

# BRS

Bulletin de la recherche scientifique

CNRS  
Inserm  
INRIA  
IRD  
INED  
IFREMER  
Février 2022  
N° 521

## FICHES REVENDICATIVES SESSION INTERNATIONALE

Du 30 novembre au 3 décembre 2021



30<sup>ème</sup> CONGRÈS SNTRS-CGT  
À SÈTE 2021

**P3 ►** Fiches revendicatives

**P31 ►** Session internationale du 30<sup>e</sup> congrès du SNTRS-CGT



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

7, rue Guy Môquet Bât H 94800 VILLEJUIF  
Téléphone 01 49 58 35 85  
Mél : [sntrs-cgt@cnrs.fr](mailto:sntrs-cgt@cnrs.fr)  
Web : <http://www.sntrs.fr>

ISSN 0180-5398\_CP 0924S05392  
Directrice de la publication :  
Josiane TACK  
Imprimé par nos soins  
Périodicité : Bimestrielle

## Sommaire des fiches revendicatives



### Plan général

#### **A SALAIRES ET GRILLES DES PERSONNELS DE RECHERCHE**

Pouvoir d'achat  
Pour une refonte de la grille et la reconnaissance des qualifications

#### **B ACTION SOCIALE - préambule**

##### **B1 ACTION SOCIALE INTER EPST INTISTUTIONNELLE**

Financement  
Crèche  
Enfance  
Les aides aux enfants handicapés  
Le supplément familial de traitement (SFT)  
Le Chèque Emploi Service Universel (CESU)  
Les Chèques Vacances  
Politique du logement  
Aides à l'installation des personnels  
Aide à l'accession à la propriété en primo accession par les prêts bonifiés  
Aides exceptionnelles  
Médecine de prévention et service social  
Les aides aux retraités  
Accès à la santé pour tous  
Prêt à l'amélioration de l'habitat

##### **B2 RESTAURATION SOCIALE**

Pour une restauration collective solidaire, de proximité et de qualité

#### **B3 AMÉLIORER ET DÉVELOPPER LES COMITES D'ENTRAIDE ET D'ACTION SOCIALE CAES**

##### **B4 ANNEXE CAES CNRS**

##### **B5 CAES DE L'INSERM**

##### **B6 ANNEXE CAES INSERM**

#### **C LUTTER CONTRE TOUTES DISCRIMINATIONS**

Lutter contre les discriminations pour une société émancipatrice  
Lutter contre les discriminations de genre  
Lutte pour la prohibition du harcèlement moral  
Lutte pour la prohibition de la discrimination d'origine, d'ordre religieux et de lieu de résidence lors des recrutements et du parcours professionnel  
Lutte contre les LGBTQIaphobies  
La lutte pour les droits, les libertés syndicales et contre toutes les actions répressives  
La lutte contre les actions répressives

#### **D SUJÉTIONS, ASTREINTES, TRAVAIL DE NUIT**

#### **E DES MOYENS POUR LA RECHERCHE**

#### **F TÉLÉTRAVAIL**

## A SALAIRES ET GRILLES DES PERSONNELS DE RECHERCHE

Les salariés de la recherche publique relèvent du statut de fonctionnaire d'État, 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 des 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 rattrapage immédiat des pertes subies ces dernières années et le retour à un système d'indexation sur l'inflation.

### Situation actuelle

Depuis la loi de titularisation de décembre 1983, jusqu'à septembre 2020, à l'exception de la grille des ingénieurs d'études, 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, nouvel espace statutaire et le Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) en 2017.

Les pertes de pouvoir d'achat subies par le point indiciaire depuis la désindexation de 1983 ont conduit à un tassement considérable de la grille. Entre 2000 et 2020, la valeur du point d'indice a décroché de près de 19,60% par rapport à l'inflation (hors tabac). Depuis juillet 2010, date du gel du point d'indice, à juillet 2020 l'inflation a été de 11,5% et les faibles augmentations de juillet 2016 et février 2017 ont été de 1,2% au total. La Garantie Individuelle de Pouvoir d'achat (GIPA) a certes permis de compenser quelque peu le gel du point d'indice, mais cela fut et reste réservé à une catégorie limitée des agents bloqués en fin de grade depuis plus de 4 ans (soit 7% des agents titulaires Inserm et 4,8% au CNRS en 2019), et cela ne règle aucunement le décrochage énorme du point d'indice.

**Le tableau ci-dessous présente une estimation de la perte mensuelle suite au décrochage du point d'indice depuis janvier 2000.**

Catégorie	Échelon	Indice majoré	Salaire indiciaire brut (IB)	Salaire IB s'il avait suivie l'inflation	Perte mensuelle
Adjoint (AT2)	8	348	1 630,73 €	1 948,80 €	<b>318,07 €</b>
TCN	9	431	2 019,67 €	2 413,60 €	<b>393,93 €</b>
AI	11	543	2 544,50 €	3 040,80 €	<b>496,30 €</b>
IECN	9	555	2 600,73 €	3 108,00 €	<b>507,27 €</b>
IR1	4	806	3 776,92 €	4 513,60 €	<b>736,68 €</b>
CRCN	7	739	3 462,95 €	4 138,40 €	<b>675,45 €</b>
DR2	5	830	3 889,38 €	4 648,00 €	<b>758,62 €</b>

Dans de nombreux ministères de la fonction publique d'État, la politique de rémunération a consisté à augmenter le montant des primes, parfois de façon substantielle, pour compenser partiellement ces pertes de pouvoir d'achat. Ceci n'a pas été le cas pour les fonctionnaires dépendant des ministères de l'éducation et de l'enseignement supérieur et de la recherche. La mise en place du nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP que nous rejetons toujours, ne permet aucune revalorisation égalitaire des primes, et conduit à une rémunération dépendant du poste de travail et de l'appréciation de la hiérarchie, ce que combat le SNTRS-CGT. Les chercheurs devraient « bénéficier » en 2027 d'une prime de base équivalente à la moyenne de celle des IR1 en 2020 (6 400 €). Cette revalorisation est prévue dans le cadre de la LPR qui par ailleurs transforme l'architecture des primes des chercheurs sur le modèle du RIFSEEP. Que ce soit pour les ingénieurs, les techniciens ou les chercheurs, les primes resteront bien en dessous du niveau moyen des primes des fonctionnaires qui représentent 32% du salaire indiciaire.

La revalorisation des grilles, menée 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 de la catégorie C et pour la catégorie B des modifications en trompe l'œil ;
- Pour les catégories A :
  - ↳ L'allongement de la grille des AI avec création d'un 16e échelon ;
  - ↳ L'alignement de la grille des Ingénieurs d'études sur la grille du corps des attachés d'administration de la Fonction Publique d'État, à la suite de la revendication du SNTRS-CGT auprès du MESRI. La revalorisation de la grille des IE était essentielle, le SNTRS-CGT a revendiqué que ce corps soit le pivot de la revalorisation des corps des IR et des chercheurs. Cette revendication semble partiellement prise en compte dans le cadre de la LPR, qui devrait corriger

en partie l'inversion de carrière entre IE et IR, par la fusion des grades IR2 et IR1.

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. Les mesures décrites ci-dessus ont été gelées en 2018 par décision du gouvernement Macron-Philippe. De plus l'engagement d'une carrière sur deux grades ne s'est pas concrétisé.

## 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.

### ➤ Pouvoir d'achat :

Pour mémoire au 1<sup>er</sup> janvier 2020, le SMIC est de 1 539,42 € brut et 1218,83 € net. La valeur du point d'indice est de 4,686 €. Le gouvernement prévoit de le bloquer jusqu'en 2022.

### Revendications :

- La hausse du pouvoir d'achat passe par l'augmentation du point d'indice. Le rattrapage signifie depuis 2000 une hausse de 19,6% (en juillet 2020). Soit un point à 5,60 € au lieu de 4,686 € ;
- Un SMIC à 2000 € bruts. Si tous les salaires augmentaient en proportion cela veut dire une hausse de 23% (2000/1589 €) ;
- L'augmentation immédiate des retraites de 300 € par mois ;
- Tout agent doit pouvoir bénéficier d'une amplitude minimale de sa rémunération de 2 au cours de sa carrière (ex : un agent recruté à l'indice 330 devrait être assuré de finir sa carrière à l'indice 660). La moitié du gain indiciaire dans chaque niveau est acquis dans le premier tiers de la carrière.

### ➤ Pour une refonte de la grille et la reconnaissance des qualifications :

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 initiale intervenue depuis 1946 et respectant les grands principes fondateurs.

### 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, et acquis dans l'enseignement initial, par la formation continue ou la pratique professionnelle.

## Catégorie C :

### ➤ Adjoints 3 grades

Les salaires des ATR décollent à peine du SMIC même en fin de carrière, diplômes de recrutement BEP, CAP ou d'un diplôme équivalent.

Grille actuelle								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio Smic début	Ratio Smic fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
ATP1	350	473	1640 €	2216 €	1,07	1,44	1,35	19 ans
ATP2	332	420	1556 €	1968 €	1,01	1,28	1,27	24 ans
ATR	330	382	1546 €	1790 €	1,005	1,16	1,16	19 ans

L'amplitude sur le corps est de 1,43

## Revendications :

- À l'intégration, reconnaissance de toute l'ancienneté à hauteur de 100% (et non pas 50% ou 2/3) pour les périodes d'emploi effectuées dans le public et dans le privé sur un emploi au minimum équivalent ;
- Un premier sas d'entrée sans diplôme, rémunéré sur la base du minimum de la grille indiciaire et un deuxième grade de la catégorie C ouvert aux titulaires de CAP, BEP ou Brevet des collèges ;
- Fusion ATR et ATP2 ;
- Plan de reclassement ATP2 en ATP1 et ATP1 en TCN ;
- Avancement de grade et de corps avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables ;
- En attendant la fusion des grades, généralisation d'un examen professionnel pour l'accès au grade ATP ;
- Une revalorisation de l'amplitude de la carrière des Catégories C.

Grille revendicative								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio SMIC début	Ratio SMIC fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
<b>ATP</b>	360	500	1 687 €	<b>2 343 €</b>	1,10	1,52	1,39	21 ans
<b>ATR</b>	340	450	1 593 €	<b>2 109 €</b>	1,03	1,37	1,32	19 ans

L'amplitude sur le corps serait de 1,47

## Catégorie B :

### ➤ Techniciens : 3 grades

Après la mise en place du nouvel espace statutaire (NES), le PPCR n'a apporté que peu d'améliorations significatives des carrières. Au contraire, il a conduit au blocage des techniciens dans leurs grades et supprimé le passage direct de TCN à TCE par examen professionnel. Les mesures exceptionnelles pour l'accès au corps des AI prévues par la PPCR est terminée et n'a pas suffi à résorber les blocages en fin de grade. Les diplômes de recrutements sont le BAC ou diplôme équivalent.

Grille actuelle								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio SMIC début	Ratio SMIC fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
<b>TCE</b>	392	587	1 837 €	<b>2 751 €</b>	1,19	1,79	1,50	30 ans
<b>TCS</b>	356	534	1 668 €	<b>2 502 €</b>	1,08	1,63	1,50	30 ans
<b>TCN</b>	343	503	1 607 €	<b>2 357 €</b>	1,04	1,53	1,47	24 ans

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

## Revendications :

- À l'intégration, reconnaissance de toute l'ancienneté à hauteur de 100% (et non pas 50% ou 2/3) pour les périodes d'emploi effectuées dans le public et dans le privé sur un emploi au minimum équivalent ;
- Fusion des grades TCN et TCS en un seul grade TCN ;
- Poursuite du plan exceptionnel de reclassement en AI ;
- Avancement de grades et de corps avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables

Grille revendicative								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio SMIC début	Ratio SMIC fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
<b>TCE</b>	400	600	1 874 €	<b>2 812 €</b>	1,22	1,83	1,50	21 ans
<b>TCN</b>	360	540	1 687 €	<b>2 530 €</b>	1,10	1,64	1,50	25 ans

L'amplitude de la carrière sur le corps serait de 1,67

## Catégorie A :

### ➤ Assistants ingénieurs : 1 grade

Les recrutements sont ouverts aux diplômés équivalents à Bac + 2 (BTS, DUT). On constate un blocage important des AI en fin de grille. Après le PPCR, le contingentement du passage sur liste d'aptitude dans le corps des IECN reste très insuffisant.

Grille actuelle								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio SMIC début	Ratio SMIC fin	Amplitude	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
<b>AI</b>	368	627	1 724 €	<b>2 938 €</b>	1,12	1,91	1,70	32 ans

L'amplitude de la carrière sur le corps est de 1,70

### Revendications :

- À l'intégration, reconnaissance de toute l'ancienneté à hauteur de 100% (et non pas 50% ou 2/3) pour les périodes d'emploi effectuées dans le public et dans le privé sur un emploi au minimum équivalent ;Durée des échelons inférieure ou égale à 2 ans ;
- Relever l'indice terminal du corps à 650 comme pour les cadres sociaux éducatifs ;
- Avancement de corps avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables ;Maintien du caractère dérogatoire qui permet aux EPST de recruter des Bac+2 (BTS-DUT) en catégorie A.

Grille revendicative								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio SMIC début	Ratio SMIC fin	Amplitude	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
<b>AI</b>	378	650	1 771 €	<b>3 046 €</b>	1,15	1,98	1,72	28 ans

L'amplitude de la carrière sur le corps est de 1,72

### Ingénieur d'études : 2 grades

Le niveau de recrutement est Bac+3 ou Bac +5 (Licence, Master...). Le SNTRS-CGT a porté la fusion des grades IE1 et IEHC lors du PPCR, pour mettre cette grille en cohérence avec la grille des attachés d'administration. Cette revendication a été satisfaite. Cette grille sert de pivot pour la mise en cohérence des autres grilles.

Nous constatons une incohérence entre les grilles IE et IR, avec une inversion de carrière : l'indice sommital des IEHC (821) est supérieur à l'indice sommital des IR2 (735). L'indice sommital des IEHC n'est atteint qu'au dernier échelon des IR1 (830). Cela nécessite de revaloriser la grille des IR. La LPR prévoit la fusion des deux premiers grades IR (sans autre précision) pour pallier cette distorsion de carrière.

### Grille actuelle

	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio Smic début	Ratio Smic fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
IEHC	575	821	2 694 €	<b>3 847 €</b>	1,75	2,50	1,43	22,5 ans
IECN	390	673	1 828 €	<b>3 154 €</b>	1,19	2,05	1,73	23 ans

L'amplitude de la carrière sur le corps est de : 2,11

### Revendications :

- À l'intégration, reconnaissance de toute l'ancienneté à hauteur de 100% (et non pas 50% ou 2/3) pour les périodes d'emploi effectuées dans le public et dans le privé sur un emploi au minimum équivalent ;
- Avancement de grade et de corps avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables ;
- Création d'un examen professionnel pour l'accès au grade supérieur.

### Grille revendicative

	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio Smic début	Ratio Smic fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
IEHC	575	821	2 694 €	<b>3 847 €</b>	1,75	2,50	1,43	20 ans
IECN	410	695	1 921 €	<b>3 257 €</b>	1,25	2,12	1,70	23 ans

L'amplitude de la carrière sur le corps serait de : 2

### ➤ Ingénieur de recherches : 3 grades

Le niveau de recrutement est BAC+8, BAC+5, doctorat et diplôme d'ingénieur ou diplôme équivalent. Pas de corps de débouché.

### Grille actuelle

	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio Smic début	Ratio Smic fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
IRHC	680	1067	3 186 €	5 000 €	2,07	3,25	1,57	14 ans
IR1	608	830	2 849 €	3 889 €	1,85	2,53	1,37	12 ans
IR2	435	735	2 038 €	3 444 €	1,32	2,24	1,69	19 ans

L'amplitude de la carrière entre début IR2 et fin IR1 est de 1,91

L'amplitude de la carrière sur le corps est de : 2,45

### Revendications :

- À l'intégration, reconnaissance de toute l'ancienneté à hauteur de 100% (et non pas 50% ou 2/3) pour les périodes d'emploi effectuées dans le public et dans le privé sur un emploi au minimum équivalent, dont les années de thèse ;
- Fusion des grades IR1 et IR2 avec l'intégration de HEA dans le 1er grade IR.
- Pas de grade fonctionnel ;
- Le corps de recrutement avec diplôme d'un niveau en dessous du doctorat tel que les agrégés, accès à HEA ;
- Accès à HEB bis pour les IRHC, les administrateurs civils hors classe recrutés en dessous du diplôme de doctorat ont accès à l'HEB bis par inscription sur tableau d'avancement ;



- Avancement de grade et de corps avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables ;
- Ce corps permettra le recrutement d'ingénieur-docteur. Les deux tiers des recrutements doivent intervenir dans les deux années après l'obtention de la thèse.

Grille revendicative								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio SMIC début	Ratio SMIC fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
<b>IRHC</b>	694	1124	3 252 €	<b>5 267 €</b>	2,11	3,42	1,62	12 ans
<b>IRCN</b>	490	972	2 296 €	<b>4 555 €</b>	1,49	2,96	1,98	21 ans

L'amplitude de la carrière sur le corps serait de : 2,29

### ➔ Chargé de recherche : 2 grades

Le niveau de recrutement est similaire à ceux des IR BAC+8, doctorat ... Lors du PPCR, il y a eu fusion des corps CR1 et CR2 pour donner le grade CR classe normale (CRCN). Il y a eu la création d'un grade de promotion et de recrutement en CR hors classe (CRHC). Le corps de débouché est celui de directeur de recherche. La LPR devrait prolonger la grille des CR par l'instauration d'un échelon exceptionnel (HEB). Le haut de la grille des CR correspondrait au dernier échelon de la grille des DR2 (1067). Cette dernière mesure couplée avec le recrutement en DR2 via les tenure-track et le recrutement direct en DR2 prépare la construction de deux corps (CR et DR) qui seront progressivement dissociés.

Grille actuelle								
	Indice débu	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio SMIC début	Ratio SMIC fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
<b>CRHC</b>	643	972	3 013 €	<b>4 555 €</b>	1,96	2,96	1,51	21,5 ans
<b>CRCN</b>	474	830	2 221 €	<b>3 889 €</b>	1,44	2,53	1,75	13 ans

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

### Revendications :

- À l'intégration, reconnaissance de toute l'ancienneté à hauteur de 100% (et non pas 50% ou 2/3) pour les périodes d'emploi effectuées dans le public (dont les années de thèse) et dans le privé sur un emploi au minimum équivalent ;
- Recrutement au plus près de la thèse, mise en place d'un système de biseau avec une proportion de recrutés 40% à thèse plus 2 ans et 60% au-delà des 2 ans ;
- Pas de recrutement en CRHC pour une homogénéisation des corps dans notre ministère (le grade HC des maîtres de conférences n'est pas un grade de recrutement mais uniquement de promotion) ;
- La grille des CRHC doit terminer à 1124 soit HEC1 ;
- Les CRCN dont l'activité scientifique a été évaluée positivement doivent accéder à la hors classe après 5 ans d'ancienneté dans le dernier échelon. Pour les CR, même si la Hors classe est accessible à partir du 7<sup>e</sup> échelon de CRCN après 4 ans d'ancienneté dans le grade, elle doit être réservée à ceux qui sont au dernier échelon de la classe normale, afin d'empêcher un blocage de carrière ;
- Avancement de grade et de corps avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables.

Grille revendicative								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio SMIC début	Ratio SMIC fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
<b>CRHC</b>	694	1124	3 252 €	<b>5 267 €</b>	2,11	3,42	1,62	20 ans
<b>CRCN</b>	539	972	2 526 €	<b>4 555 €</b>	1,64	2,96	1,80	12 ans

L'amplitude de la carrière sur le corps serait de : 2,09

## ➤ Directeur de recherche

Le corps des directeurs de recherche est le corps de débouché des chargés de recherche et des ingénieurs présentant plus de 8 ans d'exercice des métiers de la recherche. La réévaluation de la carrière des DR est minimaliste, se réduisant pour les DR2 au passage de la HEA à la HEB pour l'échelon terminal du grade. Ce qui fait que la grille des DR1 ne diffère de celle des DR2 que par la HEC de fin de grade. Pour le SNTRS-CGT, les grilles des DR doivent être revues.

Grille actuelle								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio SMIC début	Ratio SMIC fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
DRCE	1173	1329	5 497 €	6 228 €	3,57	4,05	1,13	4 ans
DR1	830	1173	3 889 €	5 497 €	2,53	3,57	1,41	8 ans
DR2	667	1067	3 126 €	5 000 €	2,03	3,25	1,60	15,75 ans

L'amplitude de la carrière en fin de DR1 et début DR2 est de : 1,77

L'amplitude de la carrière sur le corps est de : 1,99

### Revendications :

- Reconnaissance de toute l'ancienneté dans le privé et l'emploi contractuel public dont les années de thèse ;
- Avancement de grade avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables ;
- Fusion DR1 et DR2 en DRCN ;
- Fusion DRCE1 et DRCE2 en DRHC ;
- Le grade des DRCN doit finir à HEC. Comme le corps de débouché des CR est le corps DR, il est logique que l'échelon sommital du grade de DRCN soit supérieur à celui de CRHC ;
- Le deuxième grade de DR en tant que débouché des DRCN doit chevaucher et commencer en HEB bis puis HEC pour finir en HEE.

Grille revendicative								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio SMIC début	Ratio SMIC fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
DRHC	1124	1329	5 267 €	6 228 €	3,42	4,05	1,18	7 ans
DRCN	785	1173	3 679 €	5 497 €	2,39	3,57	1,49	11 ans

L'amplitude de la carrière sur le corps serait de : 1,69

## ➤ Les non titulaires

*Pour les non-titulaires, la grille, organisée en niveaux de qualification et classes, doit être identique à celle des titulaires. La revalorisation de la rémunération des non titulaires doit se faire en cohérence avec la revalorisation de la rémunération des titulaires.*

### Déroulement de carrière :

Pour les ingénieurs et techniciens l'avancement est soit d'échelon, de grade ou de corps. Elle peut se faire au choix, par concours interne ou externe. L'avancement par choix était fait avec la contribution de nos pairs grâce aux commissions administratives paritaires (CAP). Elles se prononçaient sur l'acquisition d'un niveau de qualification supérieur par les agents évalués. À compter du 1er janvier 2020, ce sont les lignes directrices de gestion (LDG), qui doivent fixer, les orientations générales relatives aux mutations et aux mobilités dans la fonction publique de l'État et celles concernant les avancements et les promotions dans toute la fonction publique. **Ce qui nous fait reculer dans les acquis sur la parité d'évaluation de 60 ans (création des CAP vers 1959).**

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

du Comité National. Concernant le pyramidage, dans la recherche, il est de 44% de DR dont 5% de DRCE et 56% de CR dont 10% de CRHC. En parallèle dans l'enseignement supérieur il est de 31% de professeurs (PU) dont 31% de classe exceptionnelle et 69% de maîtres de conférences (MCF) dont 32% en Hors classe. L'objectif de la LPR serait de rapprocher les ratios sur 7 ans.

### **Revendications :**

- Un recrutement massif de titulaires ;
- Une titularisation des personnels précaires ;
- Une carrière linéaire avec deux grades maximums par corps ;
- Une amplitude minimale de carrière de 1 à 2 (ex : un agent recruté à l'indice 330 est assuré de finir sa carrière à l'indice 660). La moitié du gain indiciaire dans chaque niveau est acquis dans le premier tiers de la carrière ;
- Un passage automatique garanti dans le second grade par ancienneté acquise ;
- Le retour des CAP (promotions, mutations et mobilités) ;
- Le rétablissement des échelons accélérés pour tous les corps, avec examen préalable en CAP ;
- Exiger la transparence maximale vis-à-vis des agents sur les modalités d'avancements au choix et le devenir de leur demande ;
- Fusion des deux grades du bas pour tous les corps à 3 grades.

### **➤ Revalorisation des primes et intégration dans le salaire**

Les primes sont devenues un élément important du salaire des fonctionnaires sauf dans l'enseignement et la recherche.

Le pourcentage des primes dans le salaire est de l'ordre de 12,9% pour les personnels ingénieurs et techniciens des EPST, et inférieur à 5% pour les chercheurs. Alors que dans le reste de la fonction publique d'État, le pourcentage moyen est supérieur à 30%.

### **Revendications :**

- Obtenir la transparence dans l'attribution de toutes les primes ;
- Obtenir que la décision de changement de groupe de fonction d'un agent soit prise sur proposition du Directeur Unité et soit discuté en CAP, et non plus de façon administrative sur la base du dossier d'activité en Délégation régionale ;
- Uniformiser le pourcentage de la prime pour tous les corps, y compris les chercheurs, avec comme objectif de passer à 30% de la rémunération globale brute ;
- Intégration de la prime dans le salaire pour le calcul de nos retraites ;
- L'intégration de la prime dans le calcul des indemnités de congés longue maladie ;
- Pour les ingénieurs et techniciens un effort prioritaire doit porter sur les catégories C et B et les AI ;
- Pour les chercheurs, le premier pas consiste à utiliser le budget de la PEDR pour remonter le niveau de la prime de recherche pour tous les chercheurs. La revalorisation des primes des chercheurs est avant tout une question budgétaire, le Ministère doit attribuer à chaque EPST une enveloppe permettant de revaloriser immédiatement la prime de recherche des chercheurs à 30% de la rémunération globale brute ;
- Le montant de la prime de recherche dans chaque grade devrait être calculé au prorata de l'indice nouveau majoré (INM) des chercheurs du grade ;
- Travailler à l'harmonisation des grilles dans la Fonction Publique d'État et plus largement pour les trois versants de la Fonction Publique.

## **B 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 constitue **un élément de la politique sociale** au bénéfice des travailleurs.

Elle englobe notamment 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, pas seulement le temps passé au travail, mais la considérer comme un ensemble, avoir comme objectif l'épanouissement du travailleur comme individu et de sa communauté de travail en général sont des enjeux auxquels 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 à la « qualité de vie », qui ne peut pas rester en dehors des revendications syndicales.

Notre conception d'une politique sociale épanouissante pour le travailleur actif ou retraité 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 de l'humanitaire ou à du caritatif. Nous pensons qu'il faut développer des actions collectives qui contribuent à développer les liens sociaux hors du travail avec nos collègues, à défendre leurs droits fondamentaux comme le droit au logement, et à donner accès à tous à une culture d'élévation des consciences 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 cohésion sociale 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 de différents aspects de l'action sociale, avec l'ambition de fournir un cadre revendication.

## **B1 ACTION SOCIALE INTER EPST INTISTUTIONNELLE**

### **Financement**

Les employeurs ont des obligations réglementaires d'action sociale vis à vis de leurs agents (restauration, médecine du travail, etc.). 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, mais aussi à hauteur de 3% et des pensions. Le SNTRS-CGT revendique aussi 1% pour le logement.

#### **L'action sociale doit reposer :**

- ↳ sur la participation des personnels à sa définition et à sa gestion via les instances d'établissement et les CAES ou associations de gestion ;
- ↳ principalement sur le financement de l'administration à hauteur des besoins ;
- ↳ sur 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 aussi bénéficier des prestations de l'action sociale interministérielle.

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

### **Crèche**

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

### **Enfance**

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

## **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 comme revendiqué par l'UFSE ;
- Revaloriser les montants SFT bloqués depuis 1967 (en 2020 il est de 2,29 € par mois pour un enfant) ;
- Prendre en compte la situation des familles monoparentales par une augmentation du montant forfaitaire.

## **Le Chèque Emploi Service Universel (CESU)**

- Révision du barème d'accès à la prestation CESU afin d'élargir cette prestation à un plus grand nombre de famille et création d'une majoration pour les familles mono parentales.

## **Les Chèques Vacances**

- Obtenir un relèvement des plafonds d'attribution du nombre des chèques vacances, afin d'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. À l'Inserm en 2019 la somme consacrée était de 33 283 € soit moins de 5 € par salarié (titulaires ou précaires) ;*
- Créer une nouvelle tranche pour les handicapés à 40%.

## **Politique du logement**

- Obtenir l'augmentation substantielle du budget consacré au logement à hauteur de 1 % de la masse salariale ;
- Adapter la part du budget des organismes consacrée à ces besoins, pour répondre à l'ensemble des demandes y compris dans les régions où l'accès au logement est de plus en plus difficile ;
- Obtenir une indemnité mensuelle « logement » afin de tenir compte des valeurs croissantes de l'immobilier ;
- 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 région parisienne et dans les grandes agglomérations sous tension, afin de permettre à leurs agents de se loger dignement en y consacrant une part de leur salaire soutenable financièrement ;
- 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 de tous types convenant aux besoins des nouveaux entrants comme à ceux des agents titulaires et des agents non titulaires ;
- 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 € non remboursable pour la première installation et pour toutes mobilités géographiques à l'ensemble des agents sur tout le territoire ;
- Demander que les agents des EPST bénéficient 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**

- Généraliser à tous les EPST l'accès à un prêt bonifié d'accession à la propriété financé par les établissements ;
- Obtenir une augmentation substantielle du budget alloué aux prêts bonifiés d'accession à la propriété (gérés par le CAES pour le CNRS) pour l'ensemble des primo-accédants afin que tous les agents puissent y prétendre ;
- Élargir les conditions d'accès pour l'obtention de prêt bonifié pour l'accession à la propriété ( prêt B.A.P ;
- 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**

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

## **Médecine de prévention et service social**

- Veiller à ce que dans l'ensemble des sites ou délégations il y ait un nombre de médecins de prévention, d'infirmières, de psychologues et d'assistantes sociales, sur postes statutaires, suffisant pour répondre aux besoins des agents ;
- Les infirmières et assistantes sociales doivent être intégrées dans la fonction publique d'état dans le corps des Ingénieurs d'études (IE).

### **Les aides aux retraités**

- Poursuivre le 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**

- Le SNTRS-CGT exige une participation, à minima de 50%, pour la part des employeurs aux mutuelles de santé et de prévoyance, et ceci pour toutes les personnes du foyer. Cependant, le SNTRS-CGT revendique que la part des mutuelles au financement des soins reste limitée. Il est évident que, et en cela le SNTRS-CGT s'associe à la CGT, l'idéal serait que la Sécurité Sociale prenne en charge la totalité des dépenses de santé des salariés.

## **B2 RESTAURATION SOCIALE**

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.

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

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

Cependant pour l'ensemble des EPST, 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.

## **À 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 2,54 € et 5,66 € mais atteint par restaurant une différence très importante de 0,95 € à 11,32 € (bilan de la politique sociale de 2019). Le budget « restauration » à l'Inserm est le deuxième budget de l'action sociale. Il est approximativement de 1,66 M€ (bilan social de 2019).

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.

## **À 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 ou 2 périphériques (selon les sites et les prestataires). 4 tarifs s'appliquent selon des tranches indiciaires. Le tarif minimum est resté

calé sur le minimum légal, qui permet d'éviter l'avantage en nature (le demi-plancher URSSAF), en 2020 il est de 2,45 €. Le tarif maximum est de 5,02 €, soit supérieur de 12 cts au plancher URSSAF 2020. Le niveau des tranches indiciaires a été relevé afin de tenir compte de l'évolution des grilles (transfert primes-points).

### **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 (4,90 € en janvier 2020). Le ratio tarif maximum / tarif minimum devrait être de 2 ;
- Un repas complet est composé d'un plat principal et de 3 périphériques ;
- Dans l'immédiat, le retour aux taux de 5,5% dans une première étape, l'objectif premier étant d'atteindre une TVA à taux zéro ;
- Des conventions réciproques doivent être passées avec les autres établissements de l'ESR, de la fonction publique d'État, hospitalière ou territoriale, 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 issus de la culture bio et/ou raisonnée et les circuits courts ;
- Des restaurants "écoresponsables" favorisant le tri des déchets, le recyclage et la réduction des déchets, du suremballage, de l'usage des matières plastiques ... ;
- Des comités d'usagers élus agissant sur la gestion des restaurants ainsi que sur 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, y compris lors des fermetures estivales de ces restaurants ;
- Que le montant des tickets restaurant soit réévalué avec une participation de l'employeur en fonction de l'indice comme pour la restauration collective ;
- Exiger une prise en charge des repas pendant les journées en télétravail ;
- Un espace de vie équipé d'un matériel permettant le maintien des denrées au frais ainsi qu'un moyen de réchauffement, d'un point d'eau potable et de tables et chaises doit être accessible dans chaque laboratoire et service.

## **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 du ministère concerné, 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 ;
- Exiger l'arrêt de la baisse du plafond d'emplois et 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. Nous demandons 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 des EPST affectés au CAES ou assimilé.
- Développer des partenariats avec les associations gérant les activités sociales dans les 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 ;
- Développer les relations avec les prestataires du tourisme social ou de l'économie solidaire et 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.

## B4 ANNEXE CAES CNRS

### *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 tout mettre en œuvre pour assurer aux salariées et aux agents une amélioration permanente de leurs conditions de travail pour allier épanouissement personnel et développement du CAES ;
- 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 ;
- 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.

## 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 sur la totalité de 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.

Pendant 11 ans de 2008 à 2019, le SNTRS-CGT a assuré la présidence du CAES Inserm avec un accord de gestion avec le SNCS FSU. Cet accord définissait 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.

Depuis juin 2019, sur les 19 élus qui siègent au CNAS, 4 sont SNTRS-CGT, 2 d'entre eux participent à la direction du CAES. Ils sont membres du bureau exécutif (2 sur 8) et une élue assure la fonction de secrétaire générale.

L'Inserm est un des EPST ayant le plus haut taux de précarité (37,8% en 2019). 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 Jeunesse 20-70% 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 ANNEXE CAES INSERM**

### **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.
- À 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'accord.

pagnement 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.
- Le SNTRS-CGT refusera de soutenir ou promouvoir par quelques moyens qui soit les GAFAs type Airbnb, Booking etc.
- Pour les « **CLAS** » Le SNTRS-CGT doit s'assurer de la formation des élus des CLAS et exiger leur accompagnement dans leur demande de moyens de fonctionnement auprès de l'Inserm (locaux, matériel informatiques...). Le SNTRS-CGT doit mettre tout en œuvre pour développer la solidarité au niveau local. Le SNTRS-CGT doit solliciter et aider ses adhérents à participer à la vie des CLAS et à s'investir dans leur fonctionnement.
- Le SNTRS-CGT favorisera la collaborations avec nos partenaires des EPST et des Universités 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.

## C LUTTER CONTRE TOUTES DISCRIMINATIONS

*Au niveau du SNTRS-CGT, il n'y avait aucune fiche sur la lutte contre les discriminations. Nous n'avons pas pu aborder toutes les formes de discriminations possibles et imaginables dans une seule fiche revendicative. Cette fiche comme les autres fiches ne sont pas marquées dans le marbre, mais sont amenées à évoluer au fil du temps, même entre deux congrès.*

De tout temps, la domination de certaines classes sur d'autres, de certaines populations, s'appuie sur les discriminations qui créent des échelles de valeurs et catégorisent les individus. La société capitaliste intègre depuis toujours ces discriminations pour organiser la concurrence entre les travailleurs et façonner le monde à son image. Le SNTRS-CGT entend lutter contre l'ensemble des discriminations, quelle qu'en soit la nature, qu'elles soient prohibées et inscrites dans les critères de la loi ou qu'elles soient encore « légales ». Nous devons revendiquer la mise en place dans notre ministère et nos administrations d'instances anti-discriminations, auxquelles participeront les syndicats. Nous considérons toutefois que ces discriminations dans leur forme actuelle s'articulent fortement avec le système de domination inhérent au capitalisme. Ces différentes luttes sont donc indissociables.

### **Rappel de certaines lois**

**Selon la loi du 13 juillet 1983 articles 6 à 6 septimes :** « Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable ».

*« Constitue une discrimination indirecte, une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés ».*

### **La discrimination inclut :**

1. tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
2. le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

Dans la même loi du 13 juillet 1983, le Chapitre IV portant sur les obligations et de la déontologie des fonctionnaires, plus spécialement l'article 25 modifié par loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 - art. 1. « **Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.** Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à l'obligation de neu-

tralité. Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. À ce titre, il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses. Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité. Il appartient à tout chef de service de veiller au respect de ces principes dans les services placés sous son autorité. Tout chef de service peut préciser, après avis des représentants du personnel, les principes déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité, en les adaptant aux missions du service ».



En France la loi de 1905 sur la Laïcité garantit la liberté de conscience. *De celle-ci découle la liberté de manifester ses croyances ou convictions dans les limites du respect de l'ordre public. Elle implique la neutralité de l'État et impose l'égalité de tous devant la loi sans distinction de religion ou conviction. La laïcité garantit aux croyants et aux non-croyants le même droit à la liberté d'expression de leurs croyances ou convictions. Elle assure aussi bien le droit d'avoir ou de ne pas avoir de religion, d'en changer ou de ne plus en avoir. Elle garantit le libre exercice des cultes et la liberté de religion, mais aussi la liberté vis-à-vis de la religion : personne ne peut être contraint au respect de dogmes ou prescriptions religieuses. La laïcité implique la séparation de l'État et des organisations religieuses. L'ordre politique est fondé sur la seule souveraineté du peuple des citoyens, et l'État —qui ne reconnaît et ne salarie aucun culte— ne régit pas le fonctionnement interne des organisations religieuses. De cette séparation se déduit la neutralité de l'État, des collectivités territoriales et des services publics, non de ses usagers. La République laïque impose ainsi l'égalité des citoyens face à l'administration et au service public, quelles que soient leurs convictions ou croyances. La laïcité n'est pas une opinion parmi d'autres mais la liberté d'en avoir une. Elle n'est pas une conviction mais le principe qui les autorise toutes, sous réserve du respect de l'ordre public.*

### **Lutter contre les discriminations pour une société émancipatrice**

- ➔ Le SNTRS-CGT exige, pour le personnel de nos champs, le respect de l'obligation de soutien de son administration lorsqu'un personnel est victime de discrimination ;
- ➔ Le SNTRS-CGT s'engage à construire, si besoin avec l'aide de la fédération, une démarche syndicale et des outils afin de contraindre nos administrations à respecter ces droits fondamentaux sur tous les lieux de travail ;
- ➔ Les administrations de nos champs doivent être à la pointe de la lutte contre les discriminations en mettant en place des dispositifs pour défendre les personnes qui s'estiment victimes de propos ou d'actes discriminatoires ;
- ➔ Le SNTRS-CGT exige qu'une attention particulière soit apportée au respect des dispositions du code du travail en matière de discrimination dans le cas de la protection des personnels précaires et agit pour renforcer le code du travail pour que l'interdiction des discriminations soit effective ;
- ➔ Les actions en justice doivent être facilitées. Tous les textes législatifs ou réglementaires traitant de la discrimination doivent être plus contraignants pour les auteurs d'actes discriminatoires. La charge de la preuve par la victime présumée doit être simplifiée, tout en respectant la présomption d'innocence de tous ;
- ➔ Le SNTRS-CGT lutte pour faire reconnaître de nouveaux critères de discriminations qui pour le moment sont encore « légaux » comme les critères de nationalité dans l'accès à la titularisation dans l'ensemble de la fonction publique.

### **Lutter contre les discriminations de genre**

L'essentiel des discriminations dont sont victimes les femmes proviennent des violences et de l'exploitation (inégale répartition des tâches domestiques) dont elles sont victimes au foyer, mais aussi au travail (salaires inférieurs, évolution de carrière plus longue, accès difficile aux postes à responsabilité) ; la discrimination sexuelle est consubstantielle du combat de classe et doit être combattue en premier lieu sur le terrain.

Nous devons nous inscrire dans ce féminisme de lutte, sur la base d'une approche intégrée de l'égalité dans l'emploi, la rémunération, la carrière, la formation continue, la santé, la vie personnelle, la retraite. Cela consiste à identifier et déconstruire pour agir contre toutes les formes de dominations exercées sur les femmes. Le SNTRS-CGT peut s'appuyer sur le collectif femmes mixité de la FERC. Nous devons nous battre pour :

- ➔ Une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail avec une réelle mixité des métiers et des emplois de la recherche ;

- Un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un accès aux postes à responsabilité ;
- L'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal (prime comprise) » pour les emplois de valeur comparable ;
- Le respect de la parité, que ce soit lors de la titularisation, des promotions, des salaires, de l'accès au poste, quel que soit le niveau de responsabilité ;
- Le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé et leur temps libéré ;
- Un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale, sans discrimination pour les personnels à temp partiel ;
- Dans le plan de formation des adhérent-e-s, intégrer des stages ou journées d'étude sur les discriminations, les violences faites aux femmes ;
- Pour l'intégration de formations obligatoires pour tous les Directeurs et Directrices d'unité et les responsables de structure, sur les thèmes : principe d'égalité, détecter et combattre le harcèlement sexuel et moral ;
- Rendre la participation à une formation aux discriminations systématique pour l'ensemble des comités de sélection. Cette formation doit être renouvelée chaque année pour l'ensemble des membres de jurys ;
- Fournir systématiquement à l'ensemble des jurys des recommandations et des stratégies visant à la réduction de leurs biais implicites ;
- Promouvoir la réalisation d'étude et la mise en place de stratégies similaires pour l'ensemble des discriminations susceptibles d'affecter les recrutements et carrières ;
- Nous demandons à nos administrations d'effectuer des campagnes annuelles d'information sur le harcèlement sexuel.

Le SNTRS-CGT doit réfléchir à l'amélioration de son fonctionnement interne quant au rôle et à l'implication des femmes dans l'activité syndicale. Cela nécessite un décodage précis des modes de domination au sein de nos organisations et des actions concrètes pour y remédier.

### ***Lutte contre le harcèlement moral***

- Le SNTRS-CGT continuera à se battre pour qu'aucun personnel titulaire ou précaire ne subisse de harcèlement moral ;
- Nous demandons à nos administrations d'effectuer des campagnes annuelles d'information sur le harcèlement moral ;
- Nous demandons une plus grande concertation entre les services RH de proximité et les instances scientifiques attribuant les postes afin que celles-ci puissent être alertées et mieux prendre en compte les situations de mal-être au travail.

Pour rappel, aucun fonctionnaire ne doit subir de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Pour rappel, le harcèlement moral constitue un délit passible de deux ans d'emprisonnement et une amende de 30 000 €.

### ***Lutte pour la prohibition de la discrimination d'origine, d'ordre religieux et de lieu de résidence lors des recrutements et du parcours professionnel***

Le recrutement est un moment particulièrement propice aux discriminations. Le rapport « Horty » confirme l'existence de discriminations dans le recrutement au sein des trois versants de la fonction publique, fondées notamment sur l'origine, et le lieu de résidence. Mais souvent les discriminations fondées sur l'origine se combinent à d'autres formes de discriminations et d'inégalités, liées à la condition sociale, aux ressources économiques, au statut dans l'emploi, au genre, à la religion et produisent ainsi des inégalités collectives durables qui donnent lieu à des phénomènes de ségrégation.

- Le SNTRS-CGT doit être vigilant et combattre toute forme de discrimination basée sur l'origine, le lieu de résidence, la condition sociale, les ressources économiques, le statut dans l'emploi, le genre et la religion lors du recrutement et du parcours professionnel des agents et des non-titulaires.

### ***Lutte contre les LGBTQIAphobies***

Le sexe ou le type sexuel d'une personne désigne les caractéristiques biologiques (génétique, chromosomes, hormones, notamment) et le genre renvoie à une construction sociale. L'identité de genre peut être non alignée sur l'identité sexuelle. Elle est également distincte de l'orientation sexuelle (hétérosexualité, bisexualité, pansexualité, homosexualité, etc.). L'hypothèse selon laquelle l'identité de genre serait innée, fixe et dépendante du sexe biologique ne s'appuie sur aucune preuve scientifique. L'identité de genre est affectée par des facteurs sociaux, comme l'appartenance culturelle, le statut social, la situation professionnelle, l'éducation ou la famille.

Le terme « identité de genre » est généralement préféré au terme lié d'« identité sexuelle », pour éviter une confusion avec l'orientation sexuelle ou pour centrer le caractère masculin ou féminin sur le seul facteur du ressenti de la personne, et non sur ses caractéristiques biologiques.

- ➔ Le SNTRS-CGT doit être attentif à toute forme de discrimination liée à l'identité de genre, et doit pousser l'administration à combattre toute discrimination ou harcèlement que subissent ces hommes, ces femmes et leurs entourages.

### **La lutte pour les droits, les libertés syndicales et contre toutes les actions répressives**

C'est dès son accession au pouvoir que le Président Macron a donné le cap de sa politique. Par la Loi travail XXL et ses ordonnances, il a porté une attaque sans précédent contre les Institutions Représentatives des Personnels. Les représentants des salariés sont un levier pour les salarié-e-s contre les attaques du patronat. Le gouvernement s'attaque aussi à la Fonction Publique. La loi de transformation de la fonction publique met en place une instance unique en lieu et place des comités techniques et des CHSCT, et supprime les compétences des commissions paritaires : c'est l'administration qui reprendra la main sur la gestion de carrière des agents, avec les conséquences que cela entraîne comme le principe d'égalité de traitement des dossiers d'avancement.

Avec la loi du 5 août 2021 instituant le passe sanitaire, le gouvernement cherche à diviser les salariés entre eux et provoque de la discrimination notamment pour l'accès à certains services publics. Il crée un motif de suspension des contrats de travail qui est une atteinte de plus au code du travail et aux statuts. Alors que le gouvernement en demande la prolongation jusqu'à l'été 2022, le SNTRS-CGT, favorable à la vaccination à grande échelle, gratuite et volontaire, exige l'abrogation de cette loi, la levée des sanctions contre les personnels concernés et qu'ils soient accompagnés pour rester dans l'emploi.

- ➔ Pour le SNTRS-CGT, au-delà d'une nouvelle conception du système de représentation du personnel, il est impératif d'assurer la défense des intérêts de la collectivité de travail et de faire contrepoids aux pouvoirs de l'administration.

### **La lutte contre les actions répressives**

Le SNTRS-CGT continuera la lutte contre les actions répressives.

**Le SNTRS-CGT réaffirme le refus de toutes les discriminations et luttera contre.**

- ➔ Pour la liberté syndicale, car il ne peut avoir de progrès et de conquêtes sociales sans cette liberté ;
- ➔ En condamnant la répression violente qui s'abat sur les manifestants et qui tient lieu de politique pour le gouvernement ;
- ➔ En refusant la criminalisation de l'action syndicale par le gouvernement et par certaines directions d'établissements ou d'administrations qui n'opposent aucune résistance à la pression politique et/ou hiérarchique ;
- ➔ En dénonçant les discriminations faites sur nos camarades qui siègent dans différentes instances par notre administration (intimidation des supérieurs et des collègues, blocage de promotion ...).

Il existe une autre forme de discrimination, que l'on retrouve dans nos communications écrites et orales. En effet, le langage n'est pas neutre et se fait parfois vecteur, explicite ou, plus souvent, implicite, de stéréotypes ou discriminations, notamment liés au sexe. On doit veiller à en prendre conscience et s'affranchir progressivement de cette dimension linguistique de l'invisibilisation des femmes. Nous devons choisir les mots y compris en optant pour des modifications d'expressions communément admises, mais discriminatoires comme par exemple les droits de l'Homme doivent être appelés les droits humains. Il est important que le SNTRS-CGT s'interroge et débatte pendant le prochain mandat sur ce sujet.



## D SUJÉTIONS, ASTREINTES, TRAVAIL DE NUIT

Un certain nombre d'agents est amené à travailler dans des conditions particulières (horaires décalés, travail de nuit, travail les samedis, dimanches et les jours/nuits fériés, astreintes, missions embarquées, missions en terrains difficiles).

Ce travail spécifique correspond à une large palette de métiers en instrumentation scientifique, observations, relevés sur le terrain ou en mer. D'autres métiers qui impliquent un travail sur le vivant sont aussi impactés tels que les animaliers par exemple (nouvelle directive Européenne).

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

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 reste inadaptée dans bien des situations. Elle manque de lisibilité et de ce fait, elle est souvent mal interprétée et appliquée de façon discriminatoire selon les Instituts et Laboratoires. Elle est de plus dérogatoire depuis la mise en place du RIFSEEP.

Le SNTRS-CGT a effectué en 2013 un travail de consultations et de recueils de témoignages sur ce sujet (voir BRS N°469). Le constat avait démontré en premier lieu l'absence de prise en compte des situations de pénibilité et des pratiques de travail hors cadre réglementaire qui entraînent des durées de travail excessives ayant des conséquences en termes de santé et de sécurité. Un travail de mise à jour et de rappel aux règles avait été fait en 2016 par le CNRS.

Au premier septembre 2017, le CNRS à l'image des autres organismes de recherche ainsi que des universités a mis en place le régime de prime RIFSEEP. Ce nouveau système s'est substitué à plusieurs primes existantes notamment la principale pour les ingénieurs et techniciens, la PPRS (prime de participation à la recherche).

La suppression de la PPRS devait avoir des conséquences directes sur le financement des primes de sujétions et astreintes dont l'enveloppe financière émanait directement du budget alloué à la PPRS. Les règles qui encadraient ce type d'indemnisation n'avaient plus de raison d'exister et ce système devait évoluer. Nous avons demandé et obtenu que la Direction du CNRS engage des négociations afin que les règles encadrant le régime d'indemnisation des sujétions et astreintes évoluent. Trois réunions en septembre et décembre 2017 ainsi qu'en janvier 2018 ont eu lieu sur ce sujet. Suite à cela, le CNRS a transmis un courrier au ministère de la recherche reprenant un certain nombre de nos revendications liées à la suppression de la PPRS.

Ce courrier est resté bloqué au ministère d'autant plus qu'entre temps, le régime d'indemnisation des sujétions et astreintes a bénéficié d'une dérogation en conservant provisoirement pour le versement de ces primes, une référence à la PPRS. Nous avons relancé le ministère en avril 2018 sans résultat, nous sommes toujours dans un régime dérogatoire qui prive un certain nombre d'agents des indemnités qui leur sont dues.

### ***Le SNTRS-CGT revendique pour ces agents soumis aux sujétions, astreintes, travail de nuit :***

**Cette fiche ne tient pas compte de la pénibilité ni de l'exposition aux risques, il nous faudra avoir une réflexion sur ces thèmes et créer de nouvelles fiches.**

- Le respect de la législation qui définit l'organisation du travail, le respect de l'amplitude de travail, des temps travail, des pauses et des repos ;
- La fin du système dérogatoire provisoire PPRS et la révision du périmètre des ayant droits. Le nouveau dispositif doit intégrer tous les chercheurs et les contractuels comme bénéficiaires du régime d'indemnisation sans exclusion aucune ;
- La transparence en matière de sujétions et astreintes dans tous les labos. Il est primordial de continuer à recenser tous les postes aux conditions de travail et horaires atypiques. Les règlements intérieurs des laboratoires et les décisions des instituts doivent être revus pour intégrer tous les postes donnant droit à des indemnités de sujétions et astreintes ;
- Une égalité de traitement entre tous les agents ;
- Une réévaluation significative des montants des indemnisations ;
- L'abandon des plafonds d'indemnisation de façon à ce que l'indemnité corresponde au plus près, au nombre d'heures de travail réellement exigées par l'activité des agents. Permettre aux agents de choisir librement entre indemnisation et récupération avec la possibilité de panacher. ;
- Une prise en charge égalitaire des astreintes et sujétions en fonction des réalités du terrain et des contraintes ;
- Le 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 difficile ;
- Une limite de jours d'embarquement ou de jours de mission en terrain difficile par années glissantes afin de préserver la santé des agents ;
- L'amélioration des niveaux de compensation pour les week-ends, les jours fériés et les nuits travaillés dans le cadre

des missions relevant des sujétions. Cette amélioration doit passer par l'ouverture de droits à compensation en repos associées à des indemnités financières afin que le temps de travail à bord ne mette pas en danger la santé des agents. Pour cela nous demandons l'alignement de la circulaire de 2003 sur le Décret n° 2006-164 du 25 août 2006 relatif à l'organisation du travail des personnels n'exerçant pas la profession de marin embarqué à bord des navires de recherche océanographique ou halieutique.

### **Le SNTRS-CGT revendique plus spécifiquement pour les travailleurs de la nuit :**

- Un départ anticipé à la retraite tenant compte de l'impact négatif des horaires de travail décalés et/ou de nuit sur l'espérance de vie en bonne santé des agents ;
- La reconnaissance de la pénibilité du travail de nuit régulier et systématique ouvrant droit à un départ en retraite avancé au prorata des années de travail de nuit effectuées durant la carrière de l'agent afin d'assurer aux travailleurs de la nuit, une durée de vie en retraite équivalente à celle d'un agent ayant travaillé de jour.

## **E DES MOYENS POUR LA RECHERCHE**

### **Les mêmes contre-réformes depuis au moins 2006.**

Sans trop remonter dans le temps, le gouvernement de Sarkozy-Pécresse et son « Pacte contre la recherche » de 2006 en instituant l'ANR<sup>1</sup> (financement par AAP<sup>2</sup>, explosion du nombre des CDD) et l'AERES<sup>3</sup> devenue HCERES<sup>4</sup> (remise en cause de l'évaluation par les pairs des labos et sanction de ceux qui ne cochent pas les bonnes cases des pseudo-critères de l'excellence), sous prétexte d'innovation et d'excellence, a lancé une vaste opération de mise au service des intérêts du privé de la recherche en imposant une importante régression à l'ESR<sup>5</sup> dans la façon d'attribuer et de gérer les moyens tant sur le plan des crédits alloués que des personnels... Le gouvernement Hollande-Fioraso avec sa loi ESR de 2013 a poursuivi la même œuvre de démantèlement et subordination aux intérêts du privé. Quant à l'actuel gouvernement de Macron-Vidal, sa LP(P)R<sup>6</sup> consiste à approfondir cette œuvre réactionnaire qui a mis à terre l'ESR.

### **Ce que la pandémie de COVID-19 aura révélé aux yeux de tous.**

Un système basé sur la préservation des intérêts d'une minorité de capitalistes, après avoir imposé des décennies d'austérité et de démantèlement des services publics, a été jusqu'à mettre en danger de mort sa population. Durant cette pandémie qui un an après n'est toujours pas terminée, la place et les moyens pour la Recherche ont été posés à une large échelle. Cette pandémie a mis en évidence le manque de moyens accordés à la Recherche, poussant le gouvernement à faire des annonces médiatiques fallacieuses de 25 milliards sur 10 ans pour la Recherche, à savoir seulement 5 milliards supplémentaires au budget 2030.



### **Combien de milliards ont été promis et perdus pour la Recherche ces dernières décennies.**

Pour prévenir les épidémies, empêcher qu'elles se répandent, découvrir de nouveaux traitements médicaux et plus globalement permettre à toute la société de progresser dans l'avancement des connaissances, il y a urgence. 20 ans après la signature de l'accord du processus de Bologne (C. Allègre, 1999) la France n'a toujours pas atteint l'objectif des 1% du PIB consacré à la Recherche publique ! Sachant que 1% du PIB actuellement de 2 479 milliards €, représente près de 25 milliards € et que la dépense intérieure de recherche et développement des administrations est actuellement de 17

1 ANR : Agence Nationale De la Recherche

2 AAP : Aide A Projet

3 AERES : Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur

4 HCERES : Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur

5 ESR : Enseignement supérieur et recherche

6 LPR : Loi pluriannuelle de la recherche (anciennement LPPR)

milliards €, il manque 8 milliards € depuis 10 ans, d'après leurs propres « engagements ». Cette annonce de 5 milliards € supplémentaires en 2030, est loin de rattraper le retard.

20 ans après les accords de Bologne (2000 – 2020) que de temps perdu en avancées scientifiques possibles faute de moyens. Cette pénurie a été aggravée par le mode de financement par appel à projet via l'ANR qui oriente les travaux dans des domaines prédéfinis, jugés rentables par des comités d'experts en lien avec le pouvoir politique et économique. La forme la plus « aboutie » de ce système, est représentée par les « Investissements d'Avenir » (PIA). Ils sont à la discrétion du premier ministre, supervisés par son Secrétaire général pour l'investissement (SGPI) et son Comité de surveillance des investissements d'avenir composé entre autres de dirigeants de grands groupes tels que Sparing Vision, Meridian, Oui Care, Total, Plastic Omnium. Alors que le CNRS a pour devise officielle de dépasser les frontières de la connaissance, ces modes de financement imposent des frontières. La recherche en mode projet est un énorme gaspillage de temps et d'argent estimé à près de 50% du montant total, soit 2,3 milliards € de pure perte qui alimentent une mille-feuille administrative et bureaucratique.

Le Crédit Impôt Recherche (CIR) est lui aussi un gouffre pour les finances publiques. La France est l'un des pays où le poids relatif de l'ensemble des aides à la R & D privée par rapport au PIB est le plus élevé. De nombreux rapports dont l'un de la Cour des comptes en 2013 ont critiqué cette attribution non-contrôlée faisant du CIR une niche fiscale pour les grandes entreprises. En 2019, le CIR a été de 6,776 milliards €, c'est 2,6 fois la subvention pour charge de service publique du CNRS qui était 2,63 milliards €.

### ***Le moyen essentiel pour développer la recherche, c'est l'emploi scientifique pérenne.***

Le nombre d'emplois statutaires dans les établissements est inférieur aux plafonds d'emplois votés au parlement (en 2018 le CNRS avait 24 775 emplois pour un plafond de 28 597 et l'INRA 7 837 emplois pour un plafond de 9 989) soit quelque 6 000 fonctionnaires de moins. Au CNRS, le nombre de personnels titulaires a diminué de 1350 en 10 ans (2007-2016) dont 450 chercheurs et pire encore, 900 ingénieurs et techniciens, soit 6%. Si nous tenons compte des postes précaires le CNRS a perdu au total 3000 emplois en 10 ans.

Selon le rapport d'activité de 2019<sup>7</sup>, le CNRS comptait 11 174 chercheurs permanents et 2 300 en CDD, 13 282 ingénieurs et techniciens permanents et 2828 en CDD ce qui fait près de 30 % de contractuels. De même en 2018-2019, selon le ministère, 25% des enseignants dans l'enseignement supérieur étaient non-permanents<sup>8</sup> et 25 % des personnels de soutien sont aussi des contractuels<sup>9</sup>.

### ***Nos revendications :***

- Nous demandons la suppression de l'ANR, des initiatives d'excellence (PIA)<sup>10</sup> et du Crédit Impôt Recherche (CIR) en reversant directement l'équivalent de cet argent public (ANR : 672 millions €, PIA3 : 1 milliards € en 2019 et CIR près de 6,8 milliards €) aux organismes de recherche sous forme de dotations pérennes. ;
- Nous revendiquons que le FEI (Fonctionnement, Équipement et Investissement) augmente de 4,5 milliards € sur 4 ans, afin d'accroître de 1,5 ou 2 milliards € les budgets récurrents et le reste pour les investissements notamment les équipements, les constructions et les TGIR. Quand actuellement le récurrent des laboratoires (EPST + université) est à peine à 500 millions €.

**Au total, le SNTRS-CGT revendique 11 milliards € de plus de moyens pour la recherche publique sur 4 ans, en commençant par restituer les quelque 8 milliards € versés à l'ANR, PIA et CIR.**



<sup>7</sup> [http://www.cnrs.fr/sites/default/files/news/2020-07/RA\\_CNRS2019\\_web.pdf](http://www.cnrs.fr/sites/default/files/news/2020-07/RA_CNRS2019_web.pdf)

<sup>8</sup> [https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T579/les\\_personnels\\_enseignants\\_de\\_l\\_enseignement\\_superieur\\_public\\_sous\\_tutelle\\_du\\_mesri/#ILL\\_EESR12\\_ES\\_04\\_01a/](https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T579/les_personnels_enseignants_de_l_enseignement_superieur_public_sous_tutelle_du_mesri/#ILL_EESR12_ES_04_01a/)

<sup>9</sup> [https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T565/les\\_personnels\\_non\\_enseignants\\_de\\_l\\_enseignement\\_superieur\\_public\\_sous\\_tutelle\\_du\\_mesri/](https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T565/les_personnels_non_enseignants_de_l_enseignement_superieur_public_sous_tutelle_du_mesri/)

<sup>10</sup> PIA : Plan d'investissement d'avenir



- Nous exigeons un recrutement exclusif sur statut de fonctionnaire, seul garant de l'indépendance scientifique des personnels de la recherche vis-à-vis des pouvoirs économiques et politiques. Le statut offre la sécurité pour se projeter vers l'avenir, pour s'impliquer dans la vie et l'organisation des collectifs de travail, autant de caractéristiques indispensables à la recherche.
- Nous nous opposons à la contractualisation de l'emploi scientifique que prévoit la LPR avec les recrutements en CDI de mission scientifique et « tenure tracks » ou « chaires professeur junior » qui aggravent toutes les atteintes précédentes de mise en concurrence. Ces contrats remettent en cause le statut de chercheur à temps plein, imposent la précarité à vie pour une part toujours plus grande d'Ingénieurs, Techniciens et Chercheurs, allant de contrat en contrat toute leur carrière.
- Nous revendiquons 3,5 milliards € pour un plan de titularisation des personnels précaires et la mise en œuvre d'un plan pluriannuel de création d'emplois de fonctionnaires dans tous les corps. Avec la FERC-CGT, le SNTRS-CGT estime les besoins à 70 000 emplois à temps plein recherche en plus pour tous les établissements de l'ESR. Cela fait un total 3.5 milliards € à l'issue des 4 ans.
- La masse salariale « recherche publique » est actuellement autour de 10 milliards €, pour satisfaire nos revendications indiciaires, indemnitaires et d'évolution de nos grilles de carrière, nous revendiquons une hausse de 30% soit de 3 milliards € à atteindre en 4 ans.

## F TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail a été introduit dans la fonction publique d'état avec la loi Sauvadet du 12 mars 2012<sup>11</sup> qui fixe les principes qui régissent le télétravail, le décret du 11 février 2016<sup>12</sup> qui fixe les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail et celui du 5 mai 2020<sup>13</sup> qui élargi les possibilités d'utilisation du télétravail tout en restreignant les droits des agent-e-s. Le ministère de l'ESR a sorti un arrêté d'application du décret de février 2016<sup>14</sup> totalement aseptisé en novembre 2017, après un passage en CHSCT exceptionnel à la demande des représentants du personnel qui se sont battus pour avoir plus de droits, mais sans rien obtenir, car le ministère n'a pas eu la volonté de mettre les moyens nécessaires à la disposition des établissements.

### Au CNRS

La première note de cadrage de la mise en place du télétravail très détaillée (1 jour par semaine préconisé et sans frais supplémentaires à part un ordinateur portable) a été publiée en 2018 après une période de négociation avec les organisations syndicales et vote en comités. Suite à la publication des nouveaux textes réglementaires en mai 2020, après un tour de négociations et consultation de comités et conseils qui n'ont pas abouti à plus de moyens (2 jours/semaine et un volet de jours flottants jusqu'à max 3 jours/semaine cumulés, toujours pas de prise en charge de frais supplémentaires à part l'ordinateur portable), les nouvelles lignes directrices pour le télétravail ont été publiées en octobre 2020.

### À l'Inserm

Après des négociations avec l'administration (GT avec OS et réunions DRH/OS entre mars 2018 et janvier 2019), le CHSCT a été consulté en décembre 2018 et le Comité Technique d'Établissement Public (CTEP) du 20 février 2019 a voté pour l'autorisation du recours au télétravail à titre expérimental et pour une durée d'un an avec mise en place à l'Inserm en mars 2019. Cette décision devait faire l'objet d'une information annuelle du CHSCT et le CTEP devait être sollicité après un an de mise en œuvre effective afin de réévaluer les modalités de mise en œuvre du télétravail. La quotité de jours ouverts au télétravail est comprise entre une demi-journée minimum et un jour maximum par semaine durant cette première année expérimentale et aucun jour est non télétravaillable. Le responsable de structure détermine au moins deux jours ouverts au télétravail au sein de sa structure. Lors du CTEP, le SNTRS-CGT a porté la revendication de prise en charge des frais supplémentaires, car à part un ordinateur portable, rien n'est pris en charge. Une lettre d'information « Télétravail qu'est-ce que c'est » pour les agent-e-s de l'Inserm est parue.

Suite à la crise sanitaire de mars 2020 et la modification du décret n° 2016-151 du 11 février 2016, l'Inserm a réactivé les GT pour faire évoluer le dispositif qui devrait être vu en CHSCT et voté en CTEP fin 2020. Il intégrera potentiellement : un maximum de 2 jours /semaine de télétravail et la possibilité d'une dérogation pour 3 jours et un volume de 8 jours flottants/mois. Mais il n'y aura toujours aucune prise en compte des frais annexes induits par le télétravail, ni pour la restauration lors de la pause méridienne. De plus, l'Inserm va mettre en place une « charte du temps de travail » (proposition de vote en CTEP avant la fin de l'année 2020) qui concernent à la fois le travail en présentiel et le télétravail repartit en 5 sections (exemplarité des encadrants, conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, bon usage des outils de communication, bonne conduite des réunions, gestion des urgences).

### L'Inria

Considère qu'il a été le premier organisme de recherche à proposer concrètement le télétravail à ses agent-e-s. Une

11 <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000025489865/2019-08-08/>

12 <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032036983/>

13 <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041849917/>

14 <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000035994394/>

expérimentation du télétravail a été mise en place au niveau national dès février 2016, après un an de négociations, passage en Comité National d'Hygiène de Santé et de Conditions du Travail (CNHSCT) et vote en comité technique. Elle a concerné 240 personnes, soit environ 10 % de l'effectif total, sur la base du volontariat. L'origine du projet était liée au déménagement du centre de recherche de Rocquencourt à Paris, de nombreux agents habitant loin de Paris. Le dispositif a été pérennisé en 2017, sur les mêmes bases : au maximum un jour de télétravail par semaine, aucun métier exclu a priori, pas de prise en charge de frais hormis l'achat d'un ordinateur portable, si besoin. Le télétravail est cumulable avec l'aménagement du temps de travail et le temps partiel, à condition que les agents soient présents au moins 3 jours sur site, dont le mardi et le jeudi. Un jour supplémentaire peut être accordé sur avis médical. Le nombre d'agents en télétravail augmente d'environ 10 % par an. Au bilan social 2019, on comptait 390 télétravailleurs, soit 16 % du total des agents rémunérés par l'Inria.

Compte-tenu de l'expérience de la période de confinement et de la parution du nouveau décret, de nouvelles négociations sont sur le point d'être ouvertes pour faire évoluer le cadre d'exercice général du télétravail.

**Hors crise Covid, l'IRD a deux formes de télétravail** : sur campagne ou sur préconisation médicale.

### **3. Campagne télétravail.**

Une campagne de demandes de télétravail par an.

Nombre de jours de télétravail : 2 jours pour les travailleurs à 100%, 1 jour pour les travailleurs à 70% et 80%. Aucun droit pour les agents qui exercent à moins de 70%.

### **4. Télétravail sur préconisation médicale**

Depuis 4 ans, les agents reconnus travailleurs en situation de handicap peuvent bénéficier de télétravail sur préconisation médicale du médecin de prévention. Depuis le début 2020, les agents non handicapés peuvent aussi bénéficier du télétravail sur préconisation médicale, sans suivre la procédure de demande classique, tout ou toute agent qui a une préconisation du médecin de prévention peut bénéficier du télétravail dérogatoire.

En 2020, des jours flottants ont été intégrés dans le protocole de télétravail sur préconisation médicale : 14 jours dans l'année. Tous les agents qui font une demande normale de télétravail peuvent aussi en bénéficier.

Pour les deux types de télétravail, l'IRD doit mettre à disposition tout le matériel nécessaire à l'exercice des fonctions à domicile. La mise à disposition du matériel pour le télétravail sur campagne a été assez difficile la première année, il y a eu beaucoup de retard pour la fourniture d'ordinateurs...

De plus en plus de travailleurs demandent le télétravail.

Depuis le début de la crise et avec les mesures de confinement, l'accès au télétravail a été mis à la disposition de tous, sans en faire la demande, afin de limiter la présence sur site et pour lesquelles des fiches hebdomadaires de présence prioritaire ont été établies.

## **À l'INED**

Le télétravail a été adopté en CT le 6 novembre 2018 après l'établissement du secrétariat général d'un document « Lignes directrices du travail » issu d'une âpre négociation avec les syndicats qui le réclamaient depuis plusieurs années. Il est prévu pour un jour pendant une période transitoire d'un an. Trois jours de la semaine pouvaient être choisis (lundi, mercredi, vendredi) pour laisser des journées où tout le personnel est présent sur site. À l'origine, la direction avait exclu le mercredi pour des raisons de charge mentale des mères mais le CHSCT a fait pression pour qu'elle revienne sur cette décision qui enlevait la possibilité de coupure en milieu de semaine, décision soumise à un bilan réalisé par un groupe de travail issu du CHSCT à la fin de la période transitoire.

Le personnel en télétravail s'engage à fournir les informations nécessaires (assurances, contrat internet) et à suivre une formation obligatoire. Une formation pour les N+1 est également obligatoire. Un guide du télétravail est distribué. Tout le personnel en télétravail s'est vu doté d'un ordinateur portable et d'un téléphone portable (aujourd'hui remplacé par un logiciel de téléphonie sur ordinateur permettant d'avoir le même numéro que celui en présentiel). Il n'y a pas de compensations financières pour les frais domestiques accessoires.

Le personnel en temps partiel peut également bénéficier du télétravail, de même que les agents contractuels de plus de six mois.

Tout le personnel de l'INED est éligible au télétravail. Les chercheurs ne sont pas soumis à l'obligation de contractualisation de télétravail car ils ou elles avaient déjà la possibilité de faire du nomadisme.

Le télétravail est aussi accessible sur prescription de la médecine de prévention.

Le groupe de travail (membres du CHSCT, syndicats et direction) sur l'évaluation a été formé début mars 2020, une semaine avant le confinement, a travaillé jusqu'à l'été. Le bilan a été rendu en CT et CHSCT de septembre/octobre 2020.

La direction s'oriente vers l'augmentation du nombre de jours télétravaillables. La possibilité de jours flottants, de télétravail en dehors de la résidence administrative (résidence secondaire par exemple) a notamment été demandée par les agent-e-s dans le bilan qualitatif réalisé.

Pendant la crise sanitaire, aucune activité en présentiel pendant le premier confinement. Le service informatique a réussi à équiper les agent-e-s qui en avaient besoin en ordinateurs portables.

Après le premier confinement, diverses étapes ont conduit la direction à proposer aux personnes avec un contrat de télétravail à augmenter d'un jour, aux autres à contracter formellement un engagement. Puis sur pression des représentant-e-s du personnel au CHSCT, la direction a étendu la possibilité à 3 jours, si accord N+1, pouvant s'étendre sur tous les jours de la semaine afin de mieux répartir la population sur site. En octobre 2020, il a été imposé un jour de travail à distance à tout le personnel (sans engagement formel donc puisque obligatoire).

Les représentant-e-s du personnel au CHSCT ont demandé pendant le confinement et à la remise du bilan de la première année et des discussions sur le travail à distance, un dédommagement financier, la fourniture d'équipement (siège, écran, etc.). Le service informatique a fourni, dans la mesure du possible, écrans, mais aussi claviers, casques et caméras au personnel qui en faisait la demande.

Le deuxième confinement a de nouveau mis tout le personnel en travail à distance. Il a été proposé quelques sièges (une dizaine) qui étaient disponibles en stock.

En réunion syndicat-direction, il a été de nouveau demandé un dédommagement financier pour les frais occasionnés à domicile. La réponse est toujours la même, « c'est impossible car non prévu dans la loi ». Il a été conseillé par la Direction de s'adresser à l'Association d'entraide de l'INED pour satisfaire cette demande !



### ***Travail à distance lors du confinement***

Depuis le jour où le gouvernement a décidé la mise en place, en mars 2020, d'un confinement généralisé, afin de palier ses nombreuses carences en termes de prévention et de protection de la population, nous assistons à une offensive marquée contre les droits des travailleuses et travailleurs.

Les employeurs publics (comme privés) ont mis en place et imposé, dans l'urgence, sans réflexion de fond ni consultation de l'ensemble des représentants des personnels, un nouveau mode de travail à domicile.

Ce système fonctionne en dehors de tout droit et protection. Beaucoup d'études ont démontré ensuite les difficultés vécues par les personnels et les dangers du télétravail non encadré, notamment lorsqu'il est pratiqué en permanence : isolement, objectifs trop flous, manque d'équipements, surcharge de travail, disparition des coupures entre la vie privée et professionnelle (en contradiction avec le guide opérationnel du télétravail du CNRS, par exemple). Ces causes engendrent des problèmes : stress, anxiété, sommeil perturbé et ruptures avec les temps sociaux organisés, inégalité de traitement entre les personnels (cette forme d'organisation du travail est moins adaptée aux missions des personnels de catégorie C), des pertes financières avec une hausse des repas pris à domicile...

Les employeurs publics ont profité de la pandémie pour réduire les dépenses d'investissement et de fonctionnement liées au personnel. Les employeurs ont pu faire baisser les coûts de l'immobilier, les assurances, la formation, les acquis sociaux comme ceux relatifs aux frais de déplacement et à la restauration. Ils ont aussi mis à distance les organisations syndicales en ne consultant pas ou peu les CHSCT, Comités techniques, Conseils d'administration... sur les nouvelles organisations du travail.

Auparavant, pour la plupart frileux face au télétravail, et même considérant les télétravailleu-r-se-s comme des « tire-au-flanc », voici les employeurs publics plus enthousiastes à renvoyer tout le monde travailler tout seul, chez soi ou ailleurs.

Le souhait d'effectuer une partie de ses missions en télétravail est une aspiration d'un nombre important de personnels qui y voient de nombreux avantages (temps gagné sur les transports, plus grande autonomie, une diminution de la fatigue, meilleur équilibre vie privée - vie professionnelle, ...). Attention toutefois à la pression qui pourrait transformer un 80% en un 100% travaillé qui amènerait à superposer vie familiale et vie professionnelle.

Une fois la pandémie de Covid-19 passée, et même tout de suite, il sera nécessaire que le télétravail soit pris à bras le corps comme un sujet de négociation, un vrai sujet revendicatif et syndical dans tous les établissements. Il faut que les outils de travail et les frais soient pris en charge intégralement par l'employeur (ordinateur, logiciels, téléphone, connexion, fauteuil et bureau ergonomique, chauffage...). L'articulation entre le temps de travail et le droit à la déconnexion doivent être respectés. Cette séquence du télétravail en mode confiné et trop souvent dégradé, doit-être l'occasion de repenser l'organisation du travail : le travail à distance, mais aussi adapter les objectifs de travail, les heures de travail...

Le caractère maltraitant que revêt le télétravail à temps plein en mode dégradé et improvisé nécessite d'obtenir les moyens de le sécuriser dans toutes ses dimensions. Il doit prendre en compte les contraintes d'environnement personnel et familial qu'un télétravail constant impose, au détriment de la qualité de vie et de la santé mentale. Le télétravail ne doit pas avoir été juste une manière de sauver les meubles.

Côté salariat du privé, la CGT est entrée dans les négociations ouvertes fin 2020 pour essayer d'arriver à un Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le télétravail. Pour la fonction publique, des négociations sur le télétravail ont été annoncées pour le début de 2021.

### **Le SNTRS-CGT revendique :**

- ➔ Un télétravail à la demande des salarié-e-s, fondé sur le volontariat et la réversibilité et conditionné par l'existence d'une réelle négociation avec les syndicats ;
- ➔ Une réorganisation et un partage du travail pour donner à tous ou toutes les agent-e-s la possibilité de télétravailler ;
- ➔ Une égalité de traitement dans l'attribution des jours télétravaillables à tous les agent-e-s d'une équipe/service/unité ;
- ➔ La définition des jours télétravaillables en concertation au niveau de l'équipe, du service ou de l'unité et inscription dans le règlement intérieur après consultation du conseil d'unité, sans que des jours soient interdits au niveau de l'établissement ;
- ➔ Le droit à une formation à la prise de poste et une formation spécifique pour les encadrants ;
- ➔ La prise en charge intégralement par l'employeur de tous les équipements et de tous les frais nécessaires à l'activité professionnelle (ordinateur, logiciels, casque, microphone, téléphone, connexion, fauteuil et bureau ergonomique, chauffage ...) ;
- ➔ 1<sup>ère</sup> proposition : hors situations particulières de santé, un télétravail ne dépassant pas le mi-temps, pour préserver le collectif de travail ;
- ➔ 2<sup>ème</sup> proposition : un quota des jours télétravaillés laissé à la décision du ou de la télétravailleur-se, dans la limite fixée par la loi, actuellement à 3 jours/semaine (à déterminer pendant le congrès) ;
- ➔ Le droit à la déconnexion, c'est à dire la définition de plages de disponibilité et d'indisponibilités pendant le temps de travail ;
- ➔ Le respect de la vie privée au travail en interdisant toute pratique intrusive sur le contrôle de l'activité du ou de la télétravailleur-se (dispositif de surveillance auditive ou visuelle, captation de données à l'insu du ou de la télétravailleur-se, etc.) ;
- ➔ La prise en compte de toutes les périodes de travail pour évaluer la durée réelle de travail et la charge réelle de l'activité professionnelle ;
- ➔ La possibilité pour les agent-e-s de télétravailler sur le lieu de leur choix notamment dans des tiers-lieux proches de leur domicile, conventionnés avec leur établissement ;
- ➔ La présomption d'accident du travail et inscription dans le « Document unique d'évaluation de risques professionnels » (DUERP) des risques liés à la pratique du télétravail ;
- ➔ Le maintien du poste de travail attribué à tout ou toute télétravailleur-se dans l'établissement ;
- ➔ La possibilité de télétravailler pour les personnes vulnérables en cas d'épidémies ou leur conjoint (proches), après avis médical ;
- ➔ Des aménagements d'horaires et de charge de travail pour les parents ou pour les salariés d'aidant familial ou ceux ayant un engagement politique, syndical ou associatif ;
- ➔ Le maintien de jours de congé pour enfant malade ;
- ➔ Des mesures de protection des femmes (ou des hommes) victimes de violences conjugales ;
- ➔ La garantie d'égalité de traitement avec le respect du droit d'expression et donc de l'utilisation des messageries professionnelles par les syndicats, du droit à la consultation des salariés par les élus, le droit aux échanges avec les syndicats de façon fluide et dans les mêmes conditions qu'en présentiel sans contrôle de l'employeur.

### **➔ Cadre légal**

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 fixe les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. L'arrêté du 3 novembre 2017 porte application de ce décret au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifie certaines dispositions

du décret n° 2016-151 et le complète notamment de la possibilité d'un télétravail ponctuel dit flottant.

Le télétravail dans la fonction publique est possible depuis la loi du 12 mars 2012, cependant, le décret d'application n'a été publié qu'en 2016. C'est donc le décret du 11 février 2016, modifié par le décret du 5 mai 2020<sup>15</sup>, qui fixe les conditions en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

*\*Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041849917&categorieLien=id>*

Une définition du télétravail similaire à celle du code du travail (article 2 du décret), fixée à l'article L.1222-9 du Code du travail, qu'il définit comme « toute forme d'organisation du travail, dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un ou une agent-e dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».



**Il convient d'être très vigilant sur ces textes, qui sont souvent en deçà du décret, par exemple sur la prise en charge par l'employeur des équipements.**

Le ou la télétravailleur-se-s dispose des mêmes droits que l'agent-e qui exécute son travail dans les locaux de son établissement :

- droit à la déconnexion ;
- accès aux informations syndicales ;
- participation aux élections professionnelles ;
- accès à la formation.

Il doit en outre bénéficier des mêmes entretiens professionnels avec sa hiérarchie, des mêmes mesures d'évaluation, etc.

## ➔ Conditions d'exercice

Le temps de présence de l'agent-e sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine, de sorte que la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le décret permet néanmoins d'apprécier ces quotités sur une base mensuelle.

Il est possible de déroger à ces règles, à la demande de l'agent-e dont l'état de santé le justifie et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, pour une période de 6 mois maximum, renouvelable une fois après avis de ce médecin (article 4 du décret).

Il appartient à l'agent-e de demander, par écrit, à exercer ses fonctions sous la forme du télétravail, en précisant les modalités d'organisation souhaitées (jours de la semaine travaillés en télétravail et lieu(x) d'exercice). Le télétravail ne peut donc pas être imposé par l'employeur.

## ➔ Autorisations

L'autorité, saisie d'une demande, en apprécie la compatibilité avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service, et, lorsque le télétravail a lieu au domicile de l'agent-e, la conformité des installations aux spécifications techniques précisées par l'employeur.

L'autorisation est donnée pour un an maximum et peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier.

L'autorisation mentionne :

- les fonctions de l'agent-e exercées en télétravail ;
- le(s) lieu(x) d'exercice en télétravail ;

<sup>15</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000025489865/2019-08-08>

- les jours de référence travaillés, d'une part, sous forme de télétravail et, d'autre part, sur site, compte tenu du cycle de travail applicable à l'agent-e, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent-e est à la disposition de son employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail ou aux amplitudes horaires de travail habituelles ;
- la date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail et sa durée ;
- le cas échéant, la période d'adaptation et sa durée, qui ne peut excéder trois mois.

## ➔ Recours en cas de refus

En cas de refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement formulé par un ou une agent-e exerçant des activités éligibles en application des règles internes fixées par l'employeur public, ou en cas d'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration, l'agent-e doit être reçu préalablement en entretien et la décision prise par l'administration doit être motivée.

Par ailleurs, il y a la possibilité pour un ou une agent-e de la fonction publique d'État de saisir la commission administrative paritaire ou la commission consultation paritaire de la décision qui lui est opposée.

## ➔ Prise en charge des coûts par l'employeur

L'article 6 du décret impose à l'employeur de prendre en charge « les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ».

À noter, cette disposition est souvent interprétée de façon très restrictive dans les arrêtés ministériels qui précisent les modalités de mise en œuvre du télétravail. Le décret est un point d'appui pour contester ces dispositions et exiger une prise en charge de l'ensemble des coûts.

Le décret précise par ailleurs que « l'agent-e qui exerce ses fonctions en télétravail bénéficie des mêmes droits et obligations que les autres agent-e-s. ». Cela signifie donc par exemple qu'il a le même accès à la prise en charge des transports ou du déjeuner que les autres salarié-e-s quand elle existe.

## ➔ Les modalités de mise en œuvre du télétravail

La mise en œuvre du télétravail doit être encadrée (Article 7 et 9) : Dans la fonction publique d'État, par un arrêté dans chaque ministère concerné. À chaque fois, ces décisions doivent être prises après avis du comité technique ou comité consultatif compétent et doivent définir :

- les activités éligibles au télétravail ;
- la liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour l'exercice des fonctions en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements. En effet, le télétravail peut être également organisé dans des locaux professionnels distincts de ceux de l'employeur public et du lieu d'affectation ;
- les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données, de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé ;
- les modalités d'accès des institutions compétentes (CHSCT...) sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles en matière d'hygiène et de sécurité ;
- les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;
- les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;
- les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ;
- la durée de l'autorisation si elle est inférieure à un an.

Cette délibération est prise après avis du comité technique, porté à la connaissance du CHSCT compétent.

Un bilan annuel du télétravail doit être présenté aux comités techniques et d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents.





## Session internationale du 30<sup>e</sup> congrès du SNTRS-CGT



<i>Pays</i>	<i>Nom de l'organisation</i>	<i>Partenariat</i>	<i>Représentant.e</i>	<i>Langue</i>
Algérie	Syndicat des chercheurs permanents (SCP)	FMTS	Fatiha Sahnoune	FR
Québec	Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche (FPPU)	IE, FMTS	Claude Fortin, Jean-Luc Simard	FR
Sénégal	Syndicat autonome des enseignants du Sénégal (SAES)	IE, FMTS	Abdoul Aziz Fall	FR
Sénégal	Syndicat unitaire et démocratique des enseignants du Sénégal (SUDES – ESR)	IE, FMTS	Oumar Dia	FR
Grèce	Union des chercheurs grecs (EEE)	bilatéral	Machi (Andromaque) Chadjiyianni	FR
Royaume-Uni	University College Union (UCU) + présidence HERSC	IE, HERSC (CSEE-ETUCE)	Rob Copeland	ENG
Portugal	Organização dos Trabalhadores Científicos (OTC)	FMTS	Teresa Pinheiro (vidéo)	ENG
Portugal	Federação Nacional dos Professores (FENPROF – Ensino Superior)	IE, HERSC, FMTS	André Carmo (vidéo)	ENG

*Par ordre d'intervention.*

**IE** = internationale de l'éducation

**FMTS** = Fédération mondiale des travailleurs scientifiques

**HERSC** = Higher Education and Research Standing Committee (Comité syndical permanent européen ESR, émanation du CSEE-ETUCE [Comité syndical européen de l'éducation – European Trade Union Committee for Education])

**Intervention de la FMTS** : Elies Molins, membre du Secrétariat international (FR)

*Réunis et en lutte*

**N**ous avons tant rêvé de nous retrouver ! Syndicalistes et collègues d'Europe, d'Afrique et du Québec, partenaires de longue date pour une recherche et un enseignement supérieur de qualité, pour la justice sociale et les droits des travailleurs, nous avons hâte d'entendre à nouveau nos accents multicolores de français, d'anglais ou d'espagnol (n'oublions pas les lusophones), dans une anti-Babel qui renforce les liens au lieu de créer la confusion et la zizanie. Nous avons tant hâte d'humanité internationale. Mais c'était sans compter la COVID-19 dans la compagnie.

La pandémie en a donc décidé autrement, et Sète n'a accueilli que deux camarades qui ont fait route de la Catalogne proche prenant de multiples précautions. Cependant, comme le soulignent tous les représentants syndicaux dont vous allez lire les contributions, les luttes n'ont été confinées dans aucun pays, l'université et la recherche ont continué à vivre dans des conditions d'extrême adversité pour le personnel et les étudiants, les travailleurs de tous les pays n'ont pas remis l'injonction de s'unir pour leurs droits.

### ***Un allié improbable nous a facilité la vie.***

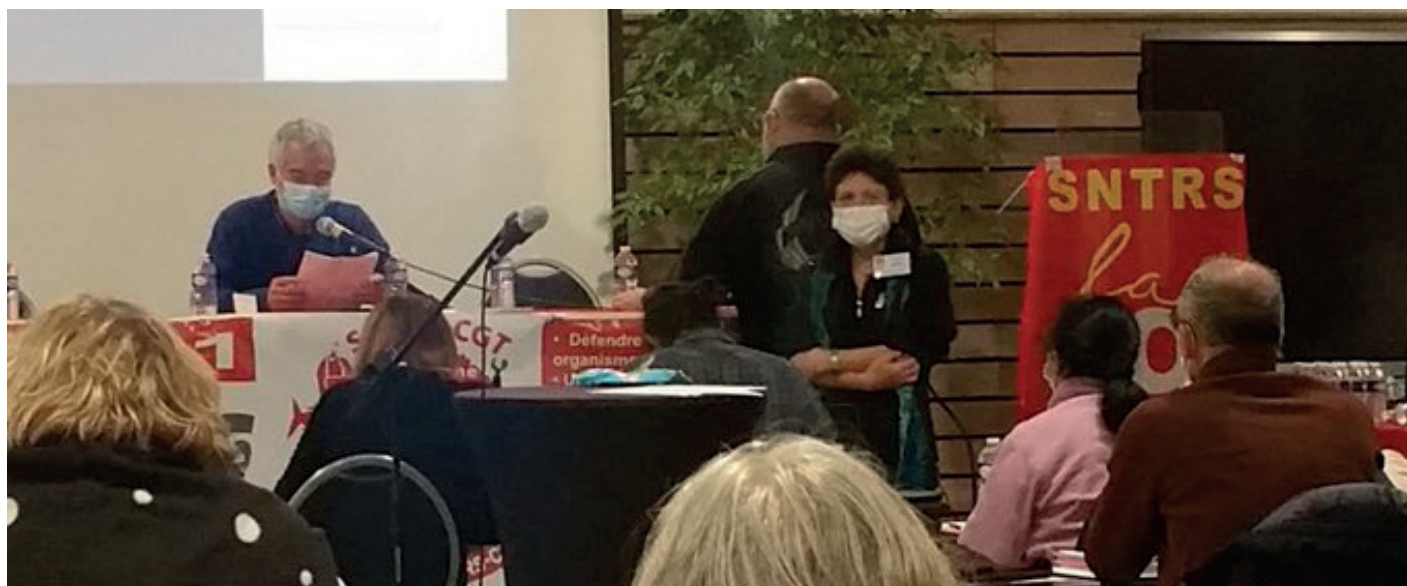
Le numérique qui sépare nous a réunis « virtuellement ». La session internationale du congrès du SNTRS-CGT s'est même enrichie d'un nouveau partenaire d'outre-Manche, preuve que le Brexit n'empêche pas les syndicats des deux rives de lutter ensemble. Coïncidence heureuse : l'ESR britannique en était à son deuxième jour de mobilisation massive. Le SNTRS-CGT a voté une motion de soutien qui a fait son chemin sur les réseaux sociaux : « vos combats sont les nôtres ». L'ardeur du combat a traversé l'écran.

Nous avons voyagé : Dakar chaud et ensoleillé, le Québec sous la neige de décembre, la Grèce que la pandémie a frappée au moment même où elle pensait sortir de la « crise » de 2008, l'air océanique portugais, un anglais so British sorti des piquets de grève... Il y avait aussi notre partenaire de longue date, la Fédération mondiale des travailleurs scientifiques (FMTS) avec son histoire qui rappelle que la recherche scientifique du passé comme du présent s'insère dans la cité, assumant sa responsabilité de contribuer à la paix et au bien-être des humains : à l'UNESCO, nous n'avons pas seulement voté des recommandations, nous avons pesé pour qu'elles soient des appuis dans nos combats. Même si aucun texte international n'a jamais remplacé nos propres mains pétrissant le pain des luttes quotidiennes.

Des luttes, il en a été beaucoup question. L'enseignement supérieur et la recherche font l'objet de toutes les « attentions » d'un marché mondialisé de la connaissance, tandis que nous, nous la voulons un bien commun de l'humanité, « cumulatif et non marchand ». Les hommes et les femmes (surtout elles, n'oublions pas la « brèche de genre ») qui y travaillent ne cessent de se précariser, d'être soumis à des logiques de compétition qui dressent les uns contre les autres. Ils nous veulent divisés pour mieux nous affaiblir, mais nous nous rassemblons pour mieux les affronter et gagner nos droits.

Notre amie la technologie a permis cette rencontre d'un après-midi de décembre 2021. Nous étions certes frustrés car une session de congrès syndical n'est pas un film de science-fiction où les humains sortent des écrans. Mais nous étions heureux des échos des luttes, les accents ont pu résonner, quelques échanges se sont tenus. Et à la fin une promesse : cette fenêtre sur le monde reste grande ouverte, pour accueillir tout le monde « en vrai » la prochaine fois. Entre-temps, faisons vivre et grandir notre solidarité.

*Dina Bacalexî*





Les questions (à titre indicatif) :

1. Impact des confinements sur les activités de recherche (interruptions, retards, chantiers annulés, ou, au contraire, intensifiés) et sur le financement (réduction des budgets ou re-direction des financements)
2. Impact sur le personnel, titulaires et précaires : menaces de licenciements, conditions de travail (en particulier travail à distance), formation et soutien,

impact spécifique sur les femmes

3. Impact sur les enseignements et les étudiants (à focaliser sur les doctorants) : cours en ligne, campus perturbés, mesures sanitaires et de sécurité (tests, isolement etc.), vie étudiante dans et hors campus (logement, frais de scolarité...); conditions de retour sur place
4. Les actions menées par vote syndicat pour y faire face

## L'enseignement supérieur et la recherche face à la pandémie COVID-19 en Algérie

Par Fatiha Sahnoune, du bureau national du Syndicat National des Chercheurs Permanents (SNCP, Algérie) et secrétariat international de la FMTS

During this pandemic of Covid-19, the Algerian university had to face a new situation. Distance learning was the only alternative to ensure pedagogical continuity. To this end, research exploits the results of a questionnaire in line, conducted by a team of researchers from CREAD (Centre de recherche en économie agriculture et développement) auprès de 2000 enseignants. Il en ressort que les conditions techniques et environnementales de travail des enseignants sont globalement acceptables. Ces derniers ont été en mesure d'assurer leurs cours en ligne même si, dans leur grande majorité, c'est la première fois qu'ils découvrent ce type d'enseignement.

Selon les résultats de cette enquête, les deux difficultés les plus rencontrées par les enseignants sont l'absence de contact direct avec les étudiants (66,6%) et le problème de connexion (65,5%). Il est à noter que la non maîtrise de la technologie vient en dernier avec seulement 11,5%, près de 7% des enseignants affirment avoir utilisé leur site personnel pour la diffusion des cours recours aux réseaux sociaux.

La majorité des enseignants, tout domaine d'enseignement confondu, affirme avoir eu recours à la plateforme de l'établissement mise en place dans le cadre du maintien des cours à distance. En effet, il semble que la plateforme Moodle soit la plus utilisée.

Les enseignants des sciences sociales et humaines ainsi que des lettres et langues l'affirment à plus de 20%.

### Le syndicat et la pandémie COVID-19

La pandémie du COVID-19 n'a pas empêché les syndicalistes à continuer leur lutte et participer aux décisions gouvernementales pour cela des consultations entre les membres du gouvernement et les syndicats UGTA (Union général des travailleurs algériens) en vue d'évaluer des répercussions économiques induites par la propagation de la pandémie de coronavirus. À cet effet, des décisions ont été prises pour mettre en place une cellule de veille.

Par ailleurs, le SNCP a participé aux décisions pour les chercheurs et à chaque nouveau confinement de la propagation de la COVID-19 le syndicat a exigé des institutions de recherche de passer au confinement partiel ou total sans restriction financière ni licenciement.

La femme chercheur et syndicaliste a toujours été présente dans les différents domaines, surtout la santé et l'éducation où elle est la plus active, environ 80%, pour combattre le virus par tous les moyens; donc la femme a été à côté de l'homme dans le bien et dans le mal.

### Conclusion

Le seul avantage ou je peux dire le seul impact positif est que la COVID-19 a fait le rapprochement familial pendant une longue période de confinement. La vaccination reste le seul moyen pour combattre le virus, les chercheurs au monde doivent travailler ensemble pour trouver la solution pour combattre la COVID-19 le plutôt possible. L'égoïsme n'a pas sa place car les cas augmentent partout et la propagation se fait surtout par les déplacements entre les frontières.

Merci pour votre attention!



## Par Claude Fortin et Jean-Luc Simard, Fédération du personnel professionnel de l'Université et de la Recherche (FPPU)

### Qui sommes-nous ?

#### Notre présence :

- 11 syndicats et associations dans les universités et les centres de recherche ;
- 2 000 membres ;
- 60% femmes | 40% hommes ;
- 50% en recherche.

Notre particularité : nous représentons exclusivement des professionnels, c'est-à-dire le personnel pédagogique, administratif et de recherche.

Mars 2020 : confinement. Mais le gouvernement ne souhaitait pas un arrêt en recherche et en milieu universitaire, c'est pourquoi tout est devenu du travail à la maison.

Des fins de projets, des subventions et des expériences en cours (manipulations) ont été décalés ; certaines recherches se sont menées au ralenti, tandis que d'autres ont été bonifiées selon l'axe de recherche (ajout \$\$).

#### De façon épigrammatique, voici les points négatifs et positifs au Québec :

- ↳ pour certains, baisse de la productivité ;
- ↳ extension des échéanciers – retard causé par la COVID ;
- ↳ prolongation du financement (regroupements stratégiques, centres, instituts et réseaux de recherche soutenus par les Fonds de Recherche du Québec [FRQ] (<https://frq.gouv.qc.ca/contexte-de-la-covid-19-prolongation-dune-annee-de-financement-aux-regroupements-strategiques-centres-instituts-et-reseaux-de-recherche/>)) ;
- ↳ nouveaux financements pour des recherches relatives à la COVID ;
- ↳ imagination des chercheurs = nouveaux partenariats, consortia (Biobanque québécoise de la COVID-19 Genome Quebec... ;
- ↳ (<https://www.quebeccovidbiobank.ca/>) ;
- ↳ recherche + Intelligence artificielle + épidémiologie + réseau santé.

Rapidement, le secteur de la recherche a eu droit à un déconfinement en juin 2020.

#### Impacts sur le personnel :

- Adaptation télétravail ;
- Impacts sur les expériences en cours ;
- Travail de la maison.

La demande a été forte sur les professionnels de la recherche : retour rapide dans les milieux de travail versus enjeux de santé, étant donné les règles de santé et sécurité au travail, toujours mouvantes.

Tandis que les « patrons » étaient presque tous en télétravail, réunion Zoom etc., les professionnels devraient s'adapter à la communication.

Pour les professionnels, il n'y a pas eu vraiment de licenciement (nous le savons par nos syndiqués), mais un ralentissement (adaptation d'horaires, entente avec les « patrons »). Notons que le personnel professionnel de la recherche au Québec a un statut précaire, nous ne sommes pas titulaires.

#### Comment sommes-nous adaptés ?

- ↳ grande résilience pour s'adapter aux mesures et aux directives gouvernementales ;
- ↳ le mot d'ordre était « on garde le CRCHU ouvert » (CRCHU = Centre de recherche CHU de Québec – Université Laval) ;
- ↳ pour les expériences de labo (lignées cell, cultures, etc), on reste au labo ;
- ↳ preuve de projets essentiels pour entrer au CRCHU (NDLR. pour l'obtention de subventions) ;
- ↳ difficile de garder moral (école à la maison, membres de la famille malades, dépistage) ;
- ↳ VACCIN : pas très disponible au début pour les professionnels (même ceux qui travaillent avec des COVID samples).

Les activités de recherche et de formation ont notamment pu être ralenties ou interrompues pour des raisons personnelles, familiales ou de santé. La fermeture des services de garde et des écoles a accru la charge parentale, rendant souvent difficile la conciliation travail-famille.

#### Qu'en est-il des femmes ?

Selon le FRQ : dans les premiers mois de la pandémie, il y a eu une diminution des articles scientifiques soumis par des femmes, particulièrement en début de carrière, due à la plus grande prise en charge par elles, en moyenne, des responsabilités domestiques et de soins.

([https://frqnet.frq.gouv.qc.ca/Documents/Impact\\_COVID.pdf](https://frqnet.frq.gouv.qc.ca/Documents/Impact_COVID.pdf))

Le syndicat a eu beaucoup de représentation (NDLR. réunions) pour avoir des informations justes et rapidement.

Nous avons fait un travail de fond avec les RH : communication, actions, collaboration.



Demande d'aide au fonds de soutien FPPU

La FPPU a mis en place un fonds spécial pour aider les syndicats et associations membres, surtout pour aider les syndiqués qui étaient dans le télétravail forcé et avaient besoin d'achats d'équipement.

Certains employeurs ont peu fait dans cette sphère.

### Impacts sur les étudiants :

- Étudiants internationaux : toujours absents des laboratoires ; beaucoup sont partis, ne sont plus revenus (confinés dans leur pays) ;
- Étudiants québécois : ils ont déserté aussi les laboratoires.

Pour les étudiants québécois, suivre les directives de l'Université Laval (différentes du CRCHU) a posé quelques problèmes. La vie étudiante a été perturbée par le confinement et les cours distance ; l'isolement a augmenté pour ceux qui sont restés au labo (loin de leur famille, même au Québec).

Mais tout le système s'est adapté assez rapidement. L'Université Laval a établi des partenariats avec des universités de France (Bordeaux, Côte d'Azur), de Suisse (Lausanne) du Brésil et d'autres. Nous avons eu beaucoup d'étudiants étrangers en doctorat. Mais les soutenances étaient virtuelles et les parties de soutenance interdites, ce qui a été difficile pour le moral.

# L'enseignement supérieur et la recherche face à la pandémie COVID-19 au Sénégal

Par Abdoul Aziz Fall, bureau national du SAES, relations extérieures du diaporama

**A**u Sénégal, le premier cas de Covid-19 a été détecté le 03 Mars 2020 à Touba dans la région de Diourbel, zone d'implantation de l'Université Alioune Diop de Bambey. Du fait de la gravité de cette affection (augmentation de l'incidence et de la mortalité), le Président de la République a signé le 23 mars 2020 le Décret n° 2020-830 proclamant l'état d'urgence sur le territoire national ainsi que la fermeture des écoles et des universités afin de limiter la propagation de la pandémie.

Parallèlement à cet arrêt des enseignements-apprentissages, toutes les activités de recherches ont été suspendues. L'état d'urgence a entraîné le confinement de bon nombre d'enseignants-chercheurs et de chercheurs dans des localités autres que leurs lieux de travail.

Malgré ce tableau sombre de mars 2020, l'enseignement supérieur s'est illustré par la production de gel hydro-alcoolique dans les différents laboratoires de chimie des universités, des instituts de technologie, des facultés de médecine et des écoles polytechniques sénégalaises. Il faut aussi noter les efforts des universitaires à travers le task-force mis en place par le Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) du Sénégal.

Par ailleurs, l'impact de la COVID-19 sur le personnel non permanent a été désastreux, car l'arrêt des activités du personnel non permanent a été comparable à un chômage technique en l'absence de toute forme de couverture sociale.

Pour faire face à la pandémie, les universités ont encouragé l'enseignement en ligne qui a cependant rencontré beaucoup de difficultés. Ces difficultés surtout liées à la mise en œuvre sont de plusieurs ordres :

- Absence d'électricité dans certains villages où sont confinés certains étudiants ;
- Nonaccès à l'outil informatique, faute de moyens (ordinateur, smartphone, etc.) ;
- Nonaccès à internet ;
- Déficit du débit d'internet (beaucoup de zones géographiques non couvertes par la connexion wifi ou 4G) ;
- Indisponibilité des supports numériques de certains enseignements ;
- Réticence des enseignants à l'enseignement à distance.

En tant partenaire social majoritaire dans l'enseignement supérieur, le bureau national du Syndicat Autonome de l'Enseignement Supérieur (SAES) a effectué des actions

mesr.gouv.sn

**Covid-19: 1500 litres de gel hydro alcoolique de l'ESP pour la circonscription de Dakar Plateau**

The image shows a group of men, some in military uniforms, standing together. One man in a military uniform is holding a white container, likely containing the alcohol-based hydro-gel mentioned in the text.

## Lutte contre le Covid-19 : Le SAES contribue à l'effort national avec 5 millions !



**100 MILLE ETUDIANTS CONTRE COVID-19**

The graphic features a large green virus icon in the background. Below the title, there are logos of several partner organizations, including the Ministry of Higher Education, Research and Innovation (MESRI), the Bank of Africa, and others.

déterminantes pour déclencher un élan de solidarité national dans tous les secteurs de la vie quotidienne.

La participation en nature d'un montant de six millions de francs CFA (soit 9146,94€) à l'effort national de lutte contre la pandémie, lui a permis de poser un acte solidaire qui illustre son option de combattre les inégalités sociales. À la suite de cela, le SAES a fait un don de cinq millions de francs CFA en espèce (soit 7622,45 €) au MESRI en guise de contribution au fonds national de lutte contre la Covid (Force-covid 19).

Parallèlement au bureau national, les différentes coordinations (démembrements dans les universités) ont fait des dons au niveau local pour soulager les populations. Enfin, il faut aussi noter les actions coordonnées des différents établissements d'enseignement supérieur à travers « l'initiative 100.000 étudiants contre la COVID19 ».

**SAES** Syndicat Autonome  
de l'Enseignement Supérieur



## La santé et le bien-être dans l'enseignement supérieur sénégalais : l'impact de la pandémie de la Covid-19

Par Dr. Oumar Dia, Secrétaire général national du Sudes/Esr

Je remercie le SNTRS-CGT d'avoir invité notre syndicat à participer virtuellement à son congrès et à y délivrer un message non seulement de solidarité mais aussi axé sur la façon dont la pandémie de la Covid-19 a affecté la santé et le bien être des enseignants-chercheurs dans les universités sénégalaises. Je vais donc, dans cette intervention, parler de la façon dont la question de la santé et du bien-être dans l'enseignement supérieur s'est posée au Sénégal dans le contexte de la pandémie de la Covid-19.



Jusqu'en mars 2019, moment à partir duquel l'état d'urgence sanitaire assorti d'un couvre feu a été décrété au Sénégal, l'essentiel du travail dans l'enseignement supérieur sénégalais (enseignement, travail administratif du personnel de support, etc.) se faisait en présentiel. De ce point de vue, la création de l'Université virtuelle du Sénégal (UVS) en 2013 n'a pas eu un impact considérable sur les formes de travail des membres de la communauté universitaire (enseignants, étudiants, personnels de support).

Quand la pandémie est survenue en mars 2019 suivie de la fermeture de toutes les universités du pays, on a cru un moment que les formes de travail dans l'enseignement supérieur allaient totalement changer et basculer du présentiel au distanciel. Même notre syndicat, d'ordinaire si réservé vis-à-vis de toute forme prédominante de l'enseignement à distance, avait fini par inviter le personnel enseignant à assurer momentanément la continuité pédagogique sous forme distancielle à tous les niveaux où cela était possible.

Mais concrètement, malgré toute l'offensive en faveur de l'enseignement à distance comme seul palliatif en situation d'urgence, le résultat fut mince : les différentes compilations faites à partir des plateformes d'enseignement à distance montrent que seuls moins de 20% des enseignements ont pu être dispensés par ce canal et que les étudiants ayant bénéficié de ce type d'enseignement étaient principalement des étudiants de master et de doctorat.

Au niveau du premier cycle, à savoir la licence, qui regroupe plus de 75% des effectifs d'étudiants de nos universités, il n'a pas été possible d'organiser convenablement des enseignements à distance : le manque de logistique combiné aux sureffectifs des étudiants et aux sous effectifs de personnels rendait la matérialisation de la forme d'enseignement à distance pour ce cycle impossible.

Face donc à l'impossibilité de fait de dispenser des enseignements à distance dans tous les cycles, décision avait été prise de rouvrir les universités en septembre 2020 après six mois de fermeture. Mais la reprise fut graduelle et alternée : nous avons accueilli dans un premier temps - contexte sanitaire oblige - uniquement les étudiants de Licence 1, puis dans un second temps les étudiants de Licence 2 et enfin dans un troisième moment les étudiants de Licence 3. C'est à ce prix - travail sans répit pour le personnel enseignant - que l'année universitaire 2019-2020 a pu être sauvée au Sénégal.

Immédiatement et sans jours de congés, les enseignants ont redémarré la nouvelle année de façon également graduelle et alternée et n'ont arrêté le travail que brutalement le 31 juillet 2021 en pleine troisième vague dévastatrice de la Covid-19. Le redémarrage des enseignements dans les universités a eu lieu le 18 octobre 2021 et s'est fait de façon graduelle et alternée ; ce qui du coup a été également sans répit pour les enseignants.

Fondamentalement, s'il y a eu une petite inflexion de la forme de travail du personnel enseignant vers l'enseignement à distance, on ne peut pas parler de basculement ou de changement total. Pour ce qui est de la part - même infime - engrangée par le télétravail dans l'enseignement supérieur, les différentes impressions - non encore documentées - recueillies par le syndicat incitent à penser que le volume de travail fourni par les enseignants dans le cadre d'un enseignement à distance est nettement plus

important que celui fourni dans le cadre d'un enseignement en présentiel et que cela a nécessairement des conséquences sur leur santé et leur bien-être.

Mais si la pandémie de la Covid-19 n'a pas conduit à un basculement fondamental de la forme de travail dans l'enseignement supérieur, force est de reconnaître qu'elle a considérablement aggravé une situation qui était déjà catastrophique : la forme d'enseignement graduelle et

alternée a surchargé les enseignants de travail nettement plus que par le passé. Même si le syndicat n'a pas encore fini de le documenter, le nombre d'enseignants tombés malades ou décédés entre septembre 2020 et décembre 2021 est nettement plus important que les années passées. Et cela, on ne peut pas ne pas l'imputer à la surcharge et à l'aggravation des conditions de travail dans le contexte de la Covid-19.

Je vous remercie.

## L'activité de la recherche pendant la pandémie COVID-19 en Grèce

Bonjour à tous et à toutes, je m'appelle, Andromaque Hadjiyanni, je suis sociologue, Directrice de Recherche au Centre National des Recherches Sociales à Athènes et membre du Comité de Direction de l'Union des Chercheurs grecs.

Je vais centrer mon intervention à l'activité de la recherche pendant la pandémie COVID-19 en Grèce essentiellement dans les Centres de Recherche.

Deux mots tout d'abord sur la pandémie en Grèce : pendant la première phase de la pandémie, le pays sortait timidement de la crise économique qui a sévèrement touché les travailleurs, démantelé les structures de l'État-providence, augmenté le chômage et poussé une partie importante des jeunes à émigrer vers les pays de l'UE et ailleurs à la recherche d'un avenir meilleur.



ΕΝΩΣΗ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΡΕΥΝΗΤΩΝ  
1996

La pandémie de la première phase (mars-mai 2020) a semblé être traitée plus au moins correctement par le gouvernement, mais à part le confinement il n'y a pas eu d'autres mesures (comme par exemple le renforcement du système de santé qui a été très affaibli pendant la crise économique).

À partir de l'été 2020, cependant, il est devenu clair que la priorité du gouvernement était de ne pas nuire au tourisme, une source clé de revenus pour des régions entières du pays et une partie importante de la population. Cela a bien sûr eu un impact sur la propagation du coronavirus et le choix du confinement généralise d'octobre 2020 à mai 2021. Pendant ce confinement, tout le secteur public (dont les Universités et tout le domaine de la recherche) a dû fonctionner sous le mode du travail à distance, télé-travail etc.

*Quelles étaient les implications de tout cela pour les activités de recherche ?*

➤ **Il y a eu de nombreux changements dans nos activités :**

- Tous les colloques et conférences ont été reportés dans un premier temps et puis organisés à nouveau à distance/téléconférences ;

- Les réunions des équipes de recherche en face à face (présence physique) ont été supprimées et remplacées par des réunions via Zoom, Skype, etc. ;
- Nous avons dû travailler à domicile et visiter notre bureau de manière très espacée et à tour de rôle pendant le confinement.

**Les travaux de recherche sur le terrain** (par exemple les différentes recherches sociales empiriques de terrain, mais aussi le travail de laboratoire pour la recherche en biologie, chimie etc.) étaient prolongés dans le temps, mais certaines recherches de terrain n'ont pas été effectuées du tout, ont été reportées à plus tard, etc. etc.

La pandémie a évidemment provoqué des grandes discussions sur les mesures nécessaires à prendre pour protéger la santé publique, la nécessité et l'efficacité des vaccins etc.

Tous ces grands débats mais aussi les différentes opinions et informations souvent contradictoires qui ont circulé ont eu comme résultat, en Grèce en tout cas, l'émergence d'une grande méfiance généralisée, un repli sur soi et un refus de contact avec les autres. Vous imaginez donc comment les enquêteurs pouvaient être reçus chez les gens quand ces derniers essaient de les contacter à leur domicile (ils n'ouvrent pas leur porte, sont méfiants, ils se sentent menacés...).

En ce moment le Recensement de la population a lieu dans tout le pays et les difficultés rencontrées par les agents recenseurs sont énormes. Pourtant Le Bureau des Statistiques donne la possibilité aux ménages de remplir le formulaire eux-mêmes sur le site du Recensement.

*Résultat :*

- **Retards et changements et/ou ajustements** (forcés) dans la réalisation des programmes de recherche car dans de nombreux projets la visite sur place est une condition préalable à la réalisation et dans d'autres on a dû adapter ou changer la méthodologie ;
- Enfin, **le travail à domicile nécessite des équipements et des infrastructures**, comme une très bonne connexion pour tous les membres de la famille, des espaces adaptés (pour les adultes qui travaillent, pour les enfants/adolescents ou encore les jeunes adultes fréquentant des cours...). Ces éléments ne sont pas garantis et évidents pour tous. Il n'y a quasiment pas eu de soutien de la part de l'État. **En conséquence, le travail des chercheurs à domicile, comme pour tout**

**autre travail pendant la pandémie, n'est pas été très facile et pas très efficace non plus ;**

- Les programmes de recherche ont souvent eu une prolongation afin que les chercheurs puissent les achever, mais les budgets n'ont pas été augmentés ;
- Quant au financement de la recherche, **il n'y a pas eu de réduction significative**. Une partie du financement est allée à l'aide financière aux travailleurs touchés par la COVID et d'autres besoins sociaux, mais il s'agit surtout des **Fonds européens de développement régional**.

Pour dire aussi quelque chose de positif, il est vrai que pendant la pandémie, certains projets de recherche ont été financés, surtout ceux portant sur **les conséquences de la pandémie sur la population générale** (conditions de vie, de travail, de santé mentale, de violence domestique, etc.), mais aussi sur des groupes de population spécifiques, principalement les jeunes, les étudiants, etc. - mais le nombre de ces projets a été limité.

Concernant le personnel de la recherche, à notre connaissance, **il n'y a pas eu de licenciements ou de menaces de licenciement dans les Centres de Recherche concernant les chercheurs contractuels**, mais par contre il y a eu des retards dans le financement des projets de recherche et des appels à propositions de financement pour des nouveaux programmes, ce qui a fortement affecté le recrutement des jeunes chercheurs sous contrat (doctorants ou post doc).



Il y a eu pourtant une aide financière pour les jeunes post docs ou autres jeunes contractuels, puisqu'il y a eu une aide envers tous les indépendants (ils sont assimilés aux travailleurs indépendants) dont l'activité a été interrompue. Mais cet aide a été très rudimentaire.

Quant aux actions et interventions menées par l'**Union des Chercheurs grecs**, nous continuons à avoir une forte présence publique, en prenant publiquement position sur toutes les initiatives législatives gouvernementales liées à la Recherche. Nos lettres adressées au Ministère sont largement diffusées sur les sites spécialisés et sont largement reproduites, mais l'**Union des Chercheurs grecs** intervient aussi dans les discussions au sein des commissions du Parlement où il y a un dialogue sur les initiatives législatives liées à la recherche et dans lesquelles les différentes Institutions sont invitées à intervenir.

## **R**oyaume-Uni : l'université et la recherche pendant la pandémie, et nos mobilisations actuelles

Par Rob Copeland, University College Union (UCU) et président du HERSC

**E**n lien avec le thème de cette session internationale, je vais parler de l'expérience des membres de UCU pendant la pandémie de COVID19, ainsi que de la réponse de UCU, reliée à trois domaines principaux : la santé et la sécurité au travail ; le travail à la maison et l'enseignement en ligne ; et l'impact sur les projets de recherche et les carrières.

Mais je vais aussi parler brièvement des grèves de UCU qui ont lieu aujourd'hui au Royaume-Uni. Les sujets au cœur du conflit actuel : les salaires stagnants et les attaques contre les retraites, le haut niveau de précarité et la charge de travail excessive, mais aussi les inégalités grandissantes entre les différents groupes de travailleurs universitaires. Ce sont des sujets importants aussi pour vous, ici en France.

### **La santé et la sécurité**

Pendant la pandémie, la santé et la sécurité du personnel, des étudiants et de la communauté plus étendue ont été la priorité numéro un de UCU. Lors des moments clés de la crise COVID – en mars 2020, quand le virus est apparu pour la première fois, et à nouveau à l'été 2020, UCU a appelé les universités à basculer vers – et ensuite à conti-

nuer dans cette même voie – l'apprentissage et l'enseignement en ligne, considérant que c'était la meilleure façon de s'assurer que les gens étaient en sécurité. En tant que syndicat, nous pensons que c'était la bonne direction à suivre : de façon plus générale, la pandémie de COVID19 a souligné l'importance vitale pour les syndicats de défendre la santé et la sécurité au travail.

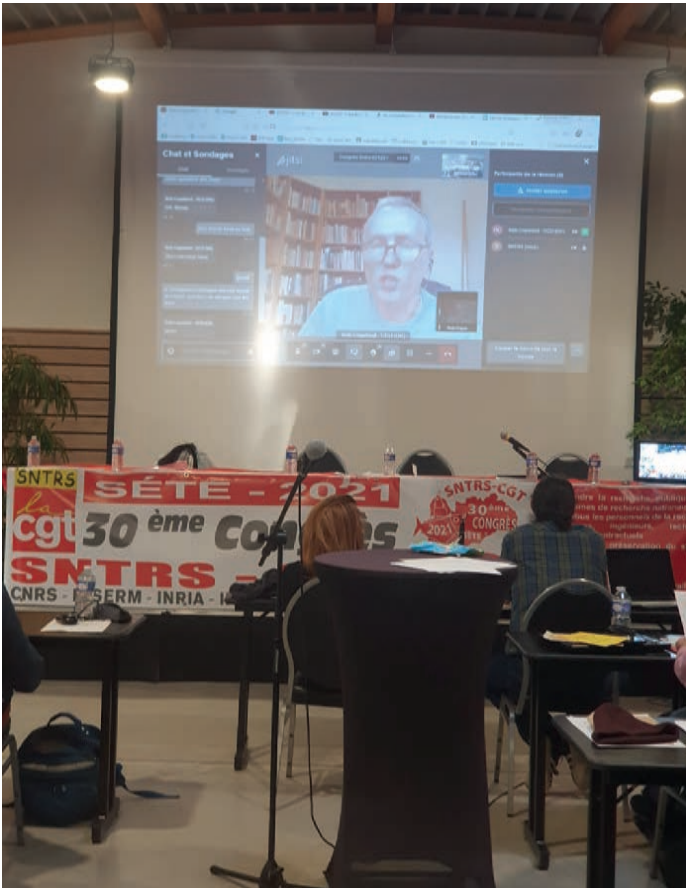


Je sais que d'autres syndicats de l'éducation en Europe ont aussi durement lutté pour la santé et la sécurité, et que plusieurs d'entre nous soutenons la campagne pour une plus grande équité vaccinale dans le monde. Cela reste

un outrage moral que de larges franges de la population mondiale demeurent encore sans vaccin, tandis que nous, dans les pays les plus riches, recevons nos doses de rappel.

## Le travail à la maison

Le second grand défi était, bien sûr, l'impact du travail à la maison sur le personnel et les étudiants, et le basculement vers l'éducation à distance. Même si UCU a poussé pour l'apprentissage à distance comme la meilleure façon de réduire le taux de contamination, nous avons aussi eu des inquiétudes concernant son impact sur le personnel du point de vue social et éducatif.



Pendant les premières phases de la pandémie, nous avons constaté des problèmes majeurs : débit insuffisant, équipement informatique obsolète et manque de formation préalable aux pédagogies digitales, ce qui a affecté en même temps le personnel et les étudiants.

De plus, nous avons vu la charge de travail du personnel s'accroître, comme conséquence du temps supplémentaire consacré à la préparation de l'enseignement en ligne, du brouillage des repères entre travail et vie domestique, et du besoin de fournir un soutien « pastoral » (NDLR. moral et relationnel) aux étudiants. Pour le personnel, l'apprentissage « hybride » ou « mixte » a abouti à une hausse exponentielle de la charge de travail et du stress. La revendication de charge de travail « soutenable » (NDLR. raisonnable) fait partie des combats que mène en ce moment UCU dans l'enseignement supérieur.

Le basculement vers l'enseignement en ligne ou « hybride » soulève aussi une série d'autres questions délicates autour de la pédagogie, des droits de propriété

intellectuelle, de la protection des données privées et du rôle grandissant que jouent les entreprises privées comme l'industrie EdTech. Ce sont des questions clés pour les syndicats de l'ESR en Europe, et le travail international nous permet de partager l'information, l'expérience et la stratégie afin d'y répondre.

## La recherche et les chercheurs

C'était le troisième grand défi. Pour le personnel de la recherche, les confinements ont entraîné des perturbations dans leurs projets de recherche ; ceux en contrats à durée déterminée et des doctorants ont été les plus durement touchés. UCU et d'autres organisations ont poussé pour le prolongement du financement des projets de recherche, mais, même si un certain financement public supplémentaire a été garanti, il était lamentablement insuffisant face à l'étendue du problème.

Les doctorants ont été les plus affectés par la pandémie, et de multiples façons – en partie parce qu'au Royaume-Uni ils appartiennent à la catégorie des étudiants et non des travailleurs. En réponse à cela, UCU a lancé une nouvelle campagne appelant à ce que les doctorants aient des conditions et des statuts comparables à celles du personnel de la recherche. C'est une campagne de long terme pour UCU, et nous savons que le soutien et les connexions internationales y joueront un rôle important. Nous avons déjà tiré profit de la stratégie et des expériences d'autres syndicats, par exemple des pays nordiques où les doctorants sont en principe classés dans la catégorie des personnels.

Le second domaine clé a été l'impact lié au genre que la crise a eu sur les publications et sur les demandes de financements de projets de recherche. Des enquêtes montrent que les académiques femmes ont en moyenne moins publié pendant les confinements ; il existe aussi des informations au niveau international confirmant le déclin du taux de soumission de nouveaux projets. Nous savons que cela va accroître les inégalités de genre dans l'ESR, en particulier concernant les rémunérations et les promotions, et ce n'est pas une surprise si ce sujet fait aussi partie des revendications lors des grèves de UCU qui se tiennent en ce moment.

## Les grèves de UCU

Aujourd'hui (NDLR. le 3 décembre 2021), c'est le deuxième jour de grève dans 58 universités au Royaume-Uni. Nous avons deux conflits qui se distinguent légalement mais sont corrélés : premièrement, une tentative continue de casser les retraites du personnel universitaire ; deuxièmement, un conflit sur les conditions de travail. C'est ce qu'au UCU nous appelons « les quatre combats » : paiement, précarité, conditions de travail et inégalité salariale liée au genre.

Ces conflits sont sous-tendus par deux problèmes fondamentaux dans l'ESR au Royaume-Uni : d'une part, la marchandisation accrue du financement de l'ESR et la gouvernance de l'université comme une entreprise ; de l'autre, l'absence de dialogue social et de négociations collectives dignes de ce nom au niveau du pays. Je sais que l'absence

de dialogue social demeure un vrai problème en France (vous avez suffisamment dit que cela ressemble plus à un « monologue social » qu'à un dialogue) ! En ce sens, notre combat est aussi le vôtre.

que nous pourrions mobiliser un nombre encore plus grand d'adhérents dans cette lutte. Nous savons aussi que nous pouvons compter sur votre soutien, le soutien du SNTRS-CGT.

Les adhérents de UCU pourraient entreprendre d'autres actions de grève au Nouvel An, et, si c'est le cas, j'espère

Merci de m'avoir écouté et merci pour votre solidarité.



### Soutien aux collègues du Royaume-Uni

Le congrès du SNTRS-CGT salue le personnel de l'ESR du Royaume-Uni en grève avec notre syndicat partenaire UCU (University and College Union) contre la réforme qui ampute leurs retraites de près de 35%, pour la création massive d'emplois, pour l'augmentation des salaires et des conditions de travail décentes, contre la précarité endémique et la surcharge du travail. Pas de frontières entre nous. Vos combats sont les nôtres.

### Support for our colleagues in the United Kingdom

The SNTRS-CGT congress strongly supports our colleagues in the UK on strike with our sister union UCU (University and College Union). We stand in solidarity with them against cuts to pensions and salaries, against endemic casualization, for secure jobs and decent working conditions, and against increasing workloads. No borders between us. Your fights are our fights.





# L a lutte de FENPROF au Portugal pendant la période pandémique

Par André Carmo



Cette intervention a comme objectif de faire une évaluation critique de ce qui s'est passé dans l'ESR portugais de mars 2020 à mars 2021, la dernière occasion pendant laquelle FENPROF est intervenue en particulier sur la situation pandémique.

Elle souligne le rôle joué par la FENPROF pendant cette période, mais aussi les positions du Ministère de la science, de la technologie et de l'éducation nationale (MCTES), ainsi que des institutions du système national de la science et de la technologie.

En avril 2020, c'est-à-dire presque un mois après que le gouvernement portugais a déclaré l'état d'urgence pour la première fois (le 18 mars 2020), la FENPROF a fait une analyse de la situation dans l'enseignement supérieur et les unités de recherche. En plus de saluer tous les professeurs et les chercheurs qui ont continué à faire preuve d'un engagement et d'un professionnalisme énormes, on a attiré l'attention sur un certain nombre de difficultés auxquelles nous faisons face, comme :

1. Le manque de ressources matérielles (équipement ou connexion internet), qui limitait la possibilité de nombreux étudiants de suivre les cours en ligne ; ce problème était aggravé par le licenciement ou la mise à pied, dans moins d'un mois, de plus d'un demi-million de travailleurs : des familles dont aucun membre n'a conservé son emploi.
2. Plusieurs étudiants devaient partager l'équipement informatique avec les membres de leur famille (étudiants aussi ou en télétravail).
3. Plusieurs enseignants étaient aussi obligés de partager leur équipement avec leurs enfants étudiants ou d'autres membres de leur famille en télétravail, en plus, dans certains cas, de prendre soin de leurs jeunes enfants à la maison, auxquels ils devaient prêter l'attention et l'assistance nécessaires.
4. Comment mener des activités pratiques ou de laboratoire à distance, les laboratoires étant un lieu important pour de nombreux cours universitaires.
5. Comment assurer une évaluation rigoureuse et juste qui ne pouvait pas se faire en présentiel.

La désorientation était de mise : des établissements qui interdisaient, à juste titre, l'enregistrement des cours, mais d'autres qui le demandaient ; des établissements qui imposaient certaines plateformes numériques et d'autres qui ne voulaient pas prendre le risque d'une rupture de la confidentialité qui pourrait avoir lieu ; des établissements qui ne disaient rien sur l'évaluation des étudiants ; des établissements qui ont maintenu le calendrier des évaluations

en fin de semestre et d'autres qui ont accepté qu'elles puissent se faire à distance avec des examens oraux...

Pour la FENPROF, il était essentiel, dès le début, que le ministère soit clair concernant les aspects essentiels de fonctionnement du système, sans se cacher derrière l'autonomie des établissements. En tout premier lieu, nous voulions qu'il s'exprime clairement sur trois sujets très importants :

1. La stratégie du retour progressif à l'activité en présentiel, en tenant toujours compte des instructions et lignes directrices des autorités de santé publique ; cette décision ne pouvait pas dépendre de chaque établissement.
2. L'évaluation des étudiants, qui, pour les raisons déjà mentionnées, ne pouvait pas toujours se faire en présentiel.
3. L'accès à l'enseignement supérieur pour les élèves qui finissaient leur cursus secondaire, pour qui les procédures (examens de fin de lycée, vœux et résultats d'admission) pourraient avoir lieu exceptionnellement après les vacances d'été, retardant un peu le début de l'année académique 2020-2021.

En mai 2020, la FENPROF est intervenue pour un retour progressif à l'activité en présentiel, considérant que, face à une situation d'urgence et de risque qui demandaient des actions concertées pour assurer la sécurité, la santé publique et l'équité, le ministère ne pouvait pas continuer à « protéger » avec des recommandations tardives, à usage unique et incomplètes. Il devait assumer ses responsabilités : transmettre des instructions générales claires et accorder aux établissements de l'ESR les moyens nécessaires pour garantir les conditions essentielles d'hygiène, sécurité et santé publique.



Plus tard, en juin 2020, l'accent a été mis sur l'impact sur la recherche. Nous avons considéré que les perturbations résultant de la pandémie avaient des conséquences variées :

1. Des projets de recherche suspendus temporairement, dans certains cas de façon irréparable, car ils impliquaient un travail de terrain et une mobilité nationale et internationale pendant une période où la liberté de mouvement était très réduite ou même impossible.
2. Des travaux de terrain, de laboratoire ou d'archives qui ne pouvaient pas se faire étant donné la fermeture des établissements ou les rotations des équipes en présentiel qui s'ajoutaient aux restrictions de voyager précitées. C'était valable en particulier pour le tra-

vail saisonnier, dont l'interruption impliquait des mois de travail et des objectifs compromis.

3. Des recherches qui n'étaient plus menées, car le personnel était directement investi dans les travaux concernant le SARS-CoV-2 ou l'impact de la COVID-19.
4. L'impossibilité de transposer des modes de travail scientifique dans un format « distanciel », quand ceux-ci nécessitent une relation sociale de proximité étroite et de confiance, ce qui a profondément mis en difficulté pendant cette période les sciences humaines et sociales par exemple.
5. Des difficultés supplémentaires dans la relation entre les chercheurs et leur établissement de tutelle, ainsi qu'avec la Fondation pour la science et la technologie (FTC) [NDLR qui finance la recherche publique au Portugal].

La FENPROF a exigé que le gouvernement et notre ministère, en collaboration avec la Fondation, prenne des mesures intégrées et systémiques pour faire face aux perturbations découlant de la pandémie. Nous avons souligné que, vu l'urgence, il fallait prolonger tous les financements (directement versés par la FTC ou d'autres) et tous les projets de recherche pour une période équivalente à la durée des restrictions empêchant le déroulement normal de ces travaux de recherche. En même temps, il fallait reporter les délais des évaluations à mi-parcours ou des évaluations pour des renouvellements, pour un temps équivalent [aux restrictions].

En juillet 2020, la FENPROF a préparé l'année académique en se basant sur une enquête concernant l'effet des plans d'urgence sur les établissements de l'ESR. Elle soulignait deux aspects essentiels :

1. Le ministère continuait d'être absent quand il s'agissait de définir les règles et méthodologies à appliquer dans l'ensemble de l'ESR.
2. Les différents établissements (et même au sein d'un même établissement) continuaient d'implémenter une diversité de solutions pour le semestre qui allait commencer.

La dernière fois où la FENPROF est intervenue en relation avec des sujets COVID19, en mars 2021, on s'était plaint auprès du ministère à cause de la non-intégration dans la phase 1 de la vaccination contre la COVID19 des

enseignants des établissements du supérieur, contrairement aux autres niveaux de l'éducation. Notre ministère a justifié sa décision par le fait que dans les cours du supérieur il y avait moins d'étudiants que dans le primaire ou le secondaire. C'est vrai que dans ces deux niveaux le nombre d'élèves par classe est excessif, et la FENPROF a attiré à plusieurs reprises l'attention sur ce point. Mais il n'y a pas une grande différence proportionnellement avec le supérieur où, dans plusieurs cas, le nombre d'étudiants par salle est bien supérieur au seuil des 30 fixé [par les autorités].

De plus, pendant les mois où la crise sanitaire était la plus grave, c'étaient les jeunes du groupe d'âge des 18-24 ans qui avaient le plus fort taux d'incidence de COVID-19. Des jeunes des régions les plus diverses, quelques-uns de municipalités où le nombre des cas actifs est resté élevé, et qui étaient en contact dans leurs établissements entre eux, avec leurs enseignants ou avec les autres travailleurs des services.

En plus de cela, l'UNESCO et l'UNICEF dans leurs déclarations ont exhorté les gouvernements de considérer les enseignants comme des groupes prioritaires à la vaccination, sans distinguer le niveau où ils et elles enseignaient, mais en exprimant plutôt leur inquiétude car, si le personnel enseignant et non-enseignant dans les établissements d'éducation n'était pas vacciné, on courait le risque de les voir à nouveau fermées, ce qui aurait des conséquences négatives.

En fin de compte, tout le long de la crise pandémique, la confusion était la règle. Le ministère n'est pas intervenu de façon consistante et globale, et plusieurs tendances déjà en cours, comme l'intensification excessive du travail portant atteinte à la santé physique et mentale du personnel, la pression montante pour s'adapter à un nouvel environnement de travail fondamentalement numérique, les restrictions imposées aux institutions démocratiques, l'intensification de la compétition entre collègues au lieu de la coopération et de la solidarité, se sont clairement accélérées et constituent maintenant le nouveau cadre socio-institutionnel dans lequel nous devons lutter pour mettre en avant un agenda progressiste.

La FENPROF a toujours eu à cœur de traiter de façon équilibrée les problèmes spécifiques relatifs à la COVID-19 et les autres problèmes auxquels nous devons faire face. C'était sans doute notre défi principal pendant l'ensemble de cette période.

## La Fédération Mondiale des Travailleurs Scientifiques (FMTS-WFSW)

Par Elies Molins, membre du secrétariat international

La Fédération Mondiale des Travailleurs Scientifiques (FMTS-WFSW), est une organisation internationale non gouvernementale en partenariat officiel avec l'UNESCO. Elle a été fondée en 1946 à l'initiative de deux grands scientifiques, le cristallographe irlandais John Desmond Bernal et le physicien français Frédéric Joliot-Curie. L'objectif de la FMTS était alors que la science ne soit utilisée

qu'à des fins pacifiques et pour le bien-être des peuples, faisant appel à la responsabilité sociale des scientifiques.

Contrairement aux autres mouvements de l'époque, la FMTS est un mouvement non seulement sur la science, mais aussi sur sa relation avec la société. En plus d'être une organisation pacifiste, elle se préoccupe également

des implications sociales de la science, de sa vulgarisation, des aspects professionnels, de la responsabilité sociale des scientifiques (dont le désarmement nucléaire) et de la promotion d'une coopération internationale sans restriction. Plus récemment, nos préoccupations portent également sur des problèmes urgents de notre société tels que le changement climatique, l'accès à l'eau, l'énergie et la production alimentaire. Dans chacun d'eux, la science a et doit jouer un rôle clé, même si le problème ne peut être abordé que s'il est assumé et traité à tous les niveaux : social, économique et politique.

La FMTS regroupe actuellement des syndicats et des associations scientifiques de quatre continents, ainsi que des personnalités individuelles. Les organisations affiliées appartiennent à 21 pays différents : de l'Argentine à la Mongolie, de Belarus au Canada, et de la Chine au Sénégal. Notre Assemblée Générale se réunit tous les quatre ans et notre Conseil Exécutif tous les ans. Le secrétariat international se réunit mensuellement (à distance) pour suivre l'activité. Le bureau permanent se réunit périodiquement à notre siège, au siège de la CGT à Montreuil.

Le FMTS a participé à l'élaboration de la Recommandation de l'UNESCO de 1974 sur la Science et les Chercheurs Scientifiques, mise à jour en 2017. Récemment, la Fédération a travaillé sur les recommandations de l'UNESCO sur la Science Ouverte (je dois faire mention de l'important contribution de Dina Bacalexi, de votre syndicat) et sur l'Éthique de l'Intelligence Artificielle. Un Fonds pour Financer la Recherche Scientifique en Afrique est également proposé.

Les travailleurs scientifiques, hommes et femmes, qu'ils soient chercheurs, enseignants, ingénieurs ou techniciens, sont de plus en plus interpellés en raison de leur responsabilité quant à l'impact de leurs connaissances et recherches sur l'avenir de la société et sur la pérennité de leurs développements. La science doit essayer de lutter contre la pauvreté, les inégalités, la faim, les guerres, la destruction des ressources naturelles et les menaces qui pèsent aussi sur l'environnement. La science, la recherche, les découvertes et l'innovation doivent servir le bien commun, tout comme l'économie et la politique. La prise de décisions avec une vision locale, sans perspective à la fois globale et temporelle, est actuellement un des plus grands obstacles au progrès humain et à son développement durable. Il faut tenir compte que pour la première fois dans l'histoire, nous avons le pouvoir de la connaissance et de la technologie pour être en mesure de faire face à de nombreux défis existants.

Le défi de la COVID a été paradigmatique. Un vaccin a été créé et produit par millions en un temps record. Mais s'il existe des pays avec 90% de vaccination, d'autres n'atteignent pas le 2%. Le paradoxe est que de nouvelles souches sont générées dans le grand bassin de non vaccinés, qui nous menacent tous. Ainsi, de plus en plus de problèmes ne seront résolus que dans une perspective à la fois globale et durable dans le temps.

C'est peut-être dans l'économie que notre interdépendance devient de plus en plus visible. Où l'on constate que la coopération est toujours plus bénéfique que la compétition, surtout à long terme.

Mais c'est en politique qu'il y a un long chemin à parcourir. Il est tout à fait absurde que des luttes fratricides se déve-

loppent dans un monde où la catastrophe environnementale met en péril notre survie en tant qu'espèce. Peut-on vraiment penser que des affrontements sanglants, des menaces, des armes et des guerres peuvent faire partie de n'importe quelle équation pour parvenir à un accord vers une situation de paix ? Ne vaudrait-il pas mieux que les parties s'assoient pour négocier, avec l'objectif qu'un accord soit la seule alternative ? Le simple réinvestissement des énormes coûts d'armement serait probablement un atout majeur pour l'accord. Après avoir mis fin à la faim, l'objectif qui aurait dû être atteint au cours de cette décennie c'est que les guerres soient éradiquées. Ça n'est pas une utopie, c'est devenu indispensable pour survivre. Aucune guerre ne donne un solde positif pour quiconque.



Enfin, **la FMTS a proposé** à la 41e Conférence Générale de la UNESCO que les scientifiques du monde entier coordonnent leurs efforts, sous l'égide de l'UNESCO, pour identifier les indicateurs de déséquilibre et **établir des stratégies et des tâches claires pour y remédier, selon les objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU. Des protocoles bien raisonnés devraient convaincre la société de faire pression sur les décideurs** pour qu'ils agissent en conséquence. L'effort de tous est essentiel pour que les portes du futur ne se ferment pas.

Je vous remercie de l'opportunité de participer à votre congrès.



