



CNRS-INSERM  
INRIA-IRD-INED  
IRSTEA

Les chercheurs en ont marre  
de travailler pour des prunes !

Ils veulent des compensations  
pour leurs sujétions et astreintes !

La recherche utilise de plus en plus d'équipements complexes et coûteux. Il est fréquent que dans les laboratoires, des installations ou équipements fonctionnent en continu 24 heures sur 24 et chaque jour de la semaine. Les unités mixtes de service et les plateformes techniques constituent les archétypes de ce type de fonctionnement.

Toutes les catégories de personnels du chercheur au technicien assurent le fonctionnement de ces équipements ainsi que le respect de la législation sur la sécurité. Les chercheurs sont sollicités comme les autres personnels pour les tâches collectives de maintenance dans le laboratoire ou de surveillance des équipements : nettoyage de salles spécialisées, astreintes pour congélateurs, gestion de produits dangereux... Ils travaillent aussi en horaires décalés et sont soumis aux astreintes.

### **Les définitions réglementaires des sujétions et astreintes :**

Les sujétions correspondent aux situations suivantes :

1. Travail de nuit (période au moins comprise entre 22 h et 5 h ou entre 22 h et 7 h si 7 h consécutives), le dimanche, les jours fériés, le samedi en dehors des horaires habituels de fonctionnement du service ;
2. Travail en horaires décalés avant 7 h ou après 19 h, sous réserve d'un travail minimum de 2 heures ;
3. Variation importante de la durée hebdomadaire du travail par rapport à la durée prévue par l'article 3 de l'arrêté du 31 août 2001 relatif à l'ARTT ;
4. Travaux conduisant à des déplacements fréquents et prolongés, en dehors des heures normales et du lieu habituel de travail, et nécessaires à l'exercice des fonctions habituelles de l'agent dans le cadre de son activité principale. Sont exclus les déplacements occasionnels en France ou à l'étranger (missions embarquées, missions en conditions difficiles)

La période d'astreinte est définie comme la période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure de répondre à une sollicitation professionnelle et, si nécessaire, d'assurer une intervention sur le lieu de travail. Le temps d'intervention est considéré comme un temps de travail effectif. Une astreinte peut être mise en place pour les besoins du service durant la semaine, la nuit, le samedi, le dimanche ou les jours fériés dans les cas suivants :

1. Pour effectuer des opérations de maintenance des bâtiments et des installations techniques ;
2. Pour effectuer toutes opérations permettant d'assurer la sécurité des installations, des biens et des personnes ;
3. Pour permettre le fonctionnement continu des services, notamment les systèmes informatiques, les équipements scientifiques et les dispositifs expérimentaux.

### **Les situations d'emploi ouvrant droit à compensation :**

Les directions des ressources humaines des établissements déclinent les activités ou le cadre pouvant ouvrir droit à indemnisation financière et/ou compensation en temps de repos au titre des sujétions ou astreintes.

Pour le CNRS :

- équipements scientifiques collectifs nécessitant un fonctionnement continu : accélérateurs, centres synchrotrons, installations de type sources de neutrons, de champs magnétiques ;
- observatoires d'astronomie, d'astrophysique, de géophysique ;

- centres de calcul ;
- administration des ressources informatiques collectives des unités de recherche ou de service.
- gardiennage et sécurité d'unités, d'installations et de sites ;
- montage, réglage et exploitation d'expériences sur sites ;
- missions embarquées de moyenne et de longue durée sur navires côtiers ou hauturiers ne faisant pas l'objet d'une indemnisation au titre de l'indemnité pour service à la mer ;
- missions longues de terrain : campagnes de carottage en lac d'altitude, campagnes de mesures sur le terrain en aérologie, missions de glaciologie, certaines missions archéologiques ;
- interventions spécifiques sur animaux, plantes ou cultures de cellules dont la définition est précisée, sur proposition du directeur d'unité, dans le contrat d'objectifs signé en début de contrat quadriennal entre le directeur d'unité de recherche et le département scientifique ;
- laboratoires « classés » L3 ou L4 présentant des risques et des contraintes de travail spécifiques ;
- situations administratives exceptionnelles : situation des personnels ITA affectés au secrétariat général du Comité national ; assistants.es de gestion des départements scientifiques ; personnels gérant des salons, colloques ou conférences ; personnels affectés aux bureaux des concours Île-de-France.

**Les chercheurs se retrouvent dans plusieurs de ces situations d'emploi, ce qui devrait leur ouvrir droit à indemnisation et compensation.** Cependant, aucun texte réglementaire ne prévoit de telles compensations pour les chercheurs ni aucune limite à la durée effective de leur travail en mission ou pour l'assistance sur des équipements. **Ce n'est pas acceptable !**

Deux types de compensation sont prévus pour les ingénieurs et techniciens :

Des compensations financières étaient prévues dans l'article 3 du décret n°2002-69 du 15 janvier 2002 pour les ingénieurs et techniciens : «la PPRS peut être majorée, notamment à titre de compensation des sujétions, astreintes, interventions au cours des astreintes... mentionnées aux articles 1, 5 et 9 du D.25/08/2000) ».

Des compensations en temps de repos sont prévues dans l'article 1 du décret du 15 janvier 2002 pour les ingénieurs et techniciens (art.1 D.15/01/2002): «lorsqu'elles ne sont pas compensées par une majoration de la PPRS..., les astreintes...donnent lieu à compensation en temps de repos».

Ces textes sont devenus caduques du fait de la mise en place du RIFSEEP. Des concertations sont en cours dans les établissements pour réajuster le dispositif de compensation des sujétions et astreintes aux nouvelles modalités du régime indemnitaire des ingénieurs et techniciens. Les chercheurs et les contractuels ne peuvent rester exclus de ce dispositif.

#### **Propositions du SNTRS-CGT:**

Le SNTRS-CGT revendique que les chercheurs et les contractuels bénéficient de compensations financières et en temps de repos similaires à celles des ingénieurs et techniciens.

Lors de la création ou du renouvellement d'une unité ou d'un service ou du démarrage d'une nouvelle installation, le règlement intérieur de l'unité ou du service doit préciser si une partie de l'activité est effectuée en dehors des plages normales d'activité. Les besoins en personnels pour assurer l'ensemble de ces tâches doivent aussi figurer dans le règlement intérieur afin d'anticiper les effectifs nécessaires et ne pas surcharger de travail les personnels de l'unité ou du service.

L'organisation des sujétions et astreintes se détermine par concertation, au sein de l'unité ou du service (conseil de laboratoire ou de service) et est inscrite dans le règlement intérieur.

Toute personne titulaire ou contractuelle affectée à l'unité est informée du régime de travail du poste qu'elle va occuper (volume annuel de travail en horaires décalés et astreintes). L'établissement définit les types de compensation applicables aux sujétions et aux astreintes pour tous les personnels.