établissement comme coordinateur territorial. Ces nouveaux établissements regroupant plusieurs établissements d'ESR pourront être soit un EPSCP expérimental soit une Comue expérimentale pour une période de 10 ans. Ce que le gouvernement cherche à construire à travers ces expérimentations, ce sont des universités dites de recherche qui dérogeront aux règles de recrutement, de progression de carrière des personnels et de création de formations de recherche.

Le Sénat vient d'adopter le 14 mars 2018 un amendement au projet de loi Confiance permettant aux sites qui sont d'accord pour s'organiser selon un nouveau statut dérogatoire sans passer par l'expérimentation. Cela correspond à une demande de longue date de la CPU. L'Assemblée n'a pas encore validé cet amendement mais on voit à travers cet exemple le travail de sappe de la CPU.

Dans un tel contexte, le paysage de l'ESR est très loin d'être stabilisé. Le SNTRS-CGT produit des articles et des analyses sur l'évolution des politiques de site qui impacte la recherche faite par les organismes de recherche.

Toujours au chapitre des réformes entreprises dans le cadre de la recherche en ce début d'année:

Le gouvernement a décidé de dédier des moyens financiers à l'innovation dite de rupture, de quoi s'agit-il ? Un fonds pour l'innovation de rupture vient d'être créé en début d'année.

L'État a transféré à ce fonds 1,6 milliard d'euros - tirés de la cession ces derniers mois de titres Engie et Renault ainsi que des titres EDF et Thales et qui seront progressivement remplacés par les recettes de futures cessions d'actifs, rendues possibles après le vote de la loi « Pacte » sur les entreprises examinée au printemps prochain par le Parlement. En effet cette loi comportera un volet permettant d'engager la cession de participations de l'État dans le capital d'Aéroport de Paris, la Française des Jeux ainsi qu'Engie. Un cycle de privatisation pourra alors être entrepris. L'objectif étant d'avoir une dotation initiale de 10 milliards d'euros du fonds pour l'innovation de rupture. Au final c'est le produit des dividendes de ce fonds

hébergé par Bpi France, estimé à 200 à 300 millions d'euros par an, qui sera consacré au financement de l'innovation dite de rupture. Cet apport au total ne représentera que 2% du total des soutiens publics dans ce domaine (incitations fiscales, subventions, prêts...), par contre les privatisations opérées pour arriver à alimenter ce fonds priveront durablement l'État de ressources financières. Le SNTRS-CGT vient d'être interpellé hier à ce sujet par la CGT fonction publique pour donner son avis et produire des amendements rectificatifs sur les amendements du gouvernement au Code de la recherche concernant les chercheurs entrepreneurs. Nous allons également réfléchir à l'opportunité de désigner un expert pour l'UFSE sur ce point précis qui sera traité lors du prochain conseil commun de la fonction publique le 27 mars.

Ce fonds de rupture représente la énième mesure gouvernementale pour soit disant aider les entreprises dans leur effort dans le domaine de la « recherche et développement » et maintenant dans celui de « l'innovation de rupture ».

Le coût du Crédit impôt recherche est passé de 500 millions d'euros en 2003 à plus de 6 milliards d'euros en 2016 tandis que les dépenses R&D des entreprises sont restées à peu près stables ce qui démontre bien qu'il n'y a eu aucun effet du CIR.

Le gouvernement peut toujours réaffirmer « son ambition de faire de la France une économie de la connaissance et de la création », le bilan de la politique dite de l'Innovation est consternant. C'est un gâchis financier considérable pour la Nation, mais pas pour les grands groupes privés qui, malgré la réduction de leurs dépenses R&D, continuent de profiter de la manne financière de l'État et de tous les dispositifs créés pour leur plus grand profit depuis des années.

Tous les dispositifs d'aide à la R&D ainsi que ce nouveau dispositif dit « d'innovation de rupture » n'ont pas d'autre fonction que de mettre les moyens de l'État au service des grands groupes privés, sans se préoccuper de l'intérêt national.

Cet argent public dilapidé au seul profit des grands groupes privés, sans le moindre contrôle, manque cruellement à l'État employeur public des personnels de la recherche pour la création de postes de titulaires, la revalorisation des rémunérations de ses personnels ainsi que la mise en œuvre de budgets décents et récurrents dans les laboratoires, garants du maintien d'une recherche publique équilibrée entre recherche fondamentale, développement et innovation.

Le SNTRS-CGT porte ces revendications auprès des directions des organismes et des ministères et informe également les personnels.

Il est bon de traiter ici l'évolution de plusieurs dossiers spécifiques aux organismes de recherche évoqués dans le rapport d'activité. Le choix des dossiers correspond à l'actualité récente mais ne couvrent pas l'ensemble des sujets d'actualité des organismes.

- **Les sujétions et astreintes.** Ce dossier est bloqué par Bercy qui ne veut sûrement pas lâcher l'enveloppe budgétaire nécessaire à la prise en compte de l'élargissement du champ des ayant droits aux sujétions et astreintes aux chercheurs ainsi qu'aux personnels en contrat en durée déterminée, mais notre demande passe aussi par l'amélioration des droits pour certains types de mission insuffisamment reconnues jusqu'à présent. Il est facile de comprendre qu'*in fine* l'enveloppe allouée aux sujétions et astreintes sera supérieure à celle existante et que Bercy s'y oppose. Ce dossier vient de donner lieu à la

suppression du dernier comité technique ministériel prévu le 19 mars.

- **Le Rifseep**, la bataille n'est pas finie ! Le SNTRS-CGT vient de faire parvenir aujourd'hui même à l'ensemble des agents du CNRS, une lettre adressée au président du CNRS pour dénoncer la mise en œuvre inégalitaire et non conforme aux textes du RIFSEEP au CNRS. Ce courrier constitue la première étape dit de recours gracieux avant d'entamer un recours au tribunal administratif. Les problèmes de rémunération de pouvoir d'achat de reconnaissance de la qualification sont de plus en plus ressentis par les collègues. Comme le montrent les recommandations des CSI de l'INSB, de l'INEE et de Chimie, sur la mise en œuvre du Rifseep. La Direction du CNRS a fait le choix de valoriser uniquement ceux qui mettent en œuvre sa politique au détriment de tous celles et ceux qui font de la science. Ces prises de position des CSI très lucides sur les conséquences du Rifseep pour les personnels et les laboratoires expriment une évolution dans les prises de conscience du milieu. Le Rifseep suscite énormément de mécontentement, de frustration. Face à une CFDT au service de la Direction et du pouvoir politique qui continue de nous vendre le Rifseep, le SNTRS doit mobiliser les personnels afin que la manière avec laquelle la Direction du CNRS a mis en œuvre ce nouveau régime indemnitaire se retourne contre elle.

Le SNTRS-CGT doit rester sur les revendications des rémunérations (indiciaire et indemnitaire) qui sont l'essence même du syndicalisme pour l'ensemble de nos catégories, pour deux raisons :

- **le pouvoir d'achat**, nous ne pouvons accepter un tel degré de paupérisation de nos professions ;

- **l'attractivité de nos professions** qui est aussi celle de nos organismes ;

- La surmédiation et la récupération gouvernementale de la journée du 8 mars de lutte pour l'égalité homme-femme, ne doit pas nous faire perdre de vue nos actions en faveur de l'égalité femme-homme et des dossiers que nous portons sur les agressions et harcèlements sexuels, à ce propos nous venons de déposer un mémoire en justice auprès du Conseil d'état pour dénoncer la décision du juge des référés du tribunal administratif de Marseille qui a demandé la réintégration dans son établissement, le CNRS, d'un chercheur agresseur sexuel. Le juge a justifié sa décision arguant que le chercheur ne pouvait être révoqué par son employeur tant que le jugement au tribunal administratif n'était pas passé, et par la même réfutant la légitimité de la décision prise par la CAP disciplinaire du CNRS sans le moindre motif d'irrégularité de procédure. La démarche juridique a été faite par plusieurs organisations de la CGT qui avaient tout intérêt à agir sur ce dossier. Ainsi la FERC et l'UFSE nous ont donné leur accord pour ester en justice, ainsi que la FERC-Sup avec qui nous avons travaillé de concert sur ce dossier. Cette décision de justice impacte toute la fonction publique car elle remet en cause la légitimité des décisions prises en CAP disciplinaire. Le SNTRS-CGT, lorsqu'il entreprend une action de défense et d'accompagnement des victimes d'agression sexuelle, montre à travers cette démarche juridique qu'il met tout en œuvre pour aller jusqu'au bout de cette défense. Dans le cadre de l'application du PPCR aux corps des chercheurs, les établissements doivent créer et alimenter le nouveau grade des chargés de recherche hors classe. Au CNRS, le SNTRS-CGT avec d'autres organisations syndicales vient d'obtenir lors du dernier comité technique du 14 mars de la part de la direction du CNRS, que le premier tableau

d'avancement des chargés de recherche hors classe soit publié dès le mois de septembre, pour permettre une première campagne de promotion au titre de 2018 et une seconde qui se déroulera à l'automne au titre de 2019. Initialement, la direction voulait retarder le traitement de ces campagnes d'avancement en 2019.

- **La fusion IRSTEA – INRA**

Nos camarades du SNTRS-CGT avec d'autres représentants du personnel lors du comité technique de l'IRSTEA le 5 mars ont dénoncé le manque total de respect du personnel de l'IRSTEA et de l'INRA dans la manière expéditive dont a été prise la décision des ministres de tutelle de demander aux deux PDG de «réfléchir» à un « rapprochement » des deux EPST devant aboutir à un EPST unique au 1er janvier 2020.

Dans leur lettre de mission aux deux PDG en date du 6 février 2018, les ministres F. Vidal et S. Travert disent prendre cette décision sur la base du rapport qu'ils avaient demandé aux deux PDG, intitulé « Projet de coopération scientifique INRA/ IRSTEA et structuration de la recherche environnementale ». Ainsi les ministres sont-ils passés directement et unilatéralement d'un rapport exploratoire qui ne portait que sur le volet scientifique et qui préconisait dans sa conclusion de mettre en place des avancées progressives sur la coordination scientifique à une décision de fusion des deux établissements !

Les personnels, eux, n'avaient même pas pu prendre connaissance de ce rapport : ils ne l'ont découvert qu'en même temps que la lettre de mission du 6 février. La décision de principe de fusionner les deux organismes a été annoncée par les ministres sans qu'aucune étude exploratoire sur les autres aspects (devenir des services centraux et des personnels d'appui à la recherche, différences au niveau des budgets, des statuts des personnels, des règles et outils de gestion, ...) n'ait été conduite. Les représentants du personnel refusent que le projet de fusion soit entériné avant que les différentes solutions envisageables n'aient été examinées avec les personnels, avant que des réponses satisfaisantes et des garanties ne leur soient apportées sur leur avenir, et enfin avant que les études d'impact sur la santé et les conditions de travail des agents prévues en cas de réorganisations n'aient été diligentées. Ils affirment qu'il n'est pas question que des sites ferment, que des activités de recherche disparaissent ou que des agents restent sur le carreau et toute solution quelle qu'elle soit devra passer par une revalorisation des dotations budgétaires de l'État. Le SNTRS-CGT travaille avec la CGT-INRA sur la réflexion à mener et les actions à entreprendre conjointement.

- **INIST** est aussi sur la sellette, 53 personnes doivent trouver une nouvelle affectation dont 21 à l'extérieur de l'INIST. A cet effet une « cellule RH » a été créée, avec recrutement d'un « conseiller spécialiste » de ces questions au mois de novembre dernier. Celui-ci a commencé à recevoir les agents concernés en décembre, pour travailler sur leur CV, leur profil...

L'objectif étant de recaser « en priorité » les personnes sur des laboratoires du CNRS du bassin de Nancy-Metz (il y en a très peu), le reste du territoire, sinon dans la fonction publique territoriale ou hospitalière... Bien sûr, si la personne trouvait de son côté quelque chose dans le privé, ce serait un plus. Mais les choses s'accélérent, un nouveau dispositif a été mis en œuvre: la « Mission découverte ». Le principe : un agent de l'Inist-CNRS part en mission dans un autre organisme (pour un temps donné), en sachant qu'au terme de cette mission, il est exclu qu'il revienne travailler à l'Inist-CNRS. Dans ce climat la mobilisation est compliquée, les agents ont peur et se taisent, les informations passent mal. C'est dans ce contexte que les camarades du

SNTRS-CGT avec l'appui du SNCS ont proposé une pétition « PROJET SCIENTIFIQUE ICV2 DE L'INIST-CNRS » dans le même temps les agents concernés se sont constitués en collectif : « le collectif des 53 ». Le travail entre l'action locale et nationale du SNTRS-CGT sur ce dossier doit aboutir à une collaboration plus forte.

Le cas de l'INIST qui supprime des emplois au sein d'un service public de recherche, conduit à l'actualité de cette semaine et la journée de grève et de manifestations du 22 mars pour la défense du service public et du statut de fonctionnaire. Cette journée doit marquer le début d'un mouvement fort qui permette de mettre à mal les ambitions libérales de ce gouvernement en matière de missions de l'Etat. La journée du 10 octobre 2017 sur ce sujet avait connu un franc succès, aujourd'hui au-delà du 22 mars, il faut construire les actions que nous serons capables de mettre en œuvre, avec les agents du service public et les usagers, pour faire échec à cette réforme.

Tout d'abord, nous devons battre en brèche les contre-vérités qui sont distillées à longueur de temps par la plupart des médias. Les libéraux affirment que le niveau des dépenses publiques en France serait un handicap pour l'économie. Ceci est faux et relève d'une idéologie qui consiste à brader au privé toutes les missions de service public dont les intérêts privés pourraient tirer profit.

Les mêmes nous rabâchent le supposé trop grand nombre de fonctionnaires en France. Rappelons donc que, en Europe, la France se situe au 9^{ème} rang du nombre d'agents publics pour 100 habitants, au 13^{ème} rang par rapport à la population active et au 10^{ème} rang pour 1000 Km².

Maintenant nous connaissons clairement le niveau d'attaque du gouvernement contre notre statut.

Le gouvernement vient de lancer un chantier dit « *chantier de modernisation de l'action publique* ».

Le 13 mars les camarades de l'UFSE ont publié un communiqué à la sortie d'une réunion avec à la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (la DGAFP).

D'après ses initiateurs – les ministres -, ce rendez-vous avait pour objet d'explicitier au mieux le document intitulé « Refonder le contrat social avec les agents publics ». Le moins que l'on puisse dire, c'est qu'effectivement les positions gouvernementales ont été étalées au grand jour ! Et ce n'est pas exagérer que de dire que ce qui est à l'ordre du jour est bien le démantèlement du Statut Général ...

Compte-tenu des contraintes horaires et de l'importance des enjeux, seuls les deux premiers points du document ont été abordés.

A partir de présupposés idéologiques et de contrevérités de la part de nos interlocuteurs, ce qui est confirmé c'est bien la réduction des instances consultatives (suppression des CHSCT) et l'amputation drastique de leurs prérogatives, en particulier pour les CAP.

A la question cruciale du maintien des droits syndicaux, il n'a même pas été répondu, ce qui laisse augurer le pire !

Et, s'agissant des non titulaires, ce qui est à l'ordre du jour, c'est non seulement le recours accru à cette forme d'emploi mais, au-delà, le fléchage des missions entières où, par principe, le recrutement de fonctionnaires serait banni pour laisser place aux contractuels. Ce qui se dessine, c'est donc l'arrêt du recrutement statutaire dans des pans entiers de la Fonction publique. C'est la mise à mal d'un des principes fondateurs du Statut !

La quasi-unanimité des organisations syndicales s'est élevée fermement contre de telles perspectives et a réclamé soit le retrait pur et simple de ce document, soit sa réécriture intégrale, mais ces légitimes exigences n'ont pas obtenu le plus petit début d'ouverture.

Pour la CGT, plus que jamais, l'heure est à construire le rapport de forces du plus haut niveau possible, en commençant par être massivement en grève et dans les manifestations le 22 mars.



Avec le document « refonder le contrat social avec les agents », le gouvernement veut ouvrir 4 nouveaux chantiers dans la Fonction publique :

1°) Un nouveau modèle de dialogue social. Il s'agit de faire ce que Muriel Pénicaud a fait avec le code du travail : réduire le nombre d'instances de représentation des personnels.

2°) Développement de l'emploi contractuel

Le Premier Ministre a annoncé vouloir recourir largement aux contractuels en lieu et place des fonctionnaires. Ils représentent déjà 17% des agents dans la Fonction Publique d'État.

Il veut donner plus de souplesse aux employeurs publics dans leur recrutement en offrant plus de liberté et d'initiatives aux « managers ». En clair il faut se débarrasser des règles statutaires et laisser une grande liberté d'action à la hiérarchie.

3°) Individualisation des rémunérations

Le gouvernement souhaite rapidement introduire la « rémunération au mérite » afin de soi-disant mieux reconnaître l'investissement collectif et individuel.

4°) Mobilité professionnelle

Sous prétexte de favoriser la mobilité des agents, le gouvernement veut mettre en place un dispositif de départs volontaires. Il faut se débarrasser de 50 000 emplois dans la Fonction Publique d'État (120 000 pour les trois versants).

Ainsi, les départs à la retraite de fonctionnaires seraient remplacés par des postes de non-titulaires. Le statut de l'agent ne serait plus attaché à un grade et à un emploi, ce qui rendrait plus facile la privatisation de certaines missions. C'est une attaque en règle du statut.

Pour ce qui est des recrutements contractuels pour remplacer les postes de fonctionnaires dans la recherche publique cette idée fait son chemin depuis longtemps.

Les applications directes dans la recherche publique passent par les contrats de chantier.

Avec le contrat de chantier, malgré la dénégation de la Ministre au CNESER, et de son représentant Alain Beretz dans les conseils d'administration des organismes, le Ministère travaille à la mise en place du contrat de mission, terme plus acceptable

par le milieu de la recherche que celui de contrat de chantier. Ce contrat de mission va, très vraisemblablement, recueillir l'assentiment non seulement d'une partie des directeurs de structure, mais aussi des précaires qui ont entériné la quasi disparition du recrutement sur statut et que seule la succession sans fin de contrats leur permettrait de vivre en exerçant un métier correspondant à leurs diplômes.

Pour contrecarrer ce chantier de casse de la fonction publique, sept organisations syndicales sur les neuf représentatives (UFSE-CGT, FGF-FO, FSU, Solidaires, CFE-CGC, CFTC-FAE et FA-FP) appellent à la grève et aux manifestations le 22 mars dans toute la France. Seules la CFDT et l'UNSA restent en retrait. Plus de 140 manifestations sont recensées pour l'appel au 22 mars sur tout le territoire.

Le SNTRS-CGT a pris toute sa place au niveau de l'intersyndicale d'enseignement supérieur et la recherche pour préparer la mobilisation du 22 mars en particulier en étant à l'initiative du tract intersyndical de l'ESR. Les sections du SNTRS-CGT et le bureau national se mobilisent pour que cette journée soit une réussite. Sur le terrain des sections ont mené des tables rondes, distribué des tracts. Les camarades qui ne sont pas présents au congrès doivent animer la mobilisation sur les sites. La pétition pour la défense du service public est très insuffisamment signée ou du moins nous avons peu de remontées de pétitions signées. Seulement 9500 signatures au 15 mars nous informe l'UFSE !!! C'est beaucoup trop faible au vu du nombre d'agents dans la fonction publique. Il faut s'activer à la faire signer massivement pour qu'elle soit un outil utilisable.

Nous assistons à un tournant pour la fonction publique. Les mesures que projette le gouvernement pourraient avoir des conséquences très lourdes. Une mobilisation d'ampleur et longue est pour nous un impératif ! La stratégie de Macron, qui lie violence des réformes et rapidité des discussions conduit à la concomitance des attaques contre les services publics. Les organisations ont prévu de se revoir le 27 mars pour faire une analyse de la journée du 22, des réponses gouvernementales et des perspectives à envisager.

Les conditions de travail et les garanties statutaires de celles et ceux qui font vivre le service public au quotidien et leur mission au service du public seront au centre des mobilisations du 22 mars.

À la SNCF et dans la Fonction publique, le gouvernement veut mettre en cause la maîtrise publique des missions et œuvrer à leur privatisation : projet de changement du statut juridique de la SNCF ouvrant la possibilité d'une ouverture du capital aux marchés financiers ; projets de privatisation et d'abandon de missions de la Fonction publique dans le cadre du processus Action Publique 2022.

La précarisation est en effet un moyen de soumettre les agents à des intérêts particuliers, dont ceux de la finance. C'est aussi une condition d'affaiblissement des capacités collectives de résistance à la casse du service public.

Dans les deux cas, le gouvernement agit de manière autoritaire : menace de recours aux ordonnances pour la SNCF ; annonces unilatérales sans dialogue préalable dans la Fonction publique. Si elles devaient être menées à leur terme, les réformes engagées par le gouvernement seraient synonymes de passage d'une logique d'intérêt général à la loi du profit et de la rentabilité, de dégradation de la qualité du service public, de renchérissement de son coût pour l'utilisateur, de dégradation des conditions de travail des agents, de précarisation.

La mobilisation prend de l'ampleur au niveau interprofessionnel. Philippe Martinez a écrit aux autres OS le 6 mars et proposé une rencontre le 19 mars afin de faire le point sur la situation revendicative unitaire. Refus explicite de l'UNSA et de la CFDT. Pour FO, il y a une part d'incertitude dans les 15 premiers jours d'avril. La FSU n'a pas de mandat pour la mobilisation interprofessionnelle.

La perspective est interprofessionnelle, il faut d'ores et déjà s'inscrire dedans. Le Rapport pour moderniser la fonction publique sera remis aux ministres le 30 mars 2018.

Ils ne s'arrêtent pas là, de nouvelles annonces structurantes sont à venir dans nos établissements ainsi qu'au niveau ministériel. L'enjeu est majeur pour la capacité d'action de la CGT dans toute la fonction publique.

Le 22 mars et dans la continuité de cette journée, en continuant d'œuvrer à la construction la plus unitaire possible sur la base des convergences de revendications, nos organisations agiront avec détermination pour l'avenir du service public, pour la solidarité, pour l'égalité de traitement, pour la justice sociale, pour la satisfaction des revendications des personnels.

Nous voulons une société de solidarité et non une société déshumanisée dans laquelle la fonction publique serait réduite à certaines fonctions régaliennes de l'État et les services publics concédés aux sociétés privées au détriment des usagers.

Notre congrès fête cette année le 70^{ème} anniversaire du SNTRS-CGT, nous allons le fêter comme il se doit en retraçant l'histoire du syndicat qui sera le thème de la soirée fraternelle de jeudi. Mais jeudi qui est aussi le 22 mars jour de grève et de manifestations dans la fonction publique. Le congrès doit prendre la décision de la participation d'une délégation des congressistes à la manifestation du 22 mars. Cette concordance de date doit être prise comme une opportunité. Celle d'être tous réunis cette semaine afin de travailler collectivement aux moyens que nous allons mettre en œuvre pour que les personnels de la recherche publique se sentent concernés et s'impliquent à nos côtés dans un mouvement que nous allons construire le plus large possible.

Nous devons réfléchir collectivement à l'implication de nos militants et adhérents dans ce combat qui commence. Participer au 22 n'est qu'un début, construire les luttes à mener, les formes qu'elles doivent prendre après le 22 mars c'est indispensable et c'est de la responsabilité du 29^{ème} congrès du SNTRS-CGT. La meilleure façon de fêter cet anniversaire des 70 ans du SNTRS-CGT consiste à avoir un outil syndical, des militants prêts à construire des luttes gagnantes comme nous le montrent dans leurs récits les anciens du SNTRS-CGT.

Vive le 29^{ème} congrès du SNTRS-CGT, que vive et gagne la CGT !

Josiane Tack

La Commission Exécutive élue

NOMS	PRENOMS	Age	Corps	SECTIONS
ANDRIEU	Olivier	40	IE	ENS
AYMARD	Alain	68	RT	RETRAITES
BACALEXI	Dina	56	IR	DR 1 PARIS VILLEJUIF
BASTIEN	Thierry	39	AI	JUSSIEU
BERKOUN	Habiba	43	AI	DR 1 PARIS VILLEJUIF
BESSION LESCURE	Bernadette	60	AI	INSERM ST ANTOINE
BLONDEAU	Florian	33	AI	CURIE
BOLLER	Frédéric	52	IE	ENS
BONNAREL	François	60	IR	STRASBOURG
BOUMIER	Patrick	54	CR	ORSAY
CARON	Lise	62	CR	NANTES
CANTALOUBE	Sylvain	35	IE	MIDI-PYRENEES
CHIN	Wutharath	40	CR	ORSAY
CHUPIN	Maxime	30	IR	JUSSIEU
DEVES	Guillaume	44	IR	BORDEAUX
DUBOIS	Julien	34	IE	LILLE
FASSEU	Magali	52	IE	INSERM
FERRARI	Patricia	57	IE	INSERM
FITOUSSI	Jean-Pierre	70	RT	ESPCI
FLEITH	Guillaume	41	AI	STRASBOURG
FONTE	Christophe	60	IR	NANCY
GIOVINAZZO	Jérôme	47	DR	BORDEAUX
GREBAUT	Pascal	59	IE	IRD

GUIBERT	Bruno	50	AI	MIDI-PYRENEES
HAIDOUX	Abel	62	IR	MONTPELLIER
HUART	Sébastien	45	AI	LILLE
HUGOT	Amélie	38	IE	LYON CNRS
JUSSERAND	Bernard	62	RT	JUSSIEU
KACZMAREK	Gilles	57	AI	MARSEILLE SUD
KISTER	Jean	60	IR	INSERM-VILLEJUIF
KLEIN	Lorena	53	IR	CURIE
LABAT	Carlos	62	IE	INSERM PARIS CENTRE
LAPORTE	Didier	46	IE	JUSSIEU
LAUNAY	Jean-François	60	AI	FINISTERE
LE CONTEL	Olivier	49	CR	BELLEVUE
LECOMTE	Patrice	55	AI	CAEN
LEININGER	Christine	52	IR	INRIA
MARKOU	Efi	53	IE	INED
MERCIER	Gilles	64	CR	INSERM BICETRE-VILLEJUIF
MILLET	Jacques	62	AI	ROUEN
MORALES	Patrice	51	AI	COTE D'AZUR
MORVAN	Gilles	52	IE	STRASBOURG
NADIN	Grégoire	35	CR	JUSSIEU
NIEL	Gilles	61	CR	MONTPELLIER
PICHON	Rémy	66	RT	ORSAY
PIERRE	Michel	70	RT	INSERM BICETRE-VILLEJUIF
REGNY-DEMERY	Marc	51	IE	MONTPELLIER
RODRIGUEZ	Mercedes	48	NTIT	INIST
ROSSI	Christian	52	IR	INRIALPES
SANCHEZ	Carmen	58	T	THIAIS
SOURROUILLE	Patricia	60	IE	MONTPELLIER
TACK	Josiane	58	IR	MONTPELLIER
TAILLEPIERRE	Miguel	32	IE	DR1 PARIS VILLEJUIF
TOUSSAINT-LEROY	Sophie	60	IR	CNRS AUTEUIL
VINCONNEAU	Guillaume	38	T	MARSEILLE SUD

Sont indiqués en gras les membres du Bureau National

La Commission Financière et de Contrôle

Commission Financière et de Contrôle				
NOMS	Prénoms	Age	Corps	Sections
DELACOUR	Éric	59	IE	IRD
HIRSCH	Jacky	65	RT	STRASBOURG
STEINMETZ	Daniel	66	RT	MIDI PYRENEES

Les votes du congrès

244 camarades ont participé aux votes dans les sections du syndicat.

Le rapport d'activité

Le vote se fait par mandat : 228 ont voté pour, 5 ont voté contre et 11 se sont abstenus.

Le rapport de trésorerie et le quitus au trésorier

Rapport financier : à l'unanimité, 60 voix

Quitus au trésorier : à l'unanimité, 60 voix

Le document d'orientation

Au début de la séance: 52 mandats; Après le départ de la délégation en manif: 40 mandats.

Vote global du DO amendé (de I à IV): 37 Pour, 1 Abstention, 0 Contre,

Les fiches revendicatives

Fiche Salaires et Grilles 54 Pour 0 Abstention 1 Contre

Fiche Non Titulaires 58 Pour 2 Abstention 0 Contre

Fiche Action Sociale 58 Pour 0 Abstention 0 Contre

Fiche Sujétions et Astreintes 59 Pour 0 Abstention 0 Contre

Le Conseil Syndical National, réuni pendant le Congrès, a élu :

Dina BACALEXI, Habiba BERKOUN, Patrick BOUMIER, François BONNAREL, Lise CARON, Magali FASSEU, Jean KISTER, Carlos LABAT, Jean-François LAUNAY, Patrice LECOMTE, Gilles MERCIER, Patrice MORALES, Grégoire NADIN, Marc REGNY-DEMERY, Josiane TACK et Sophie TOUSSAINT-LEROY membres du Bureau National.

Josiane TACK, Secrétaire Générale,

Jean KISTER et Lise CARON, Secrétaires Généraux Adjoints,

Sophie TOUSSAINT-LEROY, Trésorière Nationale

Le congrès a chaleureusement remercié les camarades qui quittent :

Le bureau national : Alain BOUYSSY, Dominique GONZALEZ, Lorena KLEIN, Jacques MILLET, Daniel STEINMETZ,

La commission exécutive : José ATIENZA, Laurent BONNET, Jean-Yves BOURON, Alain BOUYSSY, Basile CHAIX, Laurent CHAMBON, Thomas CHUST, Lilian DE COSTER, Karine DELAUNAY, Sophie DUCHESNE, Pierre GIROUX, Dominique GONZALEZ, Didier GORI, Mohamed KHAFIF, Jean-Marc LARRE, Bernard MASSOT, Bertrand MORACHE, Alessandro RETINO, Henri RODENAS, Jean-Pierre CHAUCHEPRAT (CFC), Marie MARS (CFC).



Les motions adoptées par le Congrès

Le SNTRS-CGT réunit dans son 29^{ème} congrès à Dives sur mer se félicite de la puissante mobilisation ce jeudi 22 mars dans la Fonction publique : une nouvelle étape réussie qui en appelle d'autres !

Avec plus de 500 000 manifestant.e.s dans plus de 180 manifestations et rassemblements sur l'ensemble du territoire, un taux global de grévistes significativement supérieur à celui du 10 octobre 2017, avec des pointes à plus de 60 % dans certains secteurs professionnels, les agent.e.s de la Fonction publique, fonctionnaires et non-titulaires, actives.actifs et retraité.e.s, les étudiant.e.s et lycéen.ne.s se sont massivement mobilisé.e.s.

Après la forte mobilisation du 10 octobre dernier, cette nouvelle journée de grève et de manifestations, à l'appel d'une intersyndicale largement majoritaire, est une nouvelle étape réussie qui en appelle d'autres.

Les personnels de la recherche publique et des universités ont une nouvelle fois fortement exprimé leur volonté de gagner sur leurs revendications et d'imposer d'autres choix pour une Recherche publique et un enseignement supérieur au service de l'intérêt général et du progrès social. La recherche et la connaissance sont un bien commun, c'est ce que nous défendons.

Les attaques d'un niveau inédit engagées contre la Fonction publique n'épargneront pas la recherche publique, l'université, leurs personnels et les étudiant.e.s. Les 120 000 suppressions de postes, la généralisation du recrutement sur contrat, le transfert de nombreuses missions aux collectivités territoriales et au privé, le renforcement de la sélection à l'entrée de l'université seront dramatiques pour la recherche publique et les universités.

Pour répondre aux besoins de service public, nous exigeons :

- La création massive de postes de titulaires pour résorber la précarité et subvenir aux besoins des laboratoires
- L'arrêt de la mise en concurrence des équipes et laboratoires de recherche, des universités avec une augmentation significative des budgets et le retour des financements récurrents.
- Le retrait de la loi ORE
- L'arrêt des processus de fusion à marche forcée dans l'Enseignement supérieur et la recherche
- La revalorisation de nos salaires avec notamment l'augmentation du point d'indice.

Avec l'ensemble des fonctionnaires, nous exigeons également l'abandon de l'augmentation de la CSG et du jour de carence, la pérennisation du système de retraite par répartition et des régimes particuliers.

Face à l'obstination et à la frénésie dévastatrice du Président, du gouvernement et de la majorité parlementaire, le SNTRS-CGT appelle les personnels de la recherche à se réunir en AG pour débattre des suites de l'action et des revendications.

A Dives sur mer, le 23 mars 2018, voté à l'unanimité moins 2 abstentions.

Motion au Congrès du SNTRS-CGT de mars 2018 sur la politique migratoire

Votes sur cette motion: 33 (unanimité)

La politique migratoire du gouvernement français et ses projets actuels, se caractérisent par :

- Une politique du chiffre dans les placements en centre de rétention.
- La maltraitance des migrants sans abris et en particulier des mineurs.
- Le tri illégal des migrants par des brigades mobiles dans les centres d'hébergement d'urgence.
- La criminalisation du "délit de solidarité" qui touche les citoyens solidaires des migrants mais aussi les salariés impliqués dans différents contrôles (transports, douanes,...) souvent à l'encontre de leur conscience.

Le SNTRS-CGT considère que les migrations dans le monde sont la conséquence des guerres et de l'exploitation économique, au détriment des populations, par le capitalisme mondial. Il appelle à la lutte, en collaboration avec les syndicats de tous les pays pour forcer l'UE et singulièrement le gouvernement français à respecter les droits humains fondamentaux, le droit international dont le droit d'asile et les conventions de l'OIT.

Motion de la section Lyon CNRS au 29^{ème} Congrès du SNTRS-CGT:

Votes sur cette motion: 25 oui, 4 non, 11 abstentions

« Le SNTRS-CGT se prononce pour le retour à la carte CGT annuelle »

Explications :

En effet si le carnet pluriannuel reposait sur l'objectif louable d'assurer la continuité de l'adhérent à la CGT dans une époque marquée par une forte mobilité professionnelle et géographique, le carnet quadri-annuel ne nous semble pas avoir répondu à cette intention.

On oublie l'année où le renouvellement qui devrait avoir lieu (pas la même année pour tous les adhérents d'une section, selon l'année d'adhésion, la mutation, etc...).

L'opportunité du maintien du timbre mensuel peut aussi être mise en débat, du fait de la généralisation du prélèvement automatique de cotisation. Il date de l'époque où le collecteur faisait le tour des syndiqués chaque mois, en recueillant à la fois les revendications des salariés et la cotisation en argent liquide...

Le retour à la carte annuelle redonnerait tout son sens à l'assemblée fraternelle de début d'année, souvent encore dite de « reprise des cartes ».

Le SNTRS-CGT réunit dans son 29^{ème} congrès à Dives sur mer se joint avec détermination au communiqué de l'intersyndicale de Montpellier.

Voté à l'unanimité.

Les organisations syndicales réunies ce jour ont appris avec consternation l'intervention d'un groupe de nervis cagoulés contre des étudiants occupant un amphithéâtre de l'UFR de droit et science politique, dans le cadre de la mobilisation contre la sélection à l'Université et la réforme du bac, pour le retrait de la loi ORE.

Plusieurs étudiants ont été blessés, des insultes à caractères racistes et homophobes ont été proférées.

Cette violence appelle une condamnation nette et sans appel de la part de toute la communauté universitaire.

Nos organisations demandent à ce que des poursuites soient engagées contre les auteurs, ainsi que leur commanditaire.

Des témoignages attestent que le doyen de l'UFR de Droit était présent aux côtés des individus encagoulés.

Nous demandons à ce que le Président de l'UM, dès aujourd'hui, condamne publiquement ces agissements et engage les poursuites nécessaires.

Nous réaffirmons que nos organisations ne reculeront pas, elles poursuivront jusqu'au bout le combat pour exiger le retrait de la loi ORE, aux côtés des étudiants, dans l'unité, comme c'est le cas depuis maintenant 3 mois. Nous appelons à un rassemblement aujourd'hui à 13h00 devant l'UFR Droit.

Montpellier, le 23 mars 2018.

Signé : CGT (SNTRS, Université, INRA, FERC), SNPRES-FO, FSU (SNESUP, SNCS), Solidaires (Sud éducation, Sud Recherche EPST, Solidaires étudiantEs), CEI.

Motion du 29^{ème} Congrès du SNTRS-CGT

Voté à l'unanimité

Le SNTRS-CGT réuni à Dives sur Mer pour son 29^{ème} Congrès, s'indigne de la mise sous tutelle de l'université Toulouse Jean Jaurès par un administrateur provisoire et de la dissolution de ses instances démocratiques. Il condamne la brutalité de cette décision autoritaire de la Ministre de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) et réaffirme sa solidarité avec les personnels et étudiant.e.s en lutte pacifique depuis plusieurs semaines contre le processus de fusion imposée dans le cadre de l'Université de Toulouse et contre la loi relative à l'orientation et à la réussite des étudiants (loi ORE).

Le SNTRS-CGT appelle à la mobilisation des personnels de la recherche aux côtés des étudiant.e.s et personnels de l'Université face à ce coup de force scandaleux du gouvernement contre le mouvement social et appelle celui-ci à la raison pour ne pas faire usage de la force contre les personnels en lutte.

Motion de remerciements des délégations étrangères invitées au 29^{ème} Congrès du Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique CGT

Nous représentants des syndicats étrangers invités au 29^{ème} Congrès du Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique –CGT- :

- Le Syndicat national des chercheurs permanents d'Algérie –SNCP- ;
- L'Union des chercheurs grecs – EEE- ;
- L'Organisation des travailleurs scientifiques du Portugal- OTC- ;
- La Fédération nationale des professeurs du Portugal – FENPROF- ;
- La Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université du Québec –FQPPU- ;
- La Fédération du personnel professionnel des universités et de la Recherche - FPPU- ;
- Le Syndicat autonome de l'enseignement supérieur – SAES-, et le ;
- Le Syndicat unitaire et démocratique des enseignants du Sénégal –SUDES- ;

Réunis du 20 au 23 mars 2018 à Dives-Sur-Mer en France, exprimons nos vifs remerciements aux camarades du Syndicat national des travailleurs de la recherche scientifique-CGT- pour l'invitation à participer à son Congrès ; Nous apprécions la convivialité et l'accueil qui nous ont été réservés dans la camaraderie.

Au cours des différentes séances nous avons apprécié la compréhension commune que nos organisations ont de la mondialisation du capitalisme et de ses intentions d'utiliser la connaissance pour accroître les profits financiers et asservir ceux qui la produisent.

Nous sommes convaincus de la pertinence de l'assertion selon laquelle, le savoir est le seul bien dont le partage accroît la valeur. Nous sommes également convaincus que le partage comme «la valeur d'usage» du savoir non seulement ne l'épuise pas, mais bien au contraire, permettent d'élargir son audience et de contribuer aux progrès de l'humanité.

L'action internationale du SNTRS-CGT est déjà largement positive quand on examine les activités auxquelles participe le syndicat à travers le Comité syndical européen de l'éducation, l'Internationale de l'Education (IE) comme la Fédération Mondiale des Travailleurs de Scientifiques (FMTS).

La plupart de nos syndicats partagent ces espaces avec votre organisation.

Trois continents sont présents : Des syndicats d'Afrique, de l'Amérique du Nord comme d'autres pays européens.

Nous sommes convaincus de la nécessité de la coopération internationale dans notre domaine, expression par excellence de la solidarité qui est essentielle dans la philosophie commune de l'action de revendication permanente de nos organisations.

La dimension internationale était déjà une orientation de fond de votre Confédération la Confédération générale du Travail, la CGT dont la seule évocation est plus que significative pour la plupart de nos organisations.

La CGT a souvent donné la chiquenaude initiale à de nombreux syndicats nés en Afrique comme l'ont affirmé certaines des organisations invitées. Le SNCP pour l'Algérie et le SUDES pour le Sénégal. Ce dernier prolonge les traditions du Syndicat unique de l'enseignement laïc (SUEL) qui a existé au Sénégal depuis la fin de la seconde Guerre mondiale.

Depuis lors, des syndicats de branche de la CGT comme la Fédération de l'Education, de la Recherche et de la Culture et particulièrement la FERC-SUP ont cultivé des traditions de coopération de partenariat avec des syndicats du SUD.

C'est ainsi que nous avons tous intérêt à développer une activité internationale d'échanges qui ne peut être que profitable.

Toutes activités sont animées par des hommes et des femmes engagés. Et c'est le lieu de féliciter tous les acteurs qui ont contribué à traduire ces principes d'actions en réalité.

Au nom de nos organisations invitées, nous vous prions d'acclamer et de féliciter les camarades qui ont animé cette dimension internationale de votre activité : la camarade Secrétaire générale du SNTRS, Josiane Tack et la camarade en charge de l'international, Dina Bacalexi.

Qu'elles soient ici remerciées et félicitées pour leur appui et leur solidarité.

Je voudrais en mon personnel, confondre dans cet hommage les camarades Jean OMNES, ancien Secrétaire général, à qui nous souhaitons un complet rétablissement et d'autres qui ont contribué à faire connaître l'action du SNTRS à la FMTS, Jean Kister et Lorena KLEIN.

Après avoir remercié tout le syndicat pour l'accueil dans ce cadre agréable, nous voudrions dire que s'il nous était permis de faire une remarque, nous aurions suggéré de faire une place dans vos travaux à une session consacrée à la coopération syndicale internationale.

Nous remercions tous les congressistes pour l'engagement militant constant, la clarté, la démocratie et la transparence dans les débats tout au long de ces jours.

Félicitations pour le soutien et la participation aux luttes en cours, en particulier la grève de ce 22 mars.

Vive le SNTRS ! Vive la CGT !

Vive le 29^{ème} Congrès du SNTRS !

Vive la solidarité syndicale internationale.

Dives-Sur-Mer, le 22 mars 2018



Document d'orientation



Sommaire du document d'orientation

Plan général

Partie I : les conséquences de la politique générale du gouvernement pour l'Enseignement Supérieur et la Recherche
La loi Fioraso
La situation des personnels

Partie II : Les enjeux de la recherche

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

Créer des emplois, résorber la précarité
Augmenter les salaires et améliorer les carrières
Structuration nationale de la recherche publique
Développer la démocratie
L'évaluation par les pairs au sein d'instances démocratiques
La diffusion des connaissances ne doit pas être aux mains d'intérêts privés
Le soutien de l'État à la recherche fondamentale doit être amplifié
Supprimer le programme d'investissement d'avenir
La CAP 2022 (ex-MAP, ex RGPP-II) doit être abandonnée
Les EPST et les Universités sont complémentaires
La recherche publique n'est pas sous-traitante pour la R&D des grandes entreprises

Développer les coopérations internationales

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

La vie du syndicat
L'activité syndicale des sections en région est la base de la vie du syndicat
Les relations du SNTRS-CGT avec les autres syndicats de l'ESR
Aider nos adhérents à devenir des militants
La communication
Santé au travail, sécurité et conditions de travail
L'action sociale
Le SNTRS-CGT dans la confédération
Être à la fois un syndicalisme de proposition et de lutte
Développer les relations syndicales internationales dans la recherche

Fiches revendicatives

Fiche salaires et grilles des personnels de recherche
Fiche non titulaires
Fiche action sociale
Fiche sujétions et astreintes

Statuts

Document d'orientation

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

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

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

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

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

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

Les conclusions du Conseil européen de Lisbonne assignant officiellement à l'Union une cible chiffrée assortie d'une 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 du concurrent japonais a une valeur d'objectifs pour encourager chaque État à progresser. Cette progression devant être mesurée par les référentiels de l'entreprise privée : l'étalonnage des performances qui vise à mesurer l'efficacité des dépenses de R&D et de l'utilisation des ressources humaines en termes de brevets et d'innovations marchandes. Pour les dirigeants européens, la compétitivité d'un pays dépend de plus en plus de l'intensité des interactions entre la recherche publique et les entreprises privées. Ils considèrent que la recherche académique étant trop tournée sur elle-même, doit être contrainte à travailler pour les entreprises.

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

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

L'ANR et l'AERES ont visé à reléguer les organismes de recherche au rôle d'agence de moyens. L'ANR a fragilisé les organismes en les dessaisissant de leurs orientations scientifiques par une politique de financements sur projets de la recherche et par le transfert, à son profit, d'une partie de leurs ressources financières. L'AERES les avait dépossédés de la

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

mission d'évaluation des laboratoires. Même si le rôle d'évaluateur plein et entier des laboratoires a été restitué aux instances des organismes, dans les faits cette évaluation est toujours monopolisée par le HCERES en l'absence de volonté politique de la Direction des organismes. Le pouvoir politique a délégué de leurs missions originales les organismes en mettant en avant une volonté de céder leur place aux universités.

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

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

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

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

Les classements de l'AERES comme ceux de Shanghai ou autres comme celui du *THE* ont établi une hiérarchie qui est à l'origine d'une compétition entre laboratoires et établissements pour l'obtention des financements. Depuis la suppression de l'AERES en 2013, de nouveaux instruments de mise en compétition jouent un rôle particulièrement important. Les évaluations bureaucratiques du HCERES favorisent la compétition des établissements, notamment des « coordinations territoriales ». Jusqu'à récemment, elles envisageaient même chaque établissement comme une entité indépendante, sans synthèse au niveau national, ce qui accentue les écarts entre eux et exclut toute coordination. Le HCERES favorise la compétition en rendant visible les écarts entre les équipes et les institutions, l'ANR en allouant sélectivement les moyens de recherche à des projets et le PIA en conjuguant allocation des ressources et labellisation (Idex, Isite, Equipex, Labex, etc...).

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

L'intensification de la compétition a eu deux conséquences. Pour les universités les activités de recherche ont gagné en prestige et en attention en devenant stratégiques faisant courir le risque d'une rupture majeure avec leurs activités d'enseignement. La nature même de l'évaluation a évolué autant pour les individus que pour les structures devenant plus centrée sur des projets financés pour une durée limitée que sur des structures pérennes dotées de budget récurrents ou sur le travail de longue haleine qui ne résulte pas d'appels à projets et n'a pas de « rentabilité » immédiate visible. L'organisation des universités et des organismes tend de plus en plus à se rapprocher de celle de l'entreprise privée avec l'élaboration de contrats d'objectifs et de performance, avec un poids de plus en plus important de la hiérarchie. Le chef de service qu'il soit administratif ou scientifique doit avant tout acquérir la culture du management, la culture de la performance afin de rendre le personnel flexible pour atteindre les objectifs fixés par la direction générale (administration) et les contrats (laboratoires).

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



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

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

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

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

établissements, le niveau pertinent de structuration. Créés en 2006, les PRES (pôles de recherche et d'enseignement supérieur) devaient devenir des structures de pilotage en incitant les universités, les grandes écoles et les organismes de recherche d'un territoire à se concerter pour définir une politique commune de recherche et d'enseignement et d'y contribuer en mutualisant leurs activités et leurs moyens. Le plan campus de 2008 avait pour objectif de faire émerger douze pôles universitaires d'excellence de niveau international, grâce à des dotations exceptionnelles. Les projets rassemblaient en général plusieurs universités regroupées dans un PRES.

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

Avec l'entrée du commissariat général à l'investissement en 2010, la restructuration de l'ESR a pris une ampleur jamais atteinte auparavant.

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

Pour les élites qui nous gouvernent, si l'innovation et la compétitivité des entreprises est insuffisante, la responsabilité en incombe à une organisation de l'ESR inadaptée, trop tournée sur elle-même et insuffisamment vers l'entreprise. Le MESR étant 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 mieux que ceux qui sont issus de l'appareil d'Etat et du monde de l'entreprise, pour mener à bien cette transformation ? Le CGI a ainsi à sa tête de grands commis de l'Etat qui ont été les dirigeants d'entreprises stratégiques.

Le PIA est une politique volontariste reposant sur l'incitation financière pour favoriser la création d'universités de recherche intensive en rapprochant les actuelles universités, les grandes écoles et les organismes de recherche. La préférence donnée 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 déterminant pour l'acceptation des projets était celui d'une gouvernance managériale, centralisatrice unifiée et basée sur un pilotage fort et non pas celui de l'excellence scientifique.

La loi Fioraso

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 l'ESR sur une base territoriale. La Loi de 2013 dite Fioraso a entamé l'autonomie des universités et des autres établissements d'enseignement supérieur en les contraignant à s'associer soit sous forme d'une fusion d'établissements, d'une Comue, ou d'une simple association. La plupart des PRES se sont transformés en Comue. Mais ces Comue ont vite montré leurs limites. En imposant à ces regroupements des instances identiques à celles des universités, le ministère rendait difficile le rapprochement des universités avec les écoles d'ingénieurs, surtout quand ces dernières dépendaient d'autres ministères que celui du MESR. Le modèle Comue ressemble avant tout au modèle universitaire et emprunte fort peu au modèle des grandes écoles. Les modes de décision de gestion administrative et de carrière des personnels sont trop différents pour que les uns acceptent de se plier aux autres (voir les péripéties de Saclay). En dehors de Paris et sa région, les implantations des membres

des Comue sont souvent trop distantes les unes des autres pour que la Comue ait un sens. Si les Comue bénéficient d'emplois administratifs, il leur manque l'essentiel, les financements dont bénéficient les lauréats aux IDEX et ISITES.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Les liens étroits entre organismes de recherche et l'enseignement supérieur existent depuis la création des organismes, plus de la moitié des laboratoires des universités françaises sont des laboratoires associés aux organismes de recherche. Mais contrairement aux universités, les organismes assurent leurs missions sur l'ensemble du territoire national et sont à même de coordonner leur politique scientifique au niveau national et international. Les restructurations en cours qui mettent en concurrence les sites les uns avec les autres empêchent toute coordination nationale de la part des universités. La France a besoin de préserver et développer son potentiel de recherche publique, les organismes de recherche en sont les seuls acteurs nationaux. Leur qualité est reconnue internationalement et ils sont attractifs pour les chercheurs du monde entier, comme en témoigne le grand nombre d'étrangers au concours à tous les niveaux et l'emploi au CNRS de 30% de

collègues de nationalité étrangère. Les dissoudre dans la politique de site ne peut qu'affaiblir les capacités de recherche du pays, et *in fine* se retourner contre les universités elles-mêmes.

La situation des personnels

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

Précariser pour stimuler

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

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

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

Déstabiliser pour mieux contraindre

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

Valoriser les compétences le « savoir-être » au détriment de la qualification

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 sa hiérarchie. Le métier et l'expérience sont dans le collimateur des pratiques managériales car ils constituent des points d'appui pour s'opposer à une instabilité professionnelle. Si l'agent n'atteint pas les objectifs assignés ce ne sont pas les conditions de travail qui sont en cause mais sa propre incapacité professionnelle. Les salariés sont plus faciles à gérer en tant qu'humains qu'en tant que professionnels. En tant qu'humains ils sont atomisés face à leur hiérarchie en tant que professionnels ils sont associés dans un métier qui est de l'expérience collective accumulée. Le recrutement dans les organismes d'agents sur

deux voire même trois postes de travail empêche ces derniers de s'insérer dans un collectif de travail. Le nouveau régime indemnitaire nouvel outil de management, le Rifseep, renforce le poids de la hiérarchie dans la fixation de la rémunération en mettant en avant le savoir être et relativisant le savoir-faire.

La dégradation des conditions de travail

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

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

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

Les Directions ferment les yeux sur les comportements autoritaires. Le harcèlement au travail devient monnaie courante. Le mépris des personnels est la règle comme le montre notamment au CNRS la non reconnaissance des astreintes et les entraves au bon fonctionnement des CHSCT et de toutes autres commissions nationales et régionales (Coras, CNFP, CRHSCT,...)

Partie II : Les enjeux de la recherche

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

devenu un département du HCERES, ce qui n'est pas sans poser la question de sa véritable indépendance.

La multiplicité des sources de financement sur projets complexifie le contrôle financier et peut conduire à des fraudes. Alors que la recherche fondamentale requiert audace et imagination, le productivisme d'une recherche orientée vers l'innovation et le transfert génère le conformisme et la standardisation. Le mode d'évaluation de la recherche fondamentale utilise essentiellement des critères quantitatifs, qui interdisent aux scientifiques de faire preuve d'audace et de créativité. Parmi ces critères, citons le nombre d'articles publiés, l'indice d'impact des journaux dans lesquels ces articles sont publiés, ou la fréquence de citation des articles d'un auteur.

La recherche fondamentale ne doit pas avoir comme but le brevet ou la création de start-up. Les découvertes à venir n'étant pas forcément prévues d'avance, elles s'inscrivent donc dans le temps long, à l'écart des pressions politiques et industrielles. L'imagination et la créativité sont au cœur du processus scientifique : l'imposition et le financement de programmes de recherche de plus en plus courts et contraignants brident ces qualités et inscrivent les scientifiques dans une vision étriquée et réductrice de la recherche dont les seules finalités seraient la productivité et la rentabilité. Les gouvernements inscrivent le financement de la recherche dans le cadre de programmes de plus en plus contraignants, qui conduisent à une stérilisation progressive de toute forme de créativité. La pire des programmations est celle que s'imposent les scientifiques en décidant a priori ce qu'ils veulent trouver, dans le but avoué d'améliorer leur productivité.

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

Si l'une est motivée par la curiosité, le chercheur doit être prêt à exploiter tout résultat inattendu en infléchissant à tout moment 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 la qualité d'une production. La recherche appliquée, s'appuie sur des concepts qui ont été établis au préalable par la recherche fondamentale, la notion de programmation étant alors recevable et même nécessaire. La pratique de la recherche appliquée impose de s'inscrire dans une finalité définie à l'avance. C'est cette logique que nos gouvernants veulent imposer à l'ensemble de la recherche publique.

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

S'il revient au politique de définir certaines priorités scientifiques ou économiques, les acteurs de la recherche publique (personnels, laboratoires, instances scientifiques, organisations syndicales) ont aussi toute légitimité pour rester le moteur des choix scientifiques nationaux et prendre leur part dans la réflexion des choix européens. Le statut de fonctionnaire est le

seul permettant d'assurer en toute transparence la mission de service public qui lui est dévolue. Cette liberté d'exercice doit être associée à la mise à disposition des ressources nécessaires (locaux, moyens humains et financiers) dans toutes les disciplines scientifiques. Seule la réunion de ces facteurs permettra aux organismes de recherche et aux universités de faire jouer à la science son rôle premier de développement des connaissances et d'amélioration de la condition humaine. Il est indispensable de veiller au bon équilibre entre la recherche appliquée et la recherche fondamentale.

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

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 creuse entre la France et nombre de pays développés. Pour accroître l'effort de recherche à 3% du PIB, nous préconisons une 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. 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 publique doivent augmenter de près de 1 Md € par an. La France doit s'appuyer sur une industrie dynamique et une agriculture de proximité répondant aux besoins de notre société en lien avec la qualité des produits, la santé, le respect de l'environnement et le développement technologique. Pour relancer des filières industrielles et agricoles sur l'ensemble du territoire national, et y maintenir une qualité de la vie. Il est crucial de développer une activité de recherche collaborative équilibrée entre les acteurs du monde industriel et rural et ceux de l'enseignement supérieur et la recherche publique. La recherche dans le domaine des énergies renouvelables constitue un enjeu majeur de solidarité internationale au regard de la crise climatique et de l'égal accès à l'énergie dans le monde. Elle doit être impulsée par la recherche publique à travers de grands programmes de collaborations internationales.

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

Maintenir et créer des emplois, résorber la précarité

Il faut créer des emplois de fonctionnaires dans les universités, les EPST⁶ et des emplois permanents pour les personnels de recherche des EPIC, pour rattraper les pertes de postes, pour satisfaire les besoins et pour résorber la précarité. Depuis 2010, les universités ont perdu 1000 postes d'enseignants-chercheurs. Dans les EPST et les EPIC, l'emploi chercheur a stagné, mais l'emploi ITA a nettement diminué⁷. Cette réduction contraint tous les personnels à effectuer des travaux hors de leur fonction, ce qui entraîne une déqualification des personnels concernés. Selon le bilan social du MESRI, près de 70 000 précaires sont salariés de l'enseignement supérieur, ils sont plus de 15 000 dans les EPST. Nous demandons la résorption de la précarité et une loi de titularisation de tous les non-titulaires exerçant des fonctions permanentes⁸. Cela implique notamment que les salaires des

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

non-titulaires financés par l'ANR et d'autres agences soient intégrés dans la subvention d'Etat aux organismes de recherche. Cette loi devra aussi limiter le recours aux non-titulaires qui ne doivent être dédiés qu'à des tâches de remplacement ou ponctuelles. Nous rejetons la mise en place de CDI de projet ou contrats de chantiers. Les personnels des laboratoires doivent être recrutés sur concours de fonctionnaires au plus près de la sortie des études que ce soit pour les ingénieurs, les techniciens, les administratifs ou les chercheurs, sans exclure ceux qui ont fait une carrière antérieure. C'est la condition *sine qua non* pour enrayer la généralisation de l'emploi sur CDD ou de CDI dans les laboratoires.



Pour éviter la reconstitution de la précarité, il est nécessaire de limiter considérablement l'importance des financements par appel d'offre. Dans l'attente d'une loi sur la résorption de la précarité, les contractuels de la fonction publique doivent être respectés et mieux protégés. Ils doivent bénéficier des mêmes garanties salariales de carrière, de formation, et d'action sociale que les titulaires. Nous devons faire respecter scrupuleusement l'application des décrets 2014-364 et 86-83 autant pour l'évolution des carrières, que pour les droits à la formation, les primes, l'action sociale. Il faut exiger le remplacement immédiat de tous les départs (retraite, mutation...) par des postes de titulaires pour éviter l'augmentation de la charge de travail des agents restants.

Augmenter les salaires et les pensions et améliorer les carrières

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

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

rémunération globale pour tous, conçues comme un complément salarial, avec la visée à terme de leur intégration au salaire.

Il faut garantir le droit à la mobilité des agents en plaçant les Commissions Administratives Paritaires au cœur des dispositifs. Les droits à la formation continue des agents titulaires et non-titulaires doivent être garantis pour accompagner l'évolution des techniques et des métiers, mais également contribuer à l'accroissement de la qualification des agents et participer à la construction de parcours professionnels choisis en offrant des possibilités de mobilités suffisantes, qui répondent aux souhaits des agents et stimulent leur carrière. Le SNTRS se prononce pour le maintien et l'amélioration des régimes de retraites à prestations définies : le régime général, les régimes particulier, les régimes de la fonction publique dont le code des pensions des fonctionnaires de l'Etat. Il se prononce contre le projet des retraites par points.

Structuration nationale de la recherche publique

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

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

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

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

Nous contestons la mise en concurrence territoriale. En matière de recherche, les objectifs des collectivités territoriales doivent être coordonnés avec ceux de l'Etat par le biais des contrats de

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.

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

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

Garantir la liberté de recherche et développer la démocratie

a) En rendant la recherche à ses acteurs. Le SNTRS-CGT se prononce pour que la liberté de recherche soit garantie. La recherche doit être fondée sur une démarche scientifique menée indépendamment des pressions économiques, politiques, religieuses ou sociales, quand bien même elle vise également à répondre à des problèmes économiques ou sociaux, quand bien même elle est menée en collaboration avec une entreprise. Cette liberté repose sur des financements récurrents et le statut de fonctionnaire des personnels affectés aux laboratoires. Les dispositifs du Pacte pour la recherche, de la LRU et de la loi Fioraso et des programmes d'investissement d'avenir doivent être abrogés.

b) Dans les laboratoires et services. Dans le dispositif de recherche national français, le laboratoire tient une place originale qui doit être préservée. Les unités mixtes de recherche doivent être maintenues et renforcées sans exclure l'existence d'unités propres. Un laboratoire ou un centre de recherche n'est pas une simple juxtaposition d'équipes. C'est surtout une structure coopérative. Aussi, leurs ressources doivent provenir essentiellement de ses tutelles, leur fonctionnement doit être simplifié en imposant un outil unique de gestion des crédits, du personnel et des contrats quelles que soient les tutelles. Elles doivent être stables et suffisantes pour payer l'ensemble de ses frais fixes et lui permettre de mener sa politique scientifique dont les résultats devront être évalués *a posteriori* par les instances

compétentes. Le SNTRS-CGT s'oppose à la politique actuelle de fusion des laboratoires et de mutualisation des personnels IT.

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

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

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

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

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

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

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

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.

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

Le développement des technologies numériques repose la question de la propriété des connaissances produites et diffusées. Les EPST doivent développer une politique d'information scientifique et technique claire, fondée sur une réflexion d'ensemble tant nationale qu'internationale. Les personnels spécialisés doivent intervenir avec leur expertise. Aujourd'hui, ce chantier est mené « petitement », à travers des opérations comme la Bibliothèque Scientifique Numérique. Nous ne pouvons laisser des grands éditeurs confisquer la connaissance à leur profit. Nous défendons l'idée d'une publication gratuite pour les auteurs, d'une diffusion libre et de la liberté d'accès à ces connaissances qui accroît la visibilité des travaux dans la communauté et le public. Il est indispensable que les travailleurs de la recherche scientifique conservent la maîtrise de la diffusion des connaissances produites, sous toutes leurs formes et quel que soit le support. En corollaire, il importe que les travailleurs de la recherche scientifique assument leur responsabilité dans la conservation (y compris à long terme), l'archivage et la diffusion des connaissances produites par l'intermédiaire d'outils qui seront mis à leurs dispositions dans un but de dépôt et d'accessibilité plus visible. Cette mission doit être pleinement reconnue. L'outil national qu'est l'INIST doit être conforté et non remis en cause. Les alternatives publiques, contrôlées et gérées par les travailleurs de la recherche, à l'édition scientifique commerciale doivent être développées avec vigueur (avec création de postes permanents et budget de fonctionnement pérenne). Nous encourageons vivement le développement d'archives ouvertes publiques (HAL, arXiv...) : les directions doivent promouvoir activement le dépôt des travaux dans ces archives, afin d'affranchir les collègues des pressions des éditeurs commerciaux. La numérisation des revues doit être financée par des fonds publics, afin qu'elles ne soient pas obligées de céder les droits au secteur lucratif. Un pôle public fort de l'édition scientifique papier et numérique doit être envisagé. Il pourrait constituer une alternative aux difficultés de plusieurs maisons d'édition universitaires publiques : empêcher leur fermeture ou leur privatisation, accroître les collaborations éditoriales universités-organismes.

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

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

Alors que depuis 20 ans la part de la recherche appliquée, privée et publique, n'a cessé d'augmenter, et que ses modes de financements deviennent majoritaires, les organismes publics de recherche sont les seuls lieux où préserver, voire développer, la recherche fondamentale, non programmée, non définie par des objectifs de court terme clairement identifiés. Dans ce domaine, l'État doit assurer le financement des laboratoires des universités et des EPST. Le financement public doit couvrir l'intégralité des frais d'infrastructure et du fonctionnement des équipes, afin de

favoriser la continuité et le développement normal des activités de recherche et de permettre aux équipes d'initier dans la sérénité des recherches originales. Il est en particulier inadmissible de faire financer par appel d'offre des programmes nationaux, le fonctionnement de grands instruments et des plates-formes de recherche dont la pérennité est justement la condition de l'efficacité.

Supprimer le programme d'investissement d'avenir

Il faut mettre fin à ce mode de financement et rétablir les dotations de l'État aux EPST et aux universités. Nous nous opposons au mode de pilotage instauré par les FCS, les COMUE, ainsi que pour les IDEX et toutes structures mises en place par le PIA. Bafouant la démocratie, ils ne peuvent qu'encourager la formation de réseaux d'influence, qui excluent l'ensemble des personnels de toute possibilité d'intervention sur leurs conditions de travail et sur les objectifs scientifiques. Le laboratoire doit revenir l'entité de base de la recherche. Le SNTRS-CGT demande le retrait du projet d'ordonnances prévues dans l'ESR par l'article 28 de la « loi sur une société de confiance » qui autorise le gouvernement à « expérimenter de nouvelles formes de rapprochement de regroupement ou de fusion d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche ». Une structure de financement sur projets pourrait être maintenue, mais limitée aux financements des coopérations public/privé ou à des programmes de recherche focalisés dans le temps et sur des thématiques précises, avec une évaluation des projets par des instances scientifiques représentatives.

Le programme CAP 2022 (ex-MAP, ex RGPP-II) doit être abandonné.

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

Les EPST et les Universités sont complémentaires

La Recherche et l'enseignement supérieur doivent avancer conjointement. La formation des jeunes diplômés ne peut se comprendre que si elle inclut les nouvelles connaissances les nouvelles méthodes et les nouvelles voies de la recherche. Les doctorants sont des chercheurs en formation à part entière préparant un diplôme universitaire. La création de postes statutaires d'enseignants-chercheurs est nécessaire pour permettre l'allègement de leur temps d'enseignement et donc une plus forte implication dans les équipes de recherche. Le développement des EPST et des universités ne peut se faire qu'en cohésion et synergie ; les politiques scientifiques des

universités doivent être élaborées en concertation avec les organismes de recherche. Nous demandons des modes de fonctionnement démocratiques notamment en renforçant le poids des élus dans les instances.

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

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

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

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

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

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

A côté des coopérations avec les grandes entreprises, la recherche publique doit nouer des liens diversifiés avec le tissu industriel des PME. La France doit développer ses outils de diffusion de l'innovation technologique et le soutien aux PME. Le

développement et la mise en place de nouvelles passerelles de transfert de connaissances notamment avec les PME doivent inciter à des collaborations avec les entreprises sur la base de la coopération. Ces liens doivent s'inscrire dans le contexte des bassins d'emploi : il faut prendre en compte la réalité régionale et inventer des formes de dispositifs publics nouveaux incluant les intérêts des populations.

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

Développer les coopérations internationales

Les coopérations internationales doivent être développées. Les outils de coopération internationale, tel que les UMI et les UMIFRE doivent être soutenues, ils ne doivent pas être uniquement des « instruments de diplomatie scientifique », mais de véritable co-construction scientifique avec les financements associés Cette politique doit partir des laboratoires et des institutions de recherches en appui de leurs stratégies. La mobilité internationale des personnels de la recherche doit être facilitée en particulier en supprimant tous les freins administratifs à la mobilité des scientifiques (obtentions des visas, titres de séjours etc.) quelle que soit la durée du séjour.



En ce qui concerne les enjeux de développement, cette politique, en particulier avec les actions déjà engagées en ce sens par les organismes français tel que le Cirad et l'IRD, doit partir des besoins des partenaires du sud auxquels une telle coopération permettrait à la fois d'aider à répondre aux enjeux environnementaux et sociaux mais aussi de favoriser l'émergence de nouvelles générations de scientifiques et d'endiguer, voire d'arrêter la « fuite des cerveaux ».

L'objectif de ces coopérations ne doit pas être d'affirmer un rôle hégémonique de la science « européenne » ou « occidentale » dans la compétition capitaliste mondialisée, mais de promouvoir la recherche comme facteur de développement équilibré et pacifique.

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

La vie du syndicat:

Les liens entre les différentes instances du syndicat

Les différentes instances, du local au national, doivent toutes contribuer au dynamisme du syndicat. La circulation des informations, la coordination des actions, la réflexion sur tous les sujets qui nous impactent et les propositions doivent être

l'émanation de tous les niveaux d'organisation. L'organisation de base du syndicat est la section syndicale. La commission exécutive est l'organe national décisionnaire, ses membres doivent être moteurs pour la mise en œuvre des décisions prises. Le bureau national doit être renforcé dans son rôle de coordination et d'organisation pour lui permettre d'assumer la lourde charge liée à la défense des intérêts des travailleurs scientifiques face aux restructurations et réformes incessantes, d'en mesurer les impacts et d'élaborer des propositions constructives. L'action syndicale doit être au centre de la vie du syndicat.

Les groupes de travail thématiques

Pour nous permettre d'avancer dans notre réflexion, des groupes de travail thématiques ont été créés (CHSCT¹⁰, action sociale, astreintes et sujétions, défense individuelle, IST...), ils doivent être développés et étendus à d'autres thèmes (par ex. COMUE, évolution des métiers, évaluation ...). Ils permettent de décloisonner tous les niveaux du syndicat et sont source de cohésion et d'enrichissement mutuel.

La vie du syndicat dans les régions

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

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

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

Nos propositions

- Un membre du BN doit être référent par région. Il pourrait se déplacer régulièrement, et/ou organiser des visioconférences ou des téléconférences, apporter des informations, être le référent en cas de difficultés particulières sur une région.
- L'échange d'informations entre régions est important pour que chacun puisse profiter des expériences des autres régions. L'intranet destiné à ces échanges ne fonctionne pas encore
- Des réunions régulières entre les responsables régionaux et le bureau national par visioconférence ont été mises en place. Il convient également d'améliorer la concertation entre les sections d'une même région.

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

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

Dans ce contexte, les retraités doivent rester non seulement, solidaires et organisés dans leur syndicat professionnel et/ou sur leurs lieux de vie pour défendre et améliorer les conditions de vie à la retraite pour tous.

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

Le SNTRS-CGT s'adressera régulièrement aux actifs de plus de 60 ans pour les sensibiliser à l'intérêt pour eux même de maintenir la continuité syndicale et leur transmettra en même temps qu'aux adhérents retraités les informations syndicales les concernant. La rubrique des retraités du site Internet du syndicat répondra aux attentes des retraités et des actifs proches de la retraite.



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

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

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

Intersyndicale nationale

L'unité doit être recherchée pour mobiliser les personnels dans leur ensemble. Cependant elle ne doit jamais se faire au détriment de l'expression du SNTRS-CGT pour faire avancer les idées et les revendications de la CGT. Aller vers un syndicalisme offensif, qui rassemble à la base et dans la lutte, reste un objectif pour les travailleurs. Il faut créer les conditions de l'unité d'action des différentes organisations pour plus d'efficacité ; nous devons rassembler le plus grand nombre de travailleurs dans l'action et faire monter le contenu et les formes d'actions le plus haut possible. La convergence des analyses, des objectifs et des luttes est la condition d'un véritable syndicalisme de transformation sociale.

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

D'une manière générale, le SNTRS-CGT est très souvent le syndicat moteur pour lancer des actions en région. Nos actions 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 identifiés dans les actions sans renoncer à nos revendications.

¹⁰ Glossaire des acronymes à la fin de la partie IV



Les relations avec les autres organisations de l'ESR en local

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

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

Aider nos adhérents à devenir des militants

Syndiquer les personnels

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-être certains tabous à faire tomber. Tout d'abord, la syndicalisation doit toujours être proposée aux personnels que nous défendons. Même si nous les défendons quoiqu'il arrive, le fait de proposer permet de rappeler que le syndicat n'est pas une composante parmi d'autres de l'administration, ni une sorte de « bureau d'entraide » mais bien un collectif de salariés qui s'organise pour se défendre, faire respecter ses droits et en conquérir de nouveaux.

Chacun s'investit à sa mesure dans le syndicat, il n'est pas obligatoire de siéger dans une instance quand on est syndiqué (même si ça sera proposé).

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

La formation des syndiqués

Ces dernières années, nous avons assisté au départ de cadres importants du syndicat, dans le même temps, le nombre de nouveaux adhérents augmente régulièrement. La formation des syndiqués devient un besoin vital pour maintenir le dynamisme du SNTRS-CGT et renforcer toute l'activité de la CGT.

Nous avons la responsabilité de former les adhérents à devenir des militants. Il faut organiser des journées d'accueil, développer et actualiser les sessions de formation faites en interne au syndicat. Ces formations en région, ouvertes aux syndiqués et aux non-syndiqués, sont un succès et doivent être poursuivies et étendues.

Les adhérents seront encouragés à participer aux formations interprofessionnelles organisées dans les UL, les UD et les

fédérations. Des formations spécifiques se mettent en place sur des thèmes qui préoccupent les militants.

C'est le cas par exemple de la défense des cas individuels. Les militants doivent être solidement armés pour appréhender ces dossiers de plus en plus nombreux et plus lourds. Un collectif accompagnement vient d'être créé et commence à déployer des formations dans ce domaine.

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

Le premier pas consiste à adhérer, mais passer de l'adhésion au militantisme n'est pas chose facile. Faire que chaque adhérent puisse être réellement impliqué dans la vie syndicale de sa section est un bon moyen d'améliorer l'activité et l'efficacité de tout le syndicat.

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

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

Responsabilités dans les instances nationales et locales des organismes. Nous devons encourager les syndiqués à s'engager dans les différentes instances nationales et locales en fonction de leurs affinités et disponibilités. Les militants doivent rendre compte de l'activité de leur mandat et le syndicat doit demander un 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 partage des informations garantissant le dynamisme du SNTRS-CGT autant que sa visibilité. Les mandats doivent être partagés par le maximum d'adhérents. En particulier, il faut limiter le nombre de mandats et favoriser les nouvelles candidatures plutôt que les représentations d'anciens élus

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

A tous les niveaux nous devons « veiller à ce que chacun puisse s'impliquer dans l'activité syndicale, » et que son investissement soit reconnu.

Les débats entre les militants doivent être fraternels et respectueux. Grandes sources de discrimination en entreprise et que cette discrimination, qui peut parfois être violente et directe, se manifeste le plus souvent de manière insidieuse, par un retard dans l'évolution de carrière et l'évolution salariale. Le SNTRS-CGT doit être attentif à la carrière de ses militants et mandatés. Un suivi sera mis en place pour prévenir la discrimination syndicale.

La communication

Les outils de communication informatique

La visibilité du syndicat est maintenant bien établie avec le site web, qui reste néanmoins à améliorer.

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

Les publications

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

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

L'utilisation des outils informatiques ne doit être qu'un complément aux contacts directs avec les personnels sur leurs lieux de travail. Nous devons disposer d'un temps conséquent d'intervention et de débat dans les journées des nouveaux entrants.

Nous devons développer les contacts avec les médias locaux. **L'expression syndicale doit être une préoccupation constante si nous souhaitons élargir notre champ de syndicalisation. Nous devons faire connaître le plus largement possible nos analyses, prises de position, nos actions et nos revendications au sein de nos établissements et à tous les niveaux.** Souvent, les CDD ne connaissent pas leurs droits et manquent d'informations. Dans le cadre de l'information syndicale, il est important que le SNTRS-CGT s'adresse à ces agents

Santé au travail, sécurité et conditions de travail

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 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 développer sa santé. La prévention de la santé au travail est déterminante pour l'efficacité d'une politique de santé publique. 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 d'une organisation du travail basée sur l'individualisation et des restrictions d'effectifs, les conditions de travail se dégradent dans les organismes de recherche avec l'explosion des risques organisationnels avec pour conséquence une augmentation de la souffrance au travail. Ce qui d'ailleurs a conduit les directions à introduire la notion de risques socio-organisationnels dénommés à tort «risques psychosociaux». La prévention primaire doit devenir l'objectif prioritaire. La suppression des risques est l'objectif à atteindre. Les experts du travail sont les

salariés. Ce sont eux les mieux placés pour parler de leurs conditions de travail et faire des propositions d'amélioration. La santé des agents doit être mieux prise en compte en garantissant leurs droits à l'emploi et à une juste compensation de la maladie, du handicap ou de l'invalidité. Le SNTRS-CGT continuera à se battre contre toute forme de discrimination. Tous les agents doivent avoir la possibilité de débattre avec l'employeur et entre eux de leurs propositions pour améliorer l'organisation, le contenu et les conditions de travail.

Le CHSCT est l'instance majeure dans le domaine de la santé et des conditions de travail ses compétences doivent être pleinement reconnues par l'employeur, ses moyens doivent être renforcés. Les CHSCT représentent un lieu stratégique où le SNTRS-CGT doit agir pour contraindre l'administration à mettre en œuvre les actions nécessaires en matière de prévention des risques professionnels, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail afin de contrer les conséquences des risques professionnels et notamment les risques psychosociaux.

Dans la Fonction Publique un combat a été mené pour obtenir le remplacement des anciens Comités Hygiène et Sécurité, uniquement consultatifs, par de véritables CHSCT disposant de droits d'intervention. L'administration cherche à empêcher les représentants du personnel d'utiliser entièrement leurs prérogatives. Il faut exiger le maintien de cet acquis face à la remise en cause des CHSCT par les ordonnances Macron. Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les mesures générales prises en vue de faciliter l'embauche, le retour ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

La santé au travail est une obligation de l'employeur. La médecine de prévention doit voir ses moyens ainsi que le nombre de postes de médecins augmentés et son autonomie garantie

Nous devons mandater des camarades militants et formés par la CGT dans les CHSCT. Il faut exiger le maintien de cet acquis face à la remise en cause des CHSCT par les ordonnances Macron et pour la fonction publique dans le cadre de CAP22.



La protection sociale et l'action sociale

Créer de nouvelles solidarités.

Le système de protection sociale français est depuis des années dépecé pour être livré progressivement au secteur marchand. Il n'assure plus une protection efficace des travailleurs qu'ils soient actifs, chômeurs ou à la retraite. Nous devons nous battre pour arrêter la casse de la Sécurité sociale pour assurer à tous une protection sociale solidaire basée sur les cotisations sociales, avec un remboursement à 100% des frais engagés. Nous aurons aussi à défendre nos systèmes de retraite par répartition avec prestations définies, très menacés par le projet de réforme du gouvernement Macron/Philippe. L'action syndicale doit être revendicative sur l'action sociale et exiger davantage de droits et de solidarité.

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

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

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



Les listes non syndicales ont pris une place de plus en plus importante dans la vie des Clas, du fait du désengagement de la CGT de 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 proposées bénéficient au plus grand nombre et aient si possible une vocation émancipatrice, pour éviter les dérives clientélistes, pour revendiquer localement des moyens pour l'action sociale etc.

La confédération, tout comme l'UFSE, mènent actuellement une réflexion de fond sur l'investissement de la CGT sur l'action sociale. Afin de mieux coordonner notre action sur ce champ, un groupe de travail spécifique et une liste d'échanges ont été créés. **L'action sociale doit recouvrir tout ce qui concourt à l'épanouissement de l'individu et de sa famille, dans et hors de son lieu de travail. Elle doit améliorer la qualité de vie et créer du lien social.**

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

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

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

Le SNTRS-CGT dans la confédération.

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

- Le SNTRS-CGT réitère avec force son adhésion à la CGT, à ses instances et à ses valeurs. Mais adhésion ne veut pas dire assujettissement. La parole de notre syndicat doit émaner de celui-ci et ne doit pas être dictée par l'organe confédéral ou tout organe fédéral.
- Les attaques concernent tous les salariés. Notre intérêt de salariés des EPST rejoint celui d'autres catégories de fonctionnaires et de travailleurs du privé.
- La recherche publique dépend de plus en plus de décisions concernant les universités et les entreprises. Il faut coordonner notre activité avec celle des autres syndicats CGT de l'ESR et avec les syndicats d'entreprises.
- Nous devons être présents dans les universités au travers de listes communes aux élections. Nous devons porter nos revendications en matière de recherche au sein des Universités et travailler avec nos camarades CGT de toute l'ESR.

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

Pour le SNTRS-CGT, l'organisation de la CGT doit continuer à reposer sur le principe du fédéralisme. Nous sommes attachés à l'existence d'un champ fédéral correspondant à l'Éducation, la Recherche et la Culture (FERC).

Le SNTRS-CGT est membre de l'UFSE. De la même façon, le regroupement des syndicats CGT de fonctionnaires d'État au sein de l'Union Fédérale des Syndicats de l'Etat correspond à un besoin, lié à la défense du statut de fonctionnaire et à celle du service public.

Ce travail de défense du statut, du salaire, de la résorption de la précarité est réalisé par l'UFSE avec un souci de la concertation

dans la CGT. Ainsi, ces axes de travail et de revendication doivent s'exprimer en lien avec ceux des métiers et domaines correspondants dans les différentes branches de la Fonction Publique d'Etat, de la Fonction Publique Territoriale, et de la Fonction Publique Hospitalière. Nous devons également tisser des liens avec les syndicats d'entreprises partenaires ou sous-traitantes de nos organismes.

La FERC est le lieu de coordination des syndicats pour représenter la CGT au niveau du ministère de l'ESRI. Le collectif confédéral « Recherche », auquel participe le SNTRS-CGT, est le lieu de coordination de l'expression de la CGT dans ce domaine. Les relations avec les UL et UD sont pour les sections locales du SNTRS-CGT un lien enrichissant, permettant de travailler de façon interprofessionnelle. Elles peuvent être un appui pour promouvoir les actions du SNTRS-CGT (aide logistique, juridique...). Les UD et UL sont aussi en demande d'information sur notre secteur.

Être à la fois un syndicalisme de proposition et de lutte

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

Développer les relations syndicales internationales dans la recherche

Le SNTRS-CGT participe à des instances syndicales européennes et internationales via la FERC, il détient le mandat FERC au Comité permanent syndical européen pour l'ESR HESRC et participe, via ce comité, aux conférences ESR de l'Internationale 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 participations, notre syndicat a tissé des liens avec des syndicats homologues dans des pays européens, au Québec et en Afrique francophone. Ces liens se sont étoffés ces dernières années, sans pour autant atteindre un niveau satisfaisant.

Le SNTRS-CGT a pleinement conscience de la nécessité de développer des relations internationales et de sensibiliser ses adhérents aux conséquences, positives ou négatives, des modèles internationaux sur la recherche française. Face à la mondialisation néolibérale qui menace la recherche mondiale, la coordination de l'action syndicale est indispensable.

Elle doit passer tant par des instances internationales telles que l'IE ou la FMTS, que par des relations directes dans l'action. Le SNTRS-CGT soumettra à la discussion des syndiqués la question des affiliations internationales de la CGT et du SNTRS-CGT

Le SNTRS-CGT doit être un syndicalisme de proposition et de lutte dans la recherche, en synergie avec tous les syndicats CGT concernés par l'enseignement supérieur et la recherche et au sein de toutes les instances de la CGT.

Nous devons être en capacité de rassembler lors de nos luttes pour nous permettre d'aller négocier en position de force sur les bases de nos revendications.





Fiches revendicatives

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

Salaires et grilles des personnels de recherche Proposition de travail

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

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

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

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

Situation actuelle

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

Les pertes de pouvoir d'achat subies par le point indiciaire depuis la désindexation de 1982 ont conduit à un tassement considérable de la grille. Depuis janvier 2000, la valeur du point d'indice a décroché de près de 15% (hors tabac) par rapport à 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 juillet 2016 et février 2017 ont été de 1,2% au total.

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

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

Description des mesures PPCR

Les mesures décrites ci-dessous ont été gelées en 2018 par décision du gouvernement Macron-Philippe. En dehors de la réforme des grilles, le PPCR a instauré la suppression des échelons accélérés et procédé à un transfert limité d'une petite 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 catégorie A. L'insuffisance de ce transfert ne contribue qu'à une légère augmentation de la pension, bien loin des revendications de la CGT d'une intégration de la totalité des primes dans le salaire.

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

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 €

Catégorie C Adjoints 3 grades à la place de 4

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

L'amplitude sur le corps est de 1,43

Catégorie B Techniciens : 3 grades

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

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

Assistants ingénieurs : 1 grade

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

Ingénieur d'études : 2 grades

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

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

Ingénieur de recherches : 3 grades

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

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

Chargé de recherches : 2 grades

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

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

Directeur de recherches

	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

Nos revendications

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

Notre objectif de grille de qualification et de classification

Grille de classification et rémunération

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

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

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

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

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

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

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

Examen détaillé des corps et des grades :

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
1 ^{er} corps de catégorie A	3	BTS - DUT	1,6
	3bis	L3 (Licence)	1,8
2 ^{ème} corps de catégorie A	4	MASTER- Diplômes d'ingénieurs	2
3 ^{ème} corps de catégorie A	5	Doctorat	2,3
Grade de promotion Ingénieur Chercheur	5 bis		

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

a. Le premier corps celui de la catégorie C comporte un sas d'entrée au sens défini par les repères revendicatifs de l'UFSE (UGFF). Ce sas est réservé aux personnes sans diplôme qui ont le statut de stagiaire de catégorie C de la Fonction Publique, rémunérés sur la base du minimum de la grille indiciaire (SMIC). Ils effectuent un stage de formation, d'une durée d'1 an éventuellement reconductible une fois, avec alternance de période de formation théorique et pratique, à l'issue duquel ils sont titularisés dans le corps de catégorie C pour lequel ils ont été recrutés. La durée totale du stage est reprise dans l'ancienneté au moment de la titularisation. Le deuxième grade de la catégorie C est ouvert aux titulaires de CAP, BEP ou Brevet des collèges.

b. Le corps de catégorie B est ouvert aux titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme équivalent. Il correspond au corps des techniciens. Cela impose la renégociation du NES, nouvel espace statutaire.

c. Le caractère dérogatoire qui permet aux EPST de recruter des Bac+2 (BTS-DUT) en catégorie A doit être maintenu. Ce recrutement devrait être étendu à toute la Fonction Publique. Cela permettrait de faciliter la mobilité.

d. Le premier corps de catégorie A comporte deux grades de recrutement. Les recrutements sont ouverts respectivement aux diplômes équivalents à Bac + 2 (BTS, DUT) et Bac + 3 (licence). Le passage du premier grade au deuxième grade doit faire l'objet d'une automaticité pour tout agent après une période de pratique professionnelle de quelques années (2 ou 3 ans), complétée d'éléments de formation internes et d'un rapport. Cette procédure est justifiée par la proximité du niveau de qualification de la licence professionnelle et des diplômes du type DUT et BTS, (l'année de Licence correspond à moins de 400 heures de cours, d'un stage en milieu professionnel de 12 à 16 semaines et de la réalisation d'un projet tutoré).

e. Le deuxième corps de catégorie A est ouvert aux diplômés de niveau master et d'écoles d'ingénieur de niveau équivalent.

f. Les troisième corps de catégorie A sont ouverts aux titulaires d'un doctorat ou équivalent, niveau Bac +8.

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

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

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

8. Pour éviter tout faux débat, les noms des corps ne sont pas énoncés dans le tableau ci-dessus. Les reclassements des agents en place se font à niveau de qualification identique. Pour les Ingénieurs d'Etude, compte tenu de leur niveau effectif de recrutement et de leurs années de pratique professionnelle, la plupart devraient être reclassés dans le 2^e corps de la catégorie A.

Nos revendications immédiates

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

Pouvoir d'achat pour la fonction publique

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

La CGT exige aussi un smic à 1800 euros bruts. Si tous les salaires augmentaient en proportion cela veut dire une hausse de 21% (1800/1480). Une autre revendication est d'augmenter les retraites de 300 euros par mois. Cette revendication est étendue aux salaires par certains syndicats CGT.

Certains syndicats avancent la revendication d'augmenter les salaires de 300 €. Cette revendication est dangereuse car elle entraîne à la longue un tassement vers le bas des rémunérations et le décrochage entre la classification et la rémunération.

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

Revendications spécifiques ESR

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

Ci-après à titre indicatif, le montant des primes proposées par la DRH du CNRS dans le cadre du RIFSEEP pour les IT. La prime s'entend socle + 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

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

	IRHC	IR1	IR2	IEHC	IECN	AI	TCE	TCS	TCN	ATRP C3	ATRP C2
Salaires début	3186	2849	2038	2694	1828	1724	1837	1668	1607	1640	1556
Salaires 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%

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

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

A partir de ces considérations, on peut proposer des revendications ciblées:

- Uniformiser le % de la prime pour tous les corps, y compris les chercheurs, avec comme objectif de passer à 30% avant intégration dans le salaire. Mais pour les IT un effort prioritaire doit porter sur les catégories C et B et AI. Pour les chercheurs, le premier pas c'est utiliser le budget de la PEDR pour remonter le niveau de la prime de recherche pour tous les chercheurs.
- Fusion des deux grades du bas pour tous les corps à 3 grades
- Revaloriser l'amplitude de la carrière des AJT

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

Fiche non titulaires

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

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

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

La loi relative à l'enseignement supérieur et la recherche de 2012 confère une nouvelle mission à l'ESR : l'innovation et le transfert des travaux de recherche vers le monde économique. En maintenant en permanence un grand nombre de chercheurs, ingénieurs et techniciens contractuels, les directions d'organismes mettent à disposition des entreprises non seulement les infrastructures et les personnels titulaires des laboratoires et des services mais aussi des personnels contractuels flexibles et corvéables immédiatement

opérationnels sur les laboratoires. Cerise sur le gâteau, ces mêmes entreprises bénéficient du Crédit d'impôt Recherche sans pour autant avoir à recruter des chercheurs ni même augmenter leurs dépenses en R&D.

Afin de ne pas être contraintes de CDIser les agents après 6 ans de CDD sur des fonctions permanentes, les Directions d'organisme s'abritant derrière des chartes sans fondement juridique, ont limité la durée des contrats à 3 ans. Dans le contexte d'une réduction générale des moyens et d'une compétition effrénée, Les Directions qui soutiennent ces politiques et encouragent l'emploi en CDD renouvelables au-delà de 6 ans ou la création des CDI de missions

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

Le SNTRS revendique

Recrutement de titulaires

- Tous les emplois sur des fonctions pérennes doivent être occupés par des titulaires avec un plan pluriannuel de créations d'emplois statutaires ; tous les départs en retraite doivent être remplacés par des emplois titulaires sans suppression de postes ;
- Abrogation des dérogations à l'emploi de titulaires sur emploi permanent, par les établissements publics dérogatoires par décret-liste ou par voie législative ;
- Arrêt des abus de gestion liés à l'utilisation de l'article 6 du titre II (non titulaires sur emploi permanent à temps incomplet) ;
- Création de nouveaux corps là où les besoins existent ;
- Politique de recrutement des titulaires des établissements publics au plus près de l'obtention des diplômes pour éviter le renouvellement du vivier de contractuels ;
- 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 ;
- Refuser la mise en place de tout contrat de projet (appelé aussi contrat de chantier ou de mission).

Plan de titularisation

- 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 ;
- 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 ;
- 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 ;
- Transfert de la masse salariale des financements sur projet vers les EPST et les universités pour titulariser les CDD sur fonction pérenne ;
- Le gouvernement et les Directions doivent respecter, au minimum, les engagements pris lors de l'accord du 31 mars 2011 en stabilisant tous ceux qui remplissent les conditions d'éligibilité à cet accord ;
- 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 ;
- Mise en œuvre d'un processus de transformation des emplois contractuels à temps incomplet en temps complet, afin de permettre la titularisation ;
- La contribution retraite « employeur » issue de la titularisation des contractuels ne doit pas diminuer la masse salariale des organismes de recherche ;
- Améliorer les garanties de rémunérations notamment par la prise en compte du niveau de qualification lors de la titularisation.
- Ouvrir le champ de la titularisation à l'ensemble des contractuels sous «quasi-statuts» (INIST) ;

Droits des non titulaires

- 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 ;
- Le calcul de la rémunération doit être fondé sur la grille statutaire avec la PPRS ou la prime de recherche incluant les primes ; reconstitution automatique de carrière soit faite afin d'établir le niveau salarial (comme c'est le cas pour les agents titulaires) ;
- Le déroulement de carrière doit être proche de celui des titulaires : exigence des mêmes niveaux de qualification pour le recrutement, évolution des rémunérations liée à l'ancienneté, accès à la formation permanente ;
- Prime de précarité de 10 % des salaires versés en CDD ;
- 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 ;
- Même 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 ;

- 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 des différents acteurs de l'action sociale ainsi que des responsables ou des représentants des sections syndicales actives sur le site.

Pour les stagiaires : En formation par la recherche, en général des étudiants qui doivent effectuer un stage d'une durée entre six semaines et six mois dans le cadre de leur cursus et dont le travail effectué se conclut par un rapport ou mémoire de stage;

- Gratification systématique versée dès le premier mois de stage qui n'oblige pas à inclure cette gratification dans les revenus du foyer fiscal (voir Guide des droits du stagiaire - Information et conseils pratiques sur les stages étudiants de l'UGICT-CGT et l'UNEF)
- Gratification graduelle pour les stagiaires Bac, Bac +2, Master1, Master 2,
- Signatures systématiques de conventions de stage (organisme d'accueil, le lieu de stage, référent, activités visées, date de début et de fin, horaires, durée du stage, gratification, régime de protection sociale, frais de transport...); livret d'accueil
- Revalorisations annuelles des montants de ces gratifications, en veillant à ne pas franchir la limite fiscale;
- Assurer au stagiaire, quel que soit son niveau, les meilleures conditions d'accueil possibles, pour leur donner les plus grandes chances de réussite ;
- La masse salariale des stagiaires doit être incluse dans la dotation récurrente des laboratoires et services et non prises sur leurs ressources propres ;

Pour les apprentis : recrutés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage et placés sous l'autorité de maîtres d'apprentissage, collègues titulaires

- Nécessaire disponibilité du maître d'apprentissage et cohérence entre son métier et la formation préparée par l'apprenti, adéquation entre la qualification du maître d'apprentissage et le niveau de qualification préparé, distinction entre le rôle de maître d'apprentissage et de supérieur hiérarchique ; disponibilité
- Réflexion sur l'accompagnement des apprentis dans les organismes de recherche.
- Suivi pendant et après la période d'apprentissage pour que le stage se fasse dans les meilleures conditions possibles, étudier les raisons des éventuels abandons en cours de formation, la qualité d'encadrement des apprentis dans les unités et les services, le taux de réussite ou d'échec aux diplômes préparés et les raisons le cas échéant,
- Informer les apprentis de leurs droits et les accompagner au plus près dans leur unité.
- Frais de formation financé sur une ligne budgétaire des dotations subventions d'Etat des établissements d'enseignement supérieur et de recherche publics.
- Rémunérations : de meilleurs salaires avec un Smic net à 1700€, base des grilles de salaire pour 35h hebdomadaires, (voir guide pratique CGT : Apprenti-e-s, salarié-e-s à part entière).

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

B : Fiche « ACTION SOCIALE »

Préambule

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

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

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

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

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

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

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

L'action sociale doit reposer

- sur la participation des personnels à sa définition et à sa gestion via les CAES ou associations de gestion,
- le financement conjoint de l'administration et du personnel bénéficiaire,
- la proportionnalité : modulation du montant des aides en fonction des revenus et de la situation familiale du personnel.

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

Financement

- Multiplier au moins par 2 les crédits d'action sociale des EPST.
- Exiger que dans les contrats type ANR ou autres soit prévu le financement de l'action sociale pour chaque emploi précaire.

Réservation de berceaux en crèche

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

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

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

Enfance

- Demander l'augmentation des aides à la garde des enfants d'âge scolaire.
- Mise en place d'une « aide aux études » pour soutenir les personnels dont les enfants poursuivent des études.

Les aides aux enfants handicapés

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

Le supplément familial de traitement (SFT)

- Établir un montant forfaitaire quel que soit le niveau du salaire.
- Revaloriser le SFT pour un seul enfant (en 2018 il est de 2,29€ par mois et non revalorisé depuis 1967) car c'est là que sont concentrés les frais des familles pour l'éducation des enfants.
- Prendre en compte la situation des familles monoparentales par une augmentation du montant forfaitaire.

Le Chèque Emploi Service Universel (CESU)

- o Faciliter l'accès à des CESU aux plus défavorisés. Nous soutenons les propositions de l'UFSE sur le rétablissement de la tranche d'aide minimale du CESU et la création d'un CESU majoré pour les familles monoparentales.
- o Veiller à ce que chaque personnel payé par des CESU ait un statut et obtienne les mêmes droits à la formation que les autres salariés.

Les Chèques Vacances

C. Obtenir un relèvement des plafonds d'attribution du nombre des chèques vacances pour que l'éligibilité des personnels ne soit plus appréciée en fonction de leurs ressources et de leur situation familiale et ainsi élargir cette mesure au plus grand nombre. Accroître la part versée par l'employeur en augmentant les taux de bonification de 5 %.

Nota : Le CNRS n'aura consacré en 2016 qu'une enveloppe de 279 000€ au financement des chèques vacances soit moins de 10€ par personnel titulaire. A l'Inserm en 2016 la somme consacrée était de 34 209 € soit moins de 5€ par salarié (titulaires ou précaires).

CI. Créer une nouvelle tranche pour les handicapés à 40%.

CII. Donner la possibilité de les utiliser pour les voyages et séjours à l'étranger au-delà de la communauté européenne.

Politique du logement

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

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.

Réservation de logement

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

Aides à l'installation des personnels

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

Aide à l'accession à la propriété en primo accession par les prêts bonifiés

- I. Obtenir une augmentation substantielle du budget alloué aux prêts bonifiés d'accession à la propriété (prêts BAP) pour l'ensemble des primo-accédants afin que tous les agents puissent y prétendre.
- II. Obtenir que le montant des prêts proposés soit relevé significativement.

Prêt à l'amélioration de l'habitat

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

Aides exceptionnelles

- III. Obtenir que les aides exceptionnelles non remboursables soient attribuées partout selon les mêmes critères et que le plafond annuel soit relevé à 3 000€.

Médecine de prévention et service social

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

Les aides aux retraités

- IV. Au-delà de 2018, veiller à la poursuite du dispositif d'aide au maintien à domicile pour les retraités de la fonction publique d'état (notamment les agents des EPST) afin de prévenir leur perte d'autonomie.

Accès à la santé pour tous.

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

B : Fiche « ACTION SOCIALE »

B2 : Restauration Sociale

Pour une restauration collective solidaire, de proximité et de qualité

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

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

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

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

Au CNRS

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

A l'Inserm

En raison de la grande dispersion des laboratoires, l'accès à la restauration et les tarifs varient considérablement d'un restaurant à un autre ainsi que d'une région à une autre. Nous évaluons à 25% le nombre d'agents ayant accès régulièrement à la restauration collective. Sur les sites où les prestations sont les meilleures, le taux de participation dépasse rarement 50%. La participation de l'Inserm au coût du repas ainsi que la part payée par les agents varient en fonction des contrats signés avec les prestataires : CROUS, restaurants hospitaliers, universitaires

et prestataires privés. La participation moyenne de l'Inserm varie selon les délégations régionales entre 2.80€ et 6.10€ mais atteint par restaurant une différence très importante de 0,85€ à 13,47€ (bilan de la politique sociale de 2016). Le budget « restauration » à l'Inserm est le deuxième budget de l'action sociale. Il est approximativement de 2.14 M€ (bilan social de 2016).

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

A l'Inria

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

Les agents bénéficient de tarifs avantageux pour un repas complet composé d'un plat et 3 périphériques. 4 tarifs s'appliquent selon des tranches indiciaires. Le tarif minimum est resté quasiment calé sur le minimum légal, qui permet d'éviter l'avantage 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 plancher URSSAF 2015.

Nous revendiquons :

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

B : Fiche « ACTION SOCIALE »

B3 : Améliorer et développer les COMITES D'ENTRAIDE ET D'ACTION SOCIALE CAES

Les personnels sont acteurs directs dans la gestion d'une partie significative de l'action sociale dans la plupart des EPST. Sous l'impulsion des organisations syndicales dans un certain nombre d'organismes, des structures associatives type « comité d'entreprise » tels les CAES, se sont créées. Elles sont gérées par des administrateurs élus, sur listes syndicales, par l'ensemble des personnels actifs, titulaires, non titulaires, et retraités.

Les actions des associations s'exercent dans les domaines de l'enfance, des vacances, de la solidarité et du handicap, de la culture, des loisirs et du sport. Ces structures peuvent aussi gérer pour le compte des organismes des prestations, tels les CESU, les prestations ministérielles, les chèques vacances et un certain nombre de prêts, dans le cadre de conventions spécifiques.

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

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

- Obtenir, auprès des ministères concernés, la création dans chaque EPST d'une structure de gestion "type CAES" ;
- Obtenir que la subvention (hors frais de personnel et des locaux) allouée aux CAES, soit portée, dans l'immédiat, à 1% de la masse salariale des permanents et non permanents ;
- Veiller à ce que les associations (type CAES) soient gérées par les représentants syndicaux élus du personnel ;
- Mettre en œuvre une politique sociale discutée démocratiquement par les salariés et ne devant pas se substituer à celle relevant de la responsabilité des services sociaux des organismes ;
- Obtenir que tous les emplois de l'action sociale soient pris en charge par les EPST. Chaque fois que l'emploi nécessaire correspond à une fonction permanente, un poste budgétaire statutaire doit être attribué au CAES et l'ouverture d'un concours dans le cas où la procédure de mobilité serait infructueuse.
- exiger le remplacement de tous les départs en retraite des personnels CNRS affectés au CAES.
- Développer des partenariats avec les différents organismes (EPST, universités...) et revendiquer au niveau local une action sociale commune à tous les personnels hébergés sur un même site ; les financements seront assurés par chaque partenaire au prorata

des participants.

- Privilégier les prestations proposées par le secteur « non marchand ».
- Permettre aux personnels de droit privé des filiales des EPST, qui ne sont pas assez nombreux pour pouvoir bénéficier d'un comité d'entreprise, d'accéder aux activités proposées par le CAES ou assimilé pour ce qui concerne l'action culturelle, sportive ou de loisirs. Au préalable, des conventions de financement doivent être établies avec les directions des filiales.
- Veiller à l'application des tarifs dégressifs basés sur le quotient familial afin de prendre en compte le revenu des familles.
- Veiller au maintien du dispositif de prêt solidarité.

B : Fiche « ACTION SOCIALE »

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

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 comité d'entreprise pour les activités sociales en faveur des agents CNRS, titulaires, précaires, les retraités, ainsi que leur famille. Il emploie plus de 300 personnes (agents CNRS affectés, CDI et saisonniers). Il est constitué de près de 100 structures locales et régionales (Comités régionaux, CLAS et SeRAS) et accueille les agents dans ses 5 centres de vacances.

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 CAES. La subvention d'activité n'a pratiquement pas augmentée depuis 2011. Les moyens humains sont en baisse.

Dans ce contexte le CAES a réussi à préserver ses prestations au plus haut niveau d'activité, mais toute nouvelle compression budgétaire ou en personnel mettrait en péril l'étendue de son action.

Les régions, les CLAS, les SeRAS

- Doter l'ensemble de ces structures de moyens humains et financiers qui leur permettent de développer une action sociale de proximité dans les structures régionales et locales.
- Privilégier les activités collectives.
- Veiller à ce que les activités soient subventionnées selon les courbes de tarifs dégressifs votées au niveau national. La subvention forfaitaire doit s'appliquer exceptionnellement pour des activités peu coûteuses.
- Les formations « techniques » doivent être financées par le CNRS.
- Œuvrer pour que l'engagement militant dans l'action sociale du CAES par le syndicat s'accompagne de la réflexion politique nécessaire.
- Faire en sorte que l'action sociale bénéficie à un plus grand nombre d'agents, en particulier aux nouveaux entrants et aux CDD.

Les vacances

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

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

L'enfance

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

Réformer le fonctionnement du CAES :

Organisation

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

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.

B : Fiche « ACTION SOCIALE »

B5 : CAES de l'INSERM

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.

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.

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.

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.

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.

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%.

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, ...).

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.

Revendications vis à vis l'Inserm

- 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 disposition 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

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

- Le SNTRS-CGT agira avec tout syndicat qui sera d'accord sur une plate-forme politique commune qui tienne compte de ses revendications. Cette plateforme doit notamment revendiquer une revalorisation de la subvention du CNRS à 1% de la masse salariale.

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

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

- Nos élus, dans leur rôle d'employeur, s'engagent à respecter scrupuleusement tout le droit du travail et des salariés. Dans le cas du

personnel CNRS, ils s'engagent à défendre le droit des agents aux promotions en accord avec leur qualification et leur ancienneté.

- Ils agiront pour faire évoluer la politique de subventionnement en particulier vers les familles ayant le plus de difficultés (familles monoparentales, précaires, faibles revenus,...) à accéder aux vacances, aux loisirs, à la culture, et au sport au travers particulièrement des courbes de tarifs dégressifs et de la méthode de calcul du quotient familial.
- Pour les «vacances» et l'«enfance», les élus du SNTRS-CGT poursuivront les partenariats avec les prestataires du tourisme social et familial et des Comités d'Entreprise. Ils maintiendront une politique d'entretien et de rénovation du patrimoine CAES et la gestion en propre des centres de vacances du CAES.
- Pour les **activités locales et régionales**, ils s'engagent à développer l'effort financier pour assurer une action solidaire forte au niveau local. Le CAES devra assurer la formation des élus et les accompagner dans leur demande de moyens auprès du CNRS.
- Les collaborations avec nos partenaires des EPST et de l'Université seront poursuivies et développées afin de permettre à tous les agents travaillant sur un même site de bénéficier d'une action sociale locale.
- Le SNTRS-CGT s'engage à maintenir l'optimisation des frais de fonctionnement du CAES afin de redistribuer la plus grande part de la dotation annuelle dans des prestations pérennes.
- Les élus du SNTRS-CGT rendront compte régulièrement de leurs activités à la CE du syndicat.

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

- Le SNTRS-CGT s'engage à assumer des responsabilités au CAES avec tout syndicat qui sera d'accord sur une plateforme commune de gestion qui tienne compte de ses revendications.
- Si notre syndicat est minoritaire, il assumera son rôle de défense de ses idées et ses revendications. Le SNTRS-CGT ne s'engagera pas dans un accord qui comportera uniquement une distribution de postes.
- A chaque fois que le SNTRS-CGT sera en position de responsabilité, il s'engage auprès des ayants droit, à faire la plus grande transparence sur ses choix et sur la gestion. Toutes ces informations seront publiques y compris pour les organismes pourvoyeurs des moyens.
- Le SNTRS-CGT s'engage, comme il l'a fait au cours des derniers mandats, à mettre au débat de l'Assemblée Générale du CAES, toutes les mesures importantes ayant trait au fonctionnement et/ou aux prestations, avant le vote au CNAS.
- Les élus dans leur rôle d'employeur, s'engagent à respecter scrupuleusement les textes réglementaires et la convention collective appliquée aux salariés du CAES. En cas de conflit, ils s'engagent à les régler en privilégiant l'accompagnement des personnels par des organisations syndicales de leur choix. Dans le cas du personnel Inserm, ils s'engagent à défendre leur droit aux promotions en accord avec leur qualification.
- Il s'engage à faire évoluer la politique de subventionnement en particulier vers les familles ayant le plus de difficultés (familles monoparentales, précaires, faibles revenus,...) à accéder aux vacances, aux loisirs, à la culture, et au sport. Pour cela, il mandate ses élus à mener une réflexion sur la méthode de calcul du QF (part CAES) et les grilles de subvention.
- Pour les «**VACANCES**» et la «**JEUNESSE**», il s'engage à privilégier les partenariats et les prestataires du tourisme social.
- En absence d'une offre suffisante du tourisme social, le CAES devra mener une réflexion sur l'optimisation des moyens des secteurs afin de mieux se positionner dans les négociations avec les prestataires du tourisme marchand. Pour cela, il faut redéfinir la part des catalogues CAES et celle des subventions *a posteriori* pour que nos prestations soient les plus en accord avec les besoins.
- Pour les «**CLAS**» il s'engage à continuer l'effort financier engagé depuis deux mandats (+25%). La création de nouveaux CLAS sera une priorité afin de développer la solidarité au niveau local. Le CAES doit assurer la formation des élus et les accompagner dans leur demande de moyens auprès de l'Inserm.
- Les collaborations avec nos partenaires des EPST et des Universités seront favorisées afin de permettre à tous les agents travaillant dans le même site de bénéficier d'une action sociale locale.
- Le SNTRS-CGT s'engage à redistribuer au maximum la dotation annuelle du CAES dans des prestations pérennes.

Fiche sujétions et astreintes

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

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 tels que les animaliers par exemple (nouvelle directive européenne). 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.

La réglementation traitant de ces situations relève de la circulaire n°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.

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).

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.

Nous dénonçons une grande hétérogénéité de traitement suivant :

- le statut des agents : contractuels, fonctionnaires, IT et chercheurs...
- la connaissance par les laboratoires des textes et leur interprétation au niveau des règlements intérieurs
- l'implication financière des instituts dans la prise en charge des indemnités

Le SNTRS-CGT revendique pour ces agents

- 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
- la transparence en matière de sujétions et astreintes :
 - 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.

- une égalité de traitement entre tous les agents

- la réévaluation des montants indemnitaires

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

- l'extension des sujétions et astreintes aux chercheurs et aux contractuels

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

- un respect des contraintes particulières liées aux sujétions et astreintes :

- une indemnisation dès le premier jour et non plus à partir du seizième jour pour les missions en terrain difficiles
- une limite de jours d'embarquement ou de jours de missions en terrain difficile par années glissantes afin de préserver la santé des agents
- la reconnaissance des contraintes du travail de nuit systématique qui doit se traduire par l'aménagement et l'adaptions des conditions de travail.
- la reconnaissance de la pénibilité pour le travail de nuit régulier et systématique cette reconnaissance ouvrant droit à une retraite anticipée.
- l'amélioration des compensations pour les week-ends, 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 sante des agents Pour cela demande 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

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



Rapport de trésorerie Sophie Toussaint-Leroy



Ce rapport va reprendre les bilans financiers des années 2014, 2015 et 2016 votés lors des CSN de juin 2015, juin 2016 et juin 2017 et publiés à la DIRECTE. Les délégués ont tous, dans leur pochette congrès, les tableaux des bilans et comptes de résultats des années 2014, 2015 et 2016 concernant le compte national, les comptes des sections et le consolidé. Le bilan 2017 ne peut pas être présenté au congrès, puisque les sections n'ont pas toutes finalisé leur comptabilité 2017. Elles ont jusqu'à juin 2018 pour le faire. J'évoquerai néanmoins quelques éléments du bilan provisoire du syndicat national 2017. Ces éléments ne concerneront que les dépenses, sachant que les sections ne nous ont pas encore remonté toutes les cotisations manuelles de 2017. Les comptes consolidés de l'exercice 2017 seront présentés et votés lors du prochain CSN en septembre 2018.

Les ressources du syndicat sont en stagnation sur la période.

Les **cotisations** sont la principale source de financement du syndicat, elles représentent plus de 86% des produits du bilan consolidé 2016.

S'y ajoutent essentiellement une participation de l'UFSE pour les actions de formation : 1706 € en 2014, 1659 € en 2015 et 1394 € en 2016, soit une diminution de 18% sur les 3 ans.

Le syndicat touche également des subventions versées par les organismes dans le cadre du droit syndical : INSERM, CNRS région Provence, CNRS région Bretagne Pays de la Loire, et jusqu'en 2014, l'ANR. Le montant total de ces subventions est passé de 24646 € en 2014, à 22 574 € en 2016, car la section de l'ANR n'existe plus.

Les rentrées de **cotisations nettes** (après versements à Cogétise) ont diminué, passant de 182 841 € en 2014 à 179 578 € en 2016, soit une diminution de près de 2%.

En effet, après une période d'augmentation régulière du nombre d'adhérents, nous constatons une diminution du nombre de camarades en 2015, baisse qui se confirme en 2016. En 2014, 1485 FNI versés, en 2015 1440, en 2016 1421, soit une diminution de 4 % sur la période. Je rappelle que le FNI, c'est le fond national interprofessionnel, est la première cotisation mensuelle de l'année, qui valide l'adhésion à la CGT. Le reversement à la confédération est de 67% sur ce premier timbre de l'année, les autres 33% restant au syndicat.

Avec 284 adhésions pour 340 démissions, il y a un effritement de la syndicalisation. Nous demandons aux camarades qui quittent le syndicat d'indiquer le motif de leur démission. 64 camarades n'ont pas fourni de motif à leur démission, mais on peut penser qu'il y a en toile de fond des raisons financières.

Néanmoins, la principale cause de démission est le départ à la retraite : 83 camarades n'ont pas souhaité poursuivre leur engagement syndical après avoir quitté la vie professionnelle.

33 camarades ont quitté leur EPST, soit en fin de CDD soit pour un départ en détachement.

23 camarades sont décédés.

Les départs pour désaccord sur l'orientation du syndicat concernent moins de 10 camarades par an.

Par la présentation de ces données, je souhaitais alerter le congrès sur la nécessité de relancer une campagne d'adhésion.

En 2017, la tendance semble s'inverser, et le nombre des adhésions est supérieur au nombre de démissions. On peut prévoir que le montant des cotisations 2017, même s'il n'est pas définitif, car il manque des cotisations manuelles, sera à peu près au niveau de celui de 2016. N'oublions pas que les rémunérations stagnent, car le prix du point est gelé, et que les cotisations pension civile augmentent elles chaque année, ce qui baisse d'autant le salaire net.

Il faut inverser la tendance, relancer une campagne de syndicalisation !

Parlons maintenant des dépenses du syndicat :

Si l'on met à part les dépenses du congrès de 2015, on peut observer les évolutions suivantes sur la période 2014-2016 :

Concernant les frais de personnel, pour les deux salariées du syndicat à Villejuif.

Ces frais sont restés à peu près constants entre 2014 et 2016, soit un peu plus de 90 300 €. En revanche, en 2017, la juste revalorisation des salaires, liée à l'application du PPCR et à un passage d'échelon, va représenter une augmentation des salaires, mais surtout le relèvement des cotisations salariales par la perte de l'allègement Fillon sur un des deux salaires. La ligne frais de personnel (salaires + cotisations + formation) qui représentait entre 2014 et 2016 60 % des dépenses du syndicat national, va certainement atteindre 62 % en 2017.

En tant qu'employeurs, nous devons garantir la sécurité de l'emploi et une progression de carrière à nos deux salariées. C'est notre responsabilité collective. C'est pourquoi je reviens sur la nécessité de renforcer nos ressources, et pour cela il n'y a qu'un moyen : faire des adhésions !

Passons maintenant aux frais de missions (hébergement et déplacement), qui sont en baisse :

Au niveau du syndicat national, on constate une diminution sensible des frais de mission entre 2014 (montant 51 120 €) et 2016 (montant 40 019 €), soit - 11 100 € et - 21%.

Ce poste qui représentait 32,5% des dépenses en 2014 a diminué à 27% en 2016.

La principale raison de cette diminution est la maîtrise des frais de déplacement et hébergement des membres du Bureau national. Grâce à l'acquisition d'un matériel de visio-conférence, ces frais sont passés de 15 120 € en 2014 à 10 134 € en 2016. Dans la même période, le nombre de réunions du bureau national a augmenté de 40 pour 2014 à 46 pour l'année 2016.

Le matériel de visio-conférence est de plus en plus utilisé pour tout type de réunion, sauf bien évidemment pour les CSN et les Commissions exécutives, qui sont les instances de décision du syndicat. Nous avons réuni 5 CSN et 18 CE dans les trois ans.

De même, nous avons maintenu les visites des sections et l'organisation de réunions en région. Des camarades du bureau national se sont rendus à Lille, Nancy, Poitiers, Marseille, Bordeaux, Nice, Lyon, Grenoble, Nantes et Rouen pendant ce mandat. Le syndicat a été présent au

congrès de l'UGICT et de la Ferc-Sup en 2014, et en 2016 au congrès confédéral, au congrès de la Ferc-CGT, de la CGT-Culture, de la CGT-INRA, de Sud Recherche EPST. Des réunions d'élus en CAP, au Comité national, au CA du CAES ont été organisées autant que nécessaires. La diminution des frais de déplacement n'a donc pas été un frein à notre activité.

Au niveau des sections, les frais de mission sont également en baisse

Ces frais s'élevaient à 23 752 € en 2014, 12 790 € en 2015, et en 10 344 € en 2016, soit une baisse de 13 408 € entre 2014 et 2016.

La dépense consolidée (national + sections) des frais de mission est passée de 74 872 € en 2014 à 50 362 € en 2016, soit une diminution de 25 509 € et de 32% sur 3 ans

Cette baisse a permis **d'investir davantage dans la formation syndicale des adhérents et des militants**, aussi bien au niveau national qu'en région. La dépense globale « formation » est passée de **8 166 € en 2014 à 12 072 € en 2016**. La formation syndicale est un enjeu important, dans une période de renouvellement des générations, avec le départ en retraite de nombreux militants. Aux formations collectives données par Michel Pierre et Daniel Steinmetz, sur trois jours, à Paris ou en région, s'ajoutent les formations organisées par les UD, la FERC ou l'UFSE, majoritairement autour de la santé au travail, le rôle des élus, les CAP et les commissions de réforme, les recours en droit administratif, etc.

En 2017, nous n'avons pas encore le bilan des sections, mais le bilan du national fait état d'une augmentation forte des dépenses de formation, **+ 2689 € et + 27%**. Ce qui s'explique en partie par l'organisation de notre très belle journée d'études sur le statut, au siège du CNRS en janvier 2017, qui a réuni une centaine de participants. Le budget consacré à la formation syndicale devrait continuer à augmenter, alors que l'aide apportée par l'UFSE baisse chaque année.

Je ne vais pas reprendre un à un les postes de dépenses, j'ai évoqué seulement ceux qui me semblent les plus importants.

Puisqu'il s'agit d'apprécier la gestion de la trésorerie sur le mandat, voici les **chiffres des bilans de 2014 à 2016** :

En 2014 : **excédent de 4 053 €** au niveau du compte national et de **12 550 €** au niveau des sections, ce qui donne un bilan consolidé en positif de **16 603 €**.

En 2015 : **déficit de 4127 €** au bilan consolidé, déficit tout à fait prévisible puisqu'il s'agissait d'une année de congrès.

En 2016 : **excédent** au national de **12 513 €**, et de **17 774 €** au niveau des comptes des sections, soit un total de 30 288 €.

Ces excédents sont liés au fait que nous n'avons pas mis en œuvre de provisions annuelles pour le congrès qui a lieu tous les trois ans. Ce qui fait que l'on a systématiquement 2 années excédentaires qui nous permettent de financer le congrès l'année suivante. Pour davantage de clarté, nous allons proposer au prochain CSN la mise en place de provisions pour le congrès, après analyse de la situation particulière de chaque section.

Les finances du syndicat sont stables, la gestion est positive. Mais la question des moyens financiers reste posée : c'est de nos capacités à développer les luttes qu'il s'agit. C'est une question vitale pour le SNTRS comme pour toute la CGT.

L'actuel équilibre financier est fragile. On a vu précédemment que certaines charges incompressibles augmentent, alors que les recettes stagnent, voire diminuent.

Pour disposer de davantage de moyens, il n'y a aucune recette nouvelle. Il faut renforcer le syndicat, proposer l'adhésion de façon plus systématique à ceux que nous côtoyons dans nos laboratoires et services, et dans les luttes.

Il faut également actualiser les cotisations, ce qui ne peut être fait qu'au niveau local.

J'en profite pour informer le congrès que la trésorerie nationale a refait entièrement les grilles de cotisations, pour tenir compte des modifications indiciaires et indemnitaires récentes.

En particulier concernant le PPCR, avec la création de nouveaux grades, la modification et l'allongement des grilles de certains grades, etc. Ce travail n'a pu être fait que très récemment, car certaines mesures du PPCR n'ont pris effet que fin 2017.

Ensuite, concernant le RIFSEEP : notre ancienne grille unique de cotisations, valable pour tous les EPST, a été remplacée par 6 grilles, car aucun EPST n'a appliqué les mêmes montants d'IFSE par grade et groupe de fonctions. Sachant que la cotisation est calculée à 1% du salaire net primes comprises, il était indispensable, par souci d'égalité de traitement, de dérouler la situation indemnitaire de chaque établissement. De même nous avons constaté des différences, minimes certes, sur les montants de primes des chercheurs selon les établissements. Vous avez désormais accès sur le site du syndicat à 6 grilles de cotisations, qui couvrent notre champ et qui détaillent, outre les trois zones d'indemnité de résidence pour tous, les trois possibilités d'IFSE par échelon et par groupe de fonction, pour les IT.

De plus, nous avons modifié les fiches d'adhésion 2018, en faisant figurer de nouvelles rubriques « post PPCR et RISFEPP », avec précision du reclassement dans les nouveaux grades, échelons, indices, et attribution de l'IFSE en fonction du grade et du groupe. Ce travail était nécessaire pour calculer automatiquement la cotisation due en fonction de ces nouveaux paramètres.

Les fiches d'adhésion seront diffusées après le congrès à tous les trésoriers et trésoriers de section. C'est un outil précieux pour la mise à jour des cotisations ! Nous comptons sur chacun afin que l'actualisation des informations soit vérifiée et validée avec chaque adhérent. Que chacun cotise en fonction de ses revenus est la base de la démocratie à la CGT, en tenant compte bien évidemment des situations individuelles. Il sera demandé de faire remonter l'actualisation des fiches avant l'été. La trésorerie nationale ne mettra à jour aucune cotisation, sans avoir l'accord de l'adhérent.

Je terminerai en évoquant le fait que chaque année, en l'application du droit syndical la DRH du CNRS met à disposition du SNTRS une subvention sous forme de droit de tirage sur des crédits de subvention d'Etat gérés par la délégation régionale de Villejuif. Cette subvention n'apparaît donc pas au bilan. L'enveloppe annuelle de 30 000 € a été utilisée pour régler la location du photocopieur, les frais d'impression, de routage, de poste du BRS, les dépenses de téléphone et d'affranchissement, l'achat du papier et des petites fournitures. Ce montant est calculé en fonction de notre représentativité syndicale. Une raison de plus de se mobiliser pour progresser aux élections de décembre 2018 !

Je vous remercie de votre attention mes chers camarades.

Rapport de la Commission Financière de Contrôle

Présenté par Jacky Hirsch

Les 3 membres de La CFC sont Marie Mars, Jean-Pierre Chaucheprat et Jacky Hirsch.



Rappel du statut

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.

Nous voudrions rappeler d'abord la lourde charge de travail qui a impacté le secteur de la trésorerie lors des deux derniers mandats et qui a encore mobilisé beaucoup d'énergie pour notre syndicat depuis notre dernier congrès.

Les 6 années qui viennent de s'écouler ont vu se mettre en place successivement

- La certification des comptes imposée aux organisations syndicales par la loi d'août 2010
- La mise à plat de la comptabilité du SNTRS-CGT qui en découle, au niveau national et des sections

Ces mesures ont pesé très fortement sur la charge de travail des deux dernières trésorières, Danièle Steer d'abord, Sophie Toussaint-Leroy ensuite, tout comme celles de nos secrétaires professionnelles. Depuis 2011, les exercices comptables sont tenus et présentés selon les nouvelles règles comptables imposées aux organisations syndicales, arrêtés par le bureau national et approuvés par la commission exécutive ou les CSN avant d'être envoyés à la DIRECCTE (service de l'état en région, Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

La commission a eu accès à tous les documents nécessaires à la vérification des comptes. Les bilans des années 2014, 2015 et 2016 sont légèrement excédentaires et traduisent une bonne gestion de notre syndicat.

Comme pour le 28^{ème} congrès, le paiement de la part des sections a été réalisé par prélèvement, en tenant compte des difficultés financières de certaines sections, conformément aux préconisations de la CFC.

Avec la trésorière, la commission s'est penchée sur l'état de la syndicalisation, en particulier l'analyse des adhésions et des démissions. La commission tient à faire part aux congressistes de l'importance de maintenir et développer l'effort de syndicalisation, en particulier au vu d'un léger effritement du nombre de syndiqués actifs.

Réflexions de la CFC

- Pour servir d'appui au trésorier et faciliter les candidatures, il faudrait favoriser la formation des membres de la commission financière.
- Pour parer à de potentiels dysfonctionnements, la CFC doit être consultée en amont pour toute disposition nouvelle à mettre en place, et informée de toute anomalie aux différents niveaux de notre syndicat.

Suite au rapport financier présenté par la trésorière, Sophie Toussaint-Leroy, les membres de la commission financière et de contrôle vous demandent d'approuver le rapport financier et de donner le quitus à la trésorière Sophie Toussaint-Leroy pour l'ensemble des comptes 2014 à 2016.

Nous remercions chaleureusement la trésorière et les deux professionnelles du SNTRS pour toutes les tâches accomplies durant ces 3 ans, ainsi que les trésorières et trésoriers des sections qui ont permis d'établir l'ensemble des documents comptables en respectant les normes imposées depuis 2010 aux organisations syndicales.



Rapport des commissions

Commission des mandats

1413 adhérents : 1037 actifs (73,4 %), 376 retraités (26,6 %).

75 délégué-e-s ont participé au congrès (66 délégué-e-s délibératifs représentant les sections, 9 délégué-e-s consultatifs notamment membres de la CE sortante et de la CFC sortante) ⇒ 99 en 2015 (73 délibératifs, 26 consultatifs).

34 venaient d'Ile de France ⇒ 39 en 2015

41 venaient des autres régions ⇒ 60 en 2015

Il y avait 33 femmes (44,0%) ⇒ 34 en 2015 (34,3%)

Et 42 hommes (56,0%) ⇒ 65 en 2015 (65,6%)

Dans le syndicat, la répartition est de 48,3% de femmes et de 51,6% d'hommes.

La moyenne d'âge est de 54,3 ans (51,8 pour les actifs et 68,7 pour les retraités). La moyenne d'âge dans le syndicat est de 55,4 ans (49,2 ans pour les actifs et de 72,6 ans pour les retraités). Le plus jeune a 30 ans, le doyen a 74 ans.

La répartition catégorielle

Il y avait 56 IT (74,7%) ⇒ 67 en 2015 (67,7%) ⇒ 58,3 % dans le syndicat

0 Non titulaire (0%) ⇒ 1 en 2015 (1%) ⇒ 3,5 % dans le syndicat (4,2 % en 2015)

8 chercheurs (10,7%) ⇒ 14 en 2015 (14,0%) ⇒ 11,5 % dans le syndicat

11 retraités (14,7%) ⇒ 17 en 2015 (17,2%) ⇒ 26,6 % dans le syndicat

2 Directeurs de Recherche ⇒ 2 en 2015

8 Chargés de Recherche ⇒ 12 en 2015

16 Ingénieurs de Recherche ⇒ 19 en 2015

24 Ingénieurs d'Etudes ⇒ 21 en 2015

17 Assistants Ingénieurs ⇒ 16 en 2015

7 Techniciens ⇒ 11 en 2015

1 Adjoint Technique ⇒ 0 en 2015

0 Non titulaire ⇒ 1 en 2015

La répartition par catégorie fonction publique : 67 en A (89,3%), 7 en B (9,3%) et 1 en C (1,3%). Dans le syndicat la répartition est de : 74,4% en A, 24,36% en B, 1,3% en C.

La répartition par organisme

CNRS 58 (77,3%) ⇒ 61 (74,4%) en 2015 ⇒ 75,5 % dans le syndicat

INSERM 12 (16,0%) ⇒ 14 (17%) en 2015 ⇒ 15,0 % dans le syndicat

IRD 2 (2,7%) ⇒ 3 (3,7%) en 2015 ⇒ 3,5 % dans le syndicat

INRIA 3 (4,0%) ⇒ 3 (3,7%) en 2015 ⇒ 3,9 % dans le syndicat

INED 0 (0%) ⇒ 0 (0%) en 2015 ⇒ 1,1 % dans le syndicat

IRSTEA 0 (0%) ⇒ 1 (1,2%) en 2015 ⇒ 1,0% dans le syndicat

Formation syndicale

46 délégués ont suivi 63 stages de formation syndicale : 24 des stages de formation d'accueil ; 13 stages de niveau 1 ; 7 stages de niveau 2 et 19 stages spécifiques.

La répartition par région des délégués actifs

CNRS	INSERM	IRD	INRIA
DR1 - 3	Villejuif - 3	Marseille - 1	Rennes - 1
DR2 - 8	Siège - 2	Montpellier - 1	Paris - 1
DR3 - 0	Saint-Pères - 1		Alpes - 1
DR4 - 3	Saint-Antoine - 1		
DR5 - 1	Pitié - 1		
DR6 - 1	Paris centre - 2		
DR7 - 4	Paris Nord - 1		

DR8 - 0			
DR10 - 2			
DR11 - 4	IRSTEA - 0		
DR12 - 0			
DR13 - 5			
DR14 - 2	INED - 0		
DR15 - 3			
DR16 - 2			
DR17 - 3			
DR18 - 2			
DR19 - 5			
DR20 - 2			

35 sections se sont réunies pour la préparation du 29^e Congrès. 275 camarades ont participé au vote sur le rapport d'activité. Le nombre de votants a diminué par rapport au 28^e congrès (353 votants).

Chiffres des 4 derniers Congrès

	2008	2011	2015	2018
Sections		30	41	35
Votes exprimés	227	258	353	244
Délégué-e-s	80	76	99 délégués dont 73 délibératifs et 26 consultatifs	75 délégués dont 66 délibératifs et 9 consultatifs

Sur les 244 suffrages qui ont été exprimés ; 228 ont voté pour le RA ; 5 ont voté contre et 11 se sont abstenus. Ces votes représentent 31 sections (4 ne se sont pas exprimés).

Le rapport d'activité est adopté par 93,44% des suffrages exprimés, avec 2,05% de votes contre, et 4,51% d'abstentions.

Déroulé du congrès et les votes

Déroulement des travaux

Lundi 19 mars 2018

16H Arrivée de comité d'organisation et du secrétariat

Mardi 20 mars 2018

14H 1^{ère} Séance : Ouverture du Congrès et débat général

Président : François Bonnarel, assesseurs : Cécile Bouton et Frédéric Boller

Mercredi 21 mars 2018

8H30 2^{ème} Séance : Débat général

Président : Jean Kister, assesseurs : Amélie Hugot et Maxime Chupin

10H30 3^{ème} Séance : International

Présidente : Dina Bacalexi, assesseurs : Magali Fasseu et Lilian De Coster

15H10 4^{ème} Séance : Statuts

Président : Bruno Guibert, assesseurs : Christine Lucas et Pascal Grebaut

16H50 5^{ème} Séance : Orientation (parties 1 et 2)

Présidente : Christine Leining, assesseurs : Michel Lion et Patricia Ferrari

Jeudi 22 mars 2018

8H30 6^{ème} Séance : Orientation (parties 3 et 4)

Président : Frédéric Boller, assesseurs : Gilles Niel et Stéphanie Deboeuf

14H 7^{ème} Séance : Revendicatif

Présidente : Patricia Ferrari, assesseurs : Patricia Sourrouille et Marc Regny-Demery

Vendredi 23 mars 2018

8H30 8^{ème} Séance

Président : Carlos Labat, assesseurs : Xavier Saupin, Isabelle Bouchouille et Christine Leining

De nombreux **invités** sont venus saluer nos travaux, certains se sont excusés car empêchés dans leurs déplacements suite aux journées de grève de la SNCF. Notons par ailleurs que nous étions dans une semaine de grève et de manifestations pour la défense du statut de fonctionnaire :

- Au niveau de la **CGT** : Alain Roques (CGT-Inra), Marie Buisson (Ferc-CGT), Vincent Martin (Ferc-CGT), Jean-Michel VARDALAS (FERC-Sup), Enam Yousfi (FERC-Sup), Christophe Delecourt (UFSE-CGT), Ambroise Jacques (UD14 CGT), Bruno Prepoleski (CGT Normandie), Régis Grasse (NVO), Gérard Niel (NVO), Marc Decaster (SNTRS-CGT)
- Au niveau des **syndicats de l'ESR** : Alain Castera (SUD-Recherche), Jean-Paul Laine (FMFS) Valérie Renault (CGT Culture), Patrick Montfort (SNCS-FSU) et Hervé Christophol (Snesup-FSU) excusés
- Au niveau **international** : Fathia Sahnoune et Smati Zoghbi (Algérie), Jean-Marie Lafortune et Michel Ouellet (Québec), Sokhna Diouf, Malick Fall et Cheikhou Issa Sylla (Sénégal)

Le **rapport d'activité** (d'après les PV des AG de sections) est **adopté par 89,56% des suffrages exprimés, avec 2,89% de votes contre, et 7,53% d'abstentions.**

Les modifications des **statuts** du SNTRS CGT ont été **adoptées par** :

1 seul amendement voté (section Montpellier) : « neutraliser le genre » : 62 pour 3 contre 4 abs (69 mandats)

Amendement section Curie (article 13) : mandat membre BN « renouvelable deux fois (3 mandats consécutifs au maximum) » retiré par la section

Vote global statuts après 1 amendement accepté : unanimité pour (69 mandats)

Vote global du DO amendé (de I à IV) : 37 oui, 0 non, 1 abst

Durant les soirées du congrès, les délégués ont pu participer à plusieurs **débats** :

- Sur les Commissions administratives paritaires, animé par Frédéric Boller, Patrice Lecomte, Patrice Moralès
- Sur le Télétravail, animé par Lise Caron et Christine Leininger.

6 **motions** ont été votées

Un appel à l'action du 22 mars a été envoyé aux secrétaires de sections

Une nouvelle Commission Exécutive et un nouveau Bureau National ont été élus.

Vote du nouveau BN: 45 pour une abstention

Vote des SG adjoints + trésorière + SG : 48 pour 0 abstention et 0 contre

Statuts

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

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

Modifiés par le 29^{ème} congrès, tenu à Dives sur Mer (14) du 20 au 23 mars 2018

Titre I - CONSTITUTION ET AFFILIATION

Article premier : Parmi les personnels administratif-ve-s, chercheur-e-s, ingénieur-e-s et technicien-ne-s, actif-ve-s et retraité-e-s, doctorant-e-s :

- 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 adhérent-e-s 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 Ingénieur-e-s, Cadres et Technicien-ne-s (UGICT) et l'Union Confédérale des Retraité-e-s (UCR) CGT.

Le SNTRS-CGT adhère à l'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 tou.te.s les salarié.e.s, femmes et hommes, actif-ve-s (titulaires et non titulaires, doctorant-e-s même sans allocation), privé-e-s d'emploi et retraité-e-s, 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 travailleur-se-s 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 travailleur-se-s 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 syndiqué-e-s y sont égaux, libres et responsables.

Ils-elles sont assuré-e-s de pouvoir s'exprimer en toute liberté, d'être informé-e-s 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-elles ont la responsabilité de se conformer aux principes de la démocratie, de l'indépendance, du respect du pluralisme d'opinion et de solidarité. Ils-elles 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 tou.te.s les salarié-e-s.

Article 5 - La Cotisation Syndicale - Pour être adhérent-e 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.e élu-e est responsable devant ses mandant.e.s 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 adhérent-e-s 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 adhérent-e-s. Elle peut regrouper les adhérent-e-s 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 syndiqué-e-s ainsi que de leur représentation auprès des instances dont ils-elles 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 syndiqué-e-s, 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 syndiqué-e-s 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 syndiqué-e-s examinent l'activité de la section et de son bureau, ils-elles analysent la situation locale, élaborent les revendications qui en découlent et décident des actions à entreprendre pour les faire aboutir, ils-elles débattent des questions intéressant les travailleurs de la recherche et celles concernant l'ensemble des travailleur-se-s.

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

Les remarques et propositions faites par les syndiqué-e-s 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 syndiqué-e-s, 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 élu-e-s 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 syndiqué-e-s 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-la secrétaire est responsable de l'activité du syndicat sur le territoire de la section. Il-elle coordonne le travail des membres du bureau. Il-elle est chargé.e des relations avec les échelons régionaux et nationaux du SNTRS-CGT.

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

Il-elle est tenu.e de présenter annuellement un bilan financier devant l'Assemblée Générale des adhérent-e-s.

Article 8 - Les Sections Nationales

a) Les adhérent-e-s du SNTRS-CGT, isolé-e-s ou organisé-e-s en section, qui dépendent d'un même organisme, autre que le CNRS, peuvent être regroupé-e-s pour l'efficacité de l'action syndicale sur leurs problèmes particuliers, en une **Section Nationale**, par décision du CSN, après consultation des intéressé-e-s.

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 syndiqué-e-s 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-e Secrétaire Général-e assisté-e d'un-e ou de deux Secrétaires Adjoint-e-s, d'un-e Trésorier-e et des responsables des divers secteurs d'activité de la section. Il-elle est mandaté-e pour représenter les personnels en toutes circonstances auprès de la Direction de l'organisme dont ils-elles dépendent.

b) Les adhérent-e-s du SNTRS-CGT à leur départ en retraite peuvent être rattaché-e-s à la section locale de leur choix ou à la **Section Nationale des Retraité-e-s**.

La Section Nationale des Retraité-e-s est particulièrement chargée de défendre les intérêts des retraité-e-s et de les tenir informé-e-s 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-e Secrétaire et d'un-e Trésorier-e. 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 retraité-e-s de la CGT. Les retraité-e-s de la Section Nationale sont rattaché-e-s à l'Union Départementale (UD) CGT correspondant à leur domicile.

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

Tous les adhérent-e-s retraité-e-s du SNTRS-CGT sont éligibles dans les instances de la CGT dans lesquelles des retraité-e-s 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 élu-e-s 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-e Secrétaire, un-e Trésorier-e. Le bureau peut aussi contenir des responsables des divers secteurs d'activité.

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

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

Le-la **Trésorier-e Régional-e** assure la gestion des fonds revenant à l'échelon régional. Il-elle 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-elle est tenu.e 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 adhérent-e-s de la région par l'intermédiaire des sections au moins un mois avant la date fixée.

La représentation des syndiqué-e-s de la région au Congrès est fixée par le CSR. Cette représentation ne peut être inférieure à un-e délégué-e 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-e délégué-e au.à la président-e. Les délégué-e-s dûment mandaté-e-s sont seul-e-s 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 élu-e-s 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 adhérent-e-s qui se sont porté-e-s candidat-e-s.

Elle assure la direction du SNTRS-CGT dans l'intervalle des réunions du CSN. Les membres de la Commission Exécutive sont élu-e-s par le Congrès. Ils-elles 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-la Secrétaire Général-e, le-la Trésorier-e National-e et au moins un-e Secrétaire Général-e Adjoint-e qui, comme tous les membres du Bureau National, sont membres de la CE et proposés par cette dernière.

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

Le-la Secrétaire Général-e ou, à défaut, l'un-e des Secrétaires Généraux Adjoint-e-s ou le-la Trésorier-e National-e 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-la Trésorier-e National-e est chargé-e de centraliser les cotisations rassemblées par les trésorier-e-s locaux. Il-elle est responsable des sommes et des valeurs appartenant au syndicat, il-elle doit tenir un livre de caisse. Il-elle 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-la Trésorier-e National-e présente à la Commission Exécutive, chaque début d'année, un projet de budget du syndicat. Il-elle est tenu-e de fournir au Congrès National un bilan financier suffisamment détaillé pour apprécier sa gestion. Il-elle 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-e 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 adhérent-e-s : 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 délégué-e-s élu-e-s par les sections locales du syndicat,
 - les délégué-e-s élu-e-s par les Sections Nationales,
- Le nombre de ces délégué-e-s est déterminé de la façon suivante :
- de 5 à 20 adhérent-e-s = 1 délégué-e,
 - de 21 à 40 adhérent-e-s = 2 délégué-e-s,

- de 41 à 60 adhérent-e-s = 3 délégué-e-s,
- de 61 à 80 adhérent-e-s = 4 délégué-e-s,
- au-delà, 1 délégué-e supplémentaire par tranche de 20 adhérent-e-s.

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

Les délégué-e-s doivent être élu-e-s par l'Assemblée Générale de la section et disposent, en cas de vote par mandat, d'autant de voix que celle-ci a d'adhérent-e-s.

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

Des représentant-e-s 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 délégué-e-s. 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'au moins 3 sections présentes au congrès au président-e de séance.

Les votes par procuration ne sont pas admis.

Un-e délégué-e ne peut se faire remplacer que par un délégué-e suppléant-e élu-e par la même assemblée de section. Les travaux du Congrès sont dirigés par un Bureau composé de membres élu-e-s parmi les délégué-e-s 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 chercheur-e-s, 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-e camarade chargé-e d'assurer le lien avec le Bureau National.

Le Secteur Chercheurs participe à l'expression publique du syndicat sur les questions intéressant les chercheur-e-s.

Une réunion nationale des adhérent-e-s (Conférence Nationale Chercheurs) est organisée par le Secteur Chercheurs au moins une fois par an. Tous les adhérent-e-s chercheur-e-s sont convoqué-e-s et une information est faite dans la presse du syndicat. Ces réunions ont pour objectif un large débat avec les chercheur-e-s 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 adhérent-e-s 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-sa Secrétaire Général-e ou, à défaut, son-sa Secrétaire Général-e Adjoint-e ou un autre membre du Bureau National.

Article 22 - L'exclusion d'un-e syndiqué-e 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-la syndiqué-e 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 adhérent-e-s de la section au moins quinze jours avant la date de la réunion. L'intéressé-e devra disposer pour sa défense d'un temps égal à celui du-de la rapporteur-riche 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-e sera immédiatement suspendu-e 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 chargé-e-s 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 adhérent-e-s 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-e du syndicat. Il diffuse également par courrier électronique aux adhérent-e-s 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-e 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 nationale 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
FCS : Fondation de coopération scientifique
FERC : Fédération éducation recherche culture
FMST : 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
ISITE : Initiatives Science Innovation Territoires Economie
IST : Information scientifique et technique
LABEX : laboratoire d'excellence
LMD : Licence maîtrise doctorat
LRU : loi relative aux libertés et responsabilités des universités
MCU : Maître 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
MIRE : 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
UMIFRE : Unité mixte d'institut français de recherche à l'étranger
URMITE : Unité de recherche sur les maladies infectieuses et tropicales



Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique



29^{ème} CONGRÈS
 du 20 au 23 mars 2018
 à Dives sur mer

CNRS - INSERM - INRIA - IRD - INED - IRSTEA

