

BRS

Bulletin de la recherche scientifique

CNRS
Inserm
INRIA
IRD
INED
IFREMER



Mai 2026 N°538

Fiches revendicatives du SNTRS-CGT



● Menaces sur les droits des fonctionnaires

● Fiches Revendicatives révisées au congrès 2024 et au CSN de juin 2025

● Archives et Histoire du SNTRS-CGT



Patrick BOUMIER
Co-secrétaire général

- P2** ▶ Édito :
- P4** ▶ Menaces sur les droits des fonctionnaires !
- P6** ▶ Fiches revendicatives
- P43** ▶ Tribune libre : Les financements de l'ESR : L'austérité ce n'est pas pour tout le monde !
- P46** ▶ Tribune libre : Partenariat public-privé dans l'Enseignement supérieur et la recherche : quel avenir pour les instituts Carnot ?
- P48** ▶ Tribune libre : Danielle Muller
- P48** ▶ Tribune libre : Jocelyne Leger
- P49** ▶ Nouveau site « Archives et Histoire du SNTRS-CGT » créé par Jean Kister
- P52** ▶ International

Chère camarade, cher camarade,

De l'argent pour l'Education, pas pour des porte-avions ! Je pourrais m'arrêter là, tellement cette revendication concentre les aspirations et les cris de révolte de celles et ceux qui n'acceptent pas la « pensée unique » et qui ne tombent pas dans le consensus militariste. Mais je vais continuer et insister sur l'importance d'être précis à tous les niveaux dans les revendications, à commencer au sein de notre syndicat lui-même. Ce numéro du BRS donne (enfin) les fiches revendicatives sur les grilles indiciaires, qui auraient dû être adoptées à notre dernier congrès. Ces fiches illustrent notamment l'écart grandissant entre les revendications et la réalité, ce qui n'est pas pour nous surprendre.

Au niveau fédéral, l'élaboration collective des repères revendicatifs « Recherche » vient d'être récompensée par un vote favorable à près de 96% du dernier Conseil national de la FERC. Nous disposons ainsi d'un outil de lutte de référence, construit sur des analyses à jour, par exemple sur les ZRR et sur la politique de site. Il faut noter les contributions particulières du collectif doctorants de la FERC et du collectif féministe du SNTRS, que je tiens à remercier vivement.

Quant au document d'orientation proposé au 54^{ème} congrès confé-

déral, nous verrons ce que les délégués décideront de retenir des milliers d'amendements qui seront déposés. Le calendrier d'analyse des documents de congrès fut bien trop serré, pas satisfaisant du tout, ce qui n'a pas empêché notre commission exécutive (CE) de voter une cinquantaine d'amendements, le 26 mars. Ce congrès se prépare dans une situation générale plus incertaine que jamais, comme le mentionnaient Claudia et Stéphan, dans le rapport introductif de notre CE : « Pendant que ces tensions explosent à l'échelle mondiale, leurs conséquences se font ressentir durement, jusqu'à nous. Les prix de l'énergie explosent à nouveau, l'inflation est toujours en hausse, et fortement ressentie, alors que les salaires stagnent. Pas d'espoir de réévaluation rapide des rémunérations dans le privé comme dans le public, où l'augmentation du point d'indice a disparu des radars depuis des décennies. Le gouvernement n'envisage rien pour compenser la perte de pouvoir d'achat majeure, historique et toujours plus importante de ses agents. Depuis le 1^{er} janvier 2000 c'est - 28,6 % (en décembre 2025 hors tabac (Insee)).

https://www.cgтетat.fr/IMG/pdf/perte_actualisable_du_point-2025-12.pdf



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
Web : <http://www.sntrs.fr>

ISSN 0180-5398 CP0927 S 05392
Co-directeurs de la publication :
Claudia GALLINA & Patrick BOUMIER
Imprimé par nos soins
Périodicité : Trimestrielle



**Pendant ce temps
la spéculation va
bon train et les
grandes entreprises
enregistrent des
profits record
scandaleux.**

Cette année encore elles distribueront plus de dividendes à leurs actionnaires. »

**L'austérité n'est
donc pas pour tout
le monde, rien de
nouveau sous le soleil.**

Mais aujourd'hui, la question concrète brûlante est celle de l'envoie des prix des carburants. À la question bien légitime de « blocage des prix », le gouvernement répond par... « débloccage de 8.5 milliards d'euros supplémentaires pour des munitions ». Circulez, allez hop ! Enfin, si vous avez les moyens... Pourtant, très nombreux sont les secteurs professionnels touchés ; même les petits patrons se mettent à protester, via des blocages ou des barrages filtrants.

**Les manifestations du
1^{er} mai se préparent
dans ce cadre.**

Elles seront une occasion pour les travailleurs et les travailleuses de rappeler leur puissance quand ils et elles sont uni.es sur des revendications précises. Si le gouvernement a, pour le moment, repoussé son attaque contre le 1er mai, n'est-ce pas justement dû à la crainte qu'une étincelle mette le feu aux poudres ? Quoiqu'il en soit, cela ne peut que nous encourager à amplifier l'organisation, notamment en décryptant les attaques auxquelles nous sommes confrontés. Celle récente sur les Autorisations spéciales d'absence (ASA) est une nouvelle charge contre le statut de fonctionnaire, un statut qu'il nous faut absolument défendre y compris au sein de notre confédération, la CGT, où il est parfois un peu oublié.

Un dernier mot particulier sur les entraves à la liberté d'expression qui

peuvent prendre des formes réglementaires diverses. Plus spécifiquement dans l'Enseignement supérieur et la Recherche, la question des zones à régime restrictif (ZRR) est toujours d'actualité, en témoigne la pétition initiée par les camarades de l'INRIA, qui a recueilli plus de 1000 signatures. L'enjeu est de taille : repousser le projet de faire passer l'intégralité des unités de l'INRIA en ZRR ! Au niveau plus général, la proposition de loi Yadan arrive à l'Assemblée nationale ; il s'agit d'une arme particulièrement dangereuse pour criminaliser toute expression contre le gouvernement d'Israël. Une pétition mise en ligne sur le site de l'Assem-

blée nationale et relayée par la CGT, a recueilli près de 700 000 signatures. Ce projet de loi s'insère dans un dévoiement particulier de l'antisémitisme : aujourd'hui, le bon républicain doit tendre une nouvelle corde à son arc, celle du renversement : les antiracistes deviennent les pires antisémites qui soient et les antisémites assumés d'hier deviennent fréquentables. Face à cette nouvelle forfaiture, la meilleure des réponses, à notre niveau, reste la lutte des classes sur des fondements sans équivoque.

Vive le SNTRS-CGT, vive la CGT !



Menaces sur les droits des fonctionnaires !

Il n'y a pas de petit profit :

Macron et son gouvernement tapent encore sur les fonctionnaires en proposant une réduction des droits entourant le projet de décret relatif aux autorisations d'absences !

Le gouvernement travaille à une réécriture relative aux droits aux autorisations spéciales d'absences comme par exemple les autorisations de garde d'enfants malades. Il s'attaque encore aux fonctionnaires qui sont parfois concernés dans les moments les plus difficiles de leurs vies.

Suite à la loi de transformation de la fonction publique (2019) les modalités inhérentes aux autorisations spéciales d'absences (ASA) avaient été renvoyées à un futur décret qui peine à sortir faute d'accord. Récemment, le Conseil d'État a enjoint à l'État de finaliser ce décret, ce qui l'a amené mi-février 2026 à présenter un projet sur lequel la grande majorité des syndicats ont manifesté leurs désaccords.

Au lieu de reprendre les précédents dispositifs et de les retranscrire dans le code de la fonction publique, le gouvernement a saisi cette opportunité pour modifier cette réglementation tant sur la forme que sur le fond, réduisant ainsi certaines dispositions prévues dans les textes d'origine.

De quoi parle-t-on ?

Les autorisations d'absences (ASA) sont des dispositifs qui permettent aux agents de s'absenter de leur poste de travail de manière parfaitement exceptionnelle en raison de situations familiales ou personnelles en raison d'événements impondérables. Les dispositions les plus connues sont ASA pour « garde d'enfants malades », mais il existe tout un tas de dispositifs réglementaires donnant droit à des ASA importantes. Leur vocation est d'accompagner les agents dans des moments importants dans leur vie comme un mariage, un PACS, une procédure d'adoption ou un déménagement par exemple. L'enjeu peut être encore plus important, en raison d'actes médicaux, d'accompagnement de personnes dépendantes ou handicapées, ou pire, de confrontation à des moments très difficiles, voire cruels, comme pour le décès d'un parent ou d'un enfant.

Il existe des ASA de droit et des ASA soumises à l'avis de la hiérarchie au regard des impératifs de service.

Parmi les autorisations de droit, nous comptons par exemple les autorisations pour les femmes enceintes de se rendre aux huit examens médicaux obligatoires de surveillance médicale.

De même le conjoint fonctionnaire bénéficie lui aussi de trois autorisations d'absence pour participer aux examens obligatoires.

Qu'est ce qui est remis en cause ?

Le cadre général du texte entrave toute forme de revendication spécifique dans les établissements.

La rédaction de ce texte conduit, sous couvert d'égalité, à entraver toute forme de négociation spécifique dans les établissements publics, niant ainsi certaines spécificités d'emplois.

Voilà un texte construit par des technocrates pour des technocrates. Les administrations ou services se verraient dans l'impossibilité d'adapter ces droits au regard des grandes diversités d'emplois des fonctionnaires.

Des droits sont objectivement supprimés !

Parmi les mesures indignes, ce texte prévoit de limiter les droits pour garde d'enfant malade. Le projet propose de maintenir le droit à 6 jours d'ASA pour les enfants de 0 à 11 ans mais à partir de 11 ans jusqu'à 16 ans, ces droits se verraient réduits à 3 jours seulement.





Cette mesure est doublement indigne car elle touche aux enfants et à leur santé mais aussi aux femmes qui portent encore dans une très grande majorité des cas, la charge de la parentalité au sein du foyer.

Les textes antérieurs permettaient des dispositions d'ASA plus large que dans ce texte. Par exemple, la nouvelle version ne fait plus mention des ASA dans les cas de décès d'un membre d'une fratrie ou d'un beau-père ou d'une belle-mère. Comment peut-on mépriser la disparition d'un frère ou d'une sœur ? comment peut-on imaginer ne pas permettre à un.e collègue de prendre le temps nécessaire aux deuils ses proches ? Ces modifications sont clairement réactionnaires et à contre-temps de l'évolution de notre société.

D'autres possibilités ont disparu également. C'est le cas des ASA pour la naissance ou l'adoption d'un enfant (3 jours de droit) ou pour le mariage d'un enfant (1 jour de droit). Comment peut-on être autant méprisé dans la fonction publique ? Quand on sait que la disposition d'autorisation d'absence existe dans le code du travail pour les salariés du secteur privé (3 jours pour une naissance ou adoption) comment ne pas penser que ce gouvernement fait du « fonctionnaire bashing » ?

Réduction des droits « selon nécessités de service »

L'autre point saillant de ce projet, c'est la limitation des dispositions par la conditionnalité des « nécessités de service ». Cette expression remet en cause des droits alors que ces dispositions visaient à soutenir les agents à traverser des épreuves. Cette rédaction laisse une grande liberté aux responsables hiérarchiques pour accepter ou refuser les autorisations. Cette formulation va clairement favoriser l'arbitraire et les inégalités, accentuant ainsi les discriminations.

Le comble du fossoyeur

Dans l'instruction d'un autre projet de modification des textes statutaires, le gouvernement a présenté un texte visant à restreindre l'accès au temps partiel thérapeutique et à affaiblir sa portée.

Les mesures avancées visent à imposer un délai de 30 jours avant la validation du temps partiel, ouvrant ainsi la porte à des remises en cause tout comme un entretien préalable obligatoire pour organiser la continuité de service.

Après avoir dégradé peu à peu les services publics, le gouvernement fait peser le poids de la responsabilité de la continuité de service sur les victimes.

C'est une politique perverse et manipulatrice qui tend à faire culpabiliser les fonctionnaires.

Dans un contexte où les établissements publics sont asphyxiés par des mesures d'austérité, ils n'ont plus les moyens d'organiser les remplacements de longue durée de leurs salariés en arrêt. Alors que dire de ces mesures qui asservissent les autorisations d'absence aux « nécessités de service » ?

Les fonctionnaires sont une fois encore victimes d'une politique libérale et décadente, alors que le même gouvernement nous amuse avec des commissions, des rapports et autres travaux pour questionner l'attractivité des carrières de la fonction publique.

En réalité, ce gouvernement est le fossoyeur des services publics en dégradant les emplois, les conditions de travail et les moyens de fonctionnement de nos établissements.

Quel cynisme et mépris pour les femmes, en sortant ce projet quelques jours avant la journée de la femme du 8 mars, le gouvernement fait la preuve de ses véritables préoccupations. De plus, aucune disposition n'est prévue sur les ASA liées à la santé hormonale, contrairement à sa communication pré-électorale.

Les organisations syndicales se sont opposées fermement au projet de modifications des « ASA » présenté en février.

Dans une nouvelle version du projet qui sera présenté en avril, le gouvernement reculerait sur ces remises en cause des droits d'ASA. C'est le résultat de la contestation menée par les organisations syndicales. Mais à l'heure où nous écrivons ces lignes le résultat est incertain. Les menaces demeurent sur la réglementation des mi-temps thérapeutiques et aucune disposition n'est envisagée pour le congé hormonal.

Le plus honteux, c'est que nombre de ces dispositifs qui nous concernent tous, sont censés nous aider à surmonter les heures les plus complexes, les plus difficiles, et parfois même, les plus dramatiques de nos vies. N'y a-t-il pas une contradiction entre les déclarations de Macron prônant le réarmement démographique et ces atteintes qui visent essentiellement les familles et les événements associés à la parentalité ?

L'injustice et la cruauté de ces mesures doivent nous mobiliser pour défendre et porter de nouvelles revendications à l'instar du congé hormonal. La CGT a dénoncé l'indignité de ces projets et s'opposera méthodiquement à toute remise en cause des droits et conquises sociaux ! Il convient aussi de partager nos actions à tous les salariés, en les assurant qu'ils peuvent compter sur la vigilance de la CGT pour les informer et défendre nos intérêts.

Aucun recul des droits en matière de santé au travail ou de conditions de travail n'est acceptable ni négociable !

Didier Gori



Sommaire des fiches revendicatives

Plan général

A SALAIRES ET GRILLES DES PERSONNELS DE RECHERCHE

Catégorie C

Revendications AT :

Catégorie B

Revendications T:

Catégorie A

Revendications AI:

Ingénieur d'études : 2 grades

Revendications IE :

Ingénieur de recherches : 2 grades

Revendications IR :

Chargé de recherche : 2 grades

Revendications CR:

Directeur de recherche

Revendications DR :

CARRIÈRE DES NON TITULAIRES

B ACTION SOCIALE – préambule

B1 ACTION SOCIALE INTER EPST INSTITUTIONNELLE

B2 RESTAURATION SOCIALE

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

B4 ANNEXE CAES CNRS - Le comité d'action et d'entraide sociale (CAES)

B5 CAES DE L'INSERM

Revendications vis-à-vis l'Inserm

B6 ANNEXE CAES INSERM

C INDEMNITE DE RÉSIDENCE

D LUTTER CONTRE TOUTES FORMES D'OPPRESSIONS ET DE DISCRIMINATIONS

E INTEGRATION et ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

F SUJÉTIONS, ASTREINTES, TRAVAIL DE NUIT

G TÉLÉTRAVAIL

H RETRAITE ET ANNEES D'ÉTUDES

I FICHE NON TITULAIRES

J DES ENJEUX SOCIÉTAUX LIÉS AUX QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES ET CLIMATIQUES

K DES MOYENS POUR LA RECHERCHE

Message à la commission exécutive et au bureau national :

La commission a identifié cinq points où le débat sur les fiches semblait nécessaire et impossible à mener dans le temps contraint du congrès. Elle en a fait part au congrès qui a acquiescé sur ces points pendant le débat d'amendements. Il s'agit :

- *De la nécessité d'harmoniser l'écriture inclusive dans tout le texte qui en présente des formes très diverses. Une relecture par des experts et expertes est indispensable*
- *De la question des grilles salariales. Nos fiches présentent à ce jour des corps à deux grades à l'exception des AI. Des amendements semblant avoir l'accord du congrès ont proposé de revenir à des fiches revendicatives salariales comportant un corps par grade. La mise en place d'un GT semble nécessaire sur ce point.*
- *Des revendications concernant la restauration au CNRS et à l'INED qui sont absentes de la fiche restauration. Un GT pourrait en proposer.*
- *De la fiche sur les enjeux sociétaux liés aux questions environnementales et climatiques qui est très succincte. Il est apparu que l'analyse de la situation et l'élaboration de revendications plus complètes méritait un ample débat. Un GT pourrait y travailler et présenter ses propositions en CSN*
- *De la revendication d'une évaluation des personnels ingénieurs et techniciens par les pairs qui a été à nouveau proposée dans un amendement. Là aussi un GT pourrait travailler sur la question de l'évaluation des personnels de recherche en général en vue d'un débat en CSN.*

A SALAIRES ET GRILLES DES PERSONNELS DE RECHERCHE

(Révision juillet 2024)

Les salarié-e-s 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 salarié-e-s de la recherche publique sont des fonctionnaires citoyen-ne-s 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 des fonctionnaires, elle doit être revalorisée avec un rattrapage immédiat des pertes subies depuis plus de 20 ans et plus encore avec l'inflation des trois dernières années. Le système d'indexation des rémunérations sur l'inflation doit être rétabli.

Situation actuelle

Depuis la loi de titularisation de décembre 1983, jusqu'à septembre 2020, à l'exception de la grille des ingénieur-e-s d'études, les grilles n'ont pas été revalorisées à la hauteur des besoins 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 (NES) et le Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) en 2017. Pire en particulier suite au NES les grilles des catégories C et B sont devenues tellement indigentes que les bas de grilles sont régulièrement en dessous du SMIC. De plus le déroulement des carrières pour ces catégories a été anormalement rallongé avec un aplatissement des grilles.

Les pertes de pouvoir d'achat subies par le point indiciaire depuis la désindexation de 1983 associée à l'augmentation progressive du SMIC, ont conduit à un tassement considérable de la grille. Entre 2000 et 2024, la valeur du point d'indice a décroché de près de 26% par rapport à l'inflation (hors tabac). De 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 seulement 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 pour la toucher il faut avoir une évolution du traitement brut indiciaire inférieur sur 4 ans à celle de l'indice des prix à la consommation. Bien sûr ces augmentations ne règlent aucunement le décrochage énorme du point d'indice.

Du fait de l'inflation, le nombre d'agents touchant la GIPA est en forte augmentation.

À l'Inserm,

On constate une explosion du nombre de bénéficiaires de la GIPA en 2 ans : en 2023 plus d'1 agent sur 4 l'a perçue ! Jusqu'à 2021 : 6,5 % des agents touchaient la GIPA : 2,5 % de la population IT et 11,5% de la population des chercheurs. En 2023 : 26,4 % des agents ont touché la GIPA : 20 % de la population IT et 35% de la population de chercheurs

Au CNRS :

Sur la période de 2014 à 2018, : 4,8 % d'agents concernés

En 2021 au titre de 2020 : 3,8 %

En 2022 au titre de 2021 6,6 %

C'est un doublement entre 2021 et 2022

Cela montre bien le décrochage de nos rémunérations en regard du pouvoir d'achat.

Quelques chiffres en novembre 2023 :

Selon l'indice Insee :

La valeur mensuelle arrondie du point au 1er juillet 2023 est égale à 4,92 €.

Si le point d'indice était indexé sur l'indice Insee, sa valeur actuelle serait de 6,20€

Depuis le 1er janvier 2000 :

L'évolution des prix : + 46,08 % (hors tabac)

L'évolution du point d'indice : + 15,94 %

Le tableau ci-dessous présente une estimation de la perte mensuelle suite au décrochage du point d'indice depuis janvier 2000 et une compensation très partielle de l'inflation importante.

Catégorie	Échelon	Indice majoré	Salaire indiciaire brut (IB)	Salaire IB s'il avait suivie l'inflation	Perte mensuelle
Adjoint (AT2)	8	385	1 894,20 €	2 387,00 €	492,80 €
TCN	9	435	2 140,20 €	2 697,00 €	556,80 €
AI	11	547	2 691,24 €	3 391,40 €	700,16 €
IECN	9	560	2 755,20 €	3 472,00 €	716,80 €
IRHC	4	835	4 108,20 €	5 177,00 €	1 068,80 €
CRCN	7	744	3 660,48 €	4 612,8 €	952, 32 €
DR2	5	835	4 108,20 €	5 177,00€	1068,80 €

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. Les fonctionnaires dépendant des ministères de l'éducation et de l'enseignement supérieur et de la recherche n'ont pas eu la même augmentation de leur prime. La mise en place du nouveau régime indemnitaire pour les IT, le RIFSEEP, que nous rejetons toujours, ne permet aucune attribution 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 chercheur·euse·s bénéficient depuis 2019 d'une revalorisation de leurs primes par la mise en place du RIPEC dont le montant devrait atteindre en 2027, une valeur de base dite « équivalente » à la valeur moyenne du RIFSEEP des IR1 en 2020, soit 6 400 €. Cette revalorisation de la prime des chercheur·euse·s était prévue dans le cadre de la LPR. Le RIPEC transforme l'architecture des primes des chercheurs sur le modèle du RIFSEEP. Mais, que ce soit pour les ingénieur·e·s, les technicien·ne·s ou les chercheur·euse·s, ces primes restent bien en dessous du niveau moyen des primes des autres fonctionnaires d'État pour qui elles représentent 32% du salaire indiciaire quand elles représentent en moyenne environ 20% pour les fonctionnaires du MESR. De plus, ces primes ne sont pas indexées sur l'inflation et varient fortement entre les corps.

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
- Par des modifications en trompe l'œil pour la catégorie B;
- Pour les catégories A :
- L'allongement de la grille des AI avec création d'un 16^e échelon ;
- L'alignement de la grille des Ingénieur·e·s d'études sur la grille du corps des attaché·e·s et des attaché·e·s principaux·ales d'administration de la fonction publique d'État, à la suite de la revendication du SNTRS-CGT auprès du MESR. La revalorisation de la grille des IE était essentielle, le SNTRS-CGT a revendiqué que ce corps soit le pivot pour la revalorisation des corps des IR et des chercheur·euse·s. Cette revendication a été partiellement prise en compte dans le cadre de la LPR, mais elle ne corrige pas réellement l'incohérence de cette grille IR par rapport à celle des IE. En effet, les grades IR2 et IR1 dans un seul grade IR Classe Normale ont simplement été fusionnés sans aucune modification de la grille et c'est seulement au 10^{ème} et dernier échelon du grade IRCN qu'une différence de rémunération apparaît entre les IR et les IEHC.

En dehors de la réforme des grilles, le PPCR a instauré la suppression des échelons accélérés et procédé au transfert d'une partie infime 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 contribue à une baisse de la pension (quasi-stagnation du traitement indiciaire et prise en compte des primes insuffisante). Ceci est 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 1er janvier 2024, le SMIC est de 1 766,92 € brut et 1 398,69 € net. La valeur du point d'indice est de 4,92 €. Le gouvernement prévoit encore une année blanche pour les salaires en 2024 alors que l'inflation des 20 dernières années n'a même pas été compensée. Le décrochage est de -26%.

À cela s'ajoute les 3,25% d'augmentation de nos cotisations retraite entre 2010 et 2020

Dans le privé entre 2011 et 2021, les salaires ont progressé de 4,9%, contre seulement 2,1% dans la fonction publique.

De 2014 à février 2024 le CAC 40 a augmenté de plus de 86%.

Le SMIC horaire brut est passé de 6,41 € en 2000 à 11,65 € en 2024 soit + 81,75 % dans le même temps le point d'indice n'a augmenté que de 15,94%.

- La hausse du pouvoir d'achat passe par l'augmentation du point d'indice. Le rattrapage de la perte du pouvoir d'achat depuis 2000, implique une hausse de 26% (en juillet 2023). C'est pourquoi nous revendiquons un point d'indice à minima à 6 € au lieu de 4,92 € ;
- Nous revendiquons un SMIC à 2200 € bruts. Soit une hausse de 18% (2200€/1766,92 €). Cette hausse de 18% devrait être appliquées de la même manière à tous les salaires ;
- L'augmentation immédiate des retraites de 300 € par mois a minima ;
- Tout-e agent-e doit pouvoir bénéficier d'une amplitude minimale de sa rémunération de 2 au cours de sa carrière (ex : un agent recruté à l'indice 366 devrait être assuré de finir a minima sa carrière à l'indice 732). La moitié du gain indiciaire dans chaque niveau est acquis dans le premier tiers de la carrière.
- Globalement, nous revendiquons la réintégration des différentes primes dans le traitement indiciaire, ou à défaut en indices bonifiés, pour tous les agents.
- Concernant le système de primes, RIFSEEP ou RIPEC, à chaque création d'un nouvel élément de prime, il doit bénéficier à tous les agents titulaires ou contractuels, sans individualisation. Exemple : la nouvelle "prime d'attractivité" mise en place au CNRS en juillet 2024, devrait concerner tous les métiers, scientifiques et d'accompagnement, au sein de l'organisme, toutes BAP confondues.
- Nous demandons une transparence globale stricte de tout le système d'attribution des primes. Les agents doivent aussi bénéficier d'une information précise sur les primes qu'ils perçoivent : l'arrêté d'attribution du RIFSEEP ou RIPEC doit détailler sa constitution.
- Nous revendiquons le retour au classement des dossiers des personnels promouvables à un changement de grade/corps par les CAP comme avant la loi de transformation de la fonction publique.
- Et dans ce cadre, nous revendiquons la suppression de la commission régionale d'interclassement.
- Revendications sur intégration de toute l'ancienneté à 100% (public & privé), en France & à l'étranger sur emploi au minimum équivalent, pas seulement pour IR, CR et DR, mais à étendre à AT, T, AI, IE. Les post-doctorats des IR, CR et DR ne sont pas les seules expériences pro vécues à l'étranger.

➡ 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.

Nous rappelons que la revendication ultime du syndicat est de soutenir un seul grade par corps. En attendant la revendication de grilles identiques pour les corps CR et IR doit aller de pair avec la revendication du retour des recrutements ouverts au diplôme de doctorat (Bac +8). Sinon, des grilles pour les IR recruté/es sur Bac+5 et les CR recruté/es sur Bac+8 serait contradictoire avec la revendication du SNTRS-CGT d'une grille qui reconnaît les qualifications, en référence aux diplômes ou qualifications acquises

Le SNTRS-CGT revendique pour chaque catégorie :

Une grille des rémunérations basée sur la qualification des agent-e-s. La qualification est l'ensemble des savoirs et des savoir-faire relatifs à un métier ou une profession que possède une personne. Elle est acquise dans l'enseignement initial, par la formation continue ou la pratique professionnelle.

La grille revendicative des salaires adoptée au Conseil Syndical National (CSN) du 24 juin 2025 :

Le Conseil Syndical National (CSN) du 24 juin 2025 a adopté la grille revendicative des salaires afin de finir les discussions engagées lors du congrès du SNTRS-CGT de décembre 2024 à Dunkerque.

La journée d'étude qui a précédé ce CSN a permis de réaliser ce travail. Les discussions qui ont permis d'élaborer cette grille, ont été précédées par des réflexions sur les discriminations et l'individualisation, autour des qualifications et de leur classification. L'abondance des contributions a permis de mettre en évidence l'impact de l'individualisation, des discriminations autant que de la reconnaissance des qualifications des agents bien au-delà que la simple question de la grille revendicative des salaires.

Le bureau national a pris bonne note de cet intérêt et s'engage à poursuivre les réflexions sur les sujets identifiés. Une restitution spécifique sur ces sujets sera réalisée. Ce document étant quant à lui consacré à la restitution de l'élaboration de la fiche revendicative sur la grille des salaires.

Le CSN a ainsi été sollicité sur les principes, et la méthodologie d'élaboration de cette grille ainsi que des questionnements périphériques auxquels il a répondu. Il a adopté à l'unanimité (16 votants), la grille revendicative de salaires ci-dessous.

D'autre part la conception de cette grille, autant que les questions induites par la réflexion sur les qualifications, ont conduit le CSN à approuver les revendications ci-après :

Le SNTRS-CGT revendique :

- La suppression des blocages de grade au sein des corps : la progression ne doit pas être soumise à un avis hiérarchique.
- Dans l'intervalle, pour les corps ayant des grades, nous devons revendiquer le changement de grade automatiquement dès l'arrivée au bout de la grille (pas de blocage en bout de grade) et la création d'une HC par corps, en particulier pour le corps des AI qui n'a qu'un seul grade.
- La durée des grilles de chaque corps ne doit être qu'un repère et doit être adaptée à nos revendications de durée d'une carrière afin d'éviter toute forme de blocage en bout de grille.
- La création d'un gain indiciaire automatique en fin de grille pour éviter les blocages en particulier sur les corps n'ayant pas de débouché comme IR et DR.
- L'indexation du point d'indice sur l'inflation.
- L'identification d'équivalences avec les grands corps d'état :
 - Pour les CR/DR, avec les administrateurs civils (statut catégorie A+ des hauts fonctionnaires)
 - Pour les IE, avec les attachés d'administration.
- Un recrutement PhD (doctorat) dans un corps d'IT.
- Un recrutement au juste niveau et notre opposition au recrutement de surdiplômés.

Revendications adoptées par 17 pour et 4 abstentions

Le bureau national prend bonne note du souhait de voir les discussions sur ces questionnements se poursuivre lors de prochaines journées d'étude ou CSN.



Corps	Principes de construction de la grille										
	niveau de qualification	diplôme	Niveau diplôme (nomenclature internationale)	structuration par rapport au SMIC	indice de début de grille	indice fin de grille	saire début grille (€)	saire fin de grille (€)	Durée (années)	pente indice (indice/an)	pente salaire (€/an)
ATR (ex AGT)	1	sans diplôme		SMIC	367	734	2202	4404	18	20	122
ATPR (ex AUT)	2	CAP - BEP	3 - (V)	1,2 X SMIC	440	881	2642	5285	22	20	120
T	3	Bac	4 - (IV)	1,4 X SMIC	514	1028	3083	6166	25	21	123
AI	4	BTS - DUT	5 - (III)	1,6 X SMIC	587	1174	3523	7046	28	21	126
IE	5	Licence - LP et BUT	6 - (II)	1,8 X SMIC	661	1321	3964	7927	30	22	132
Docteurant					734		4404				
IR	6	Master - ingé	7 - (I)	2,0 X SMIC	734	1468	4404	8808	30	24	147
IR(PhD) - CR - MCF	7	Doctorat	8 (I)	2,2 X SMIC	807	1615	4844	9689	30	27	161
DR2 - PU2	8a	Corps de promotion		2,4 X SMIC	881	1762	5285	10570	20	44	264
DR1 - PU1	8b						6606	13212	20	55	330

Catégorie C :

↻ Adjoint 3 grades

Les salaires des ATR décollent à peine du SMIC même en fin de carrière, Diplômes de recrutement : BEP, CAP 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 ^{er} échelon et le dernier
ATR	366	387	1 801 €	1 904 €	1,02	1,08	1,06	19 ans
ATP2	367	425	1 806 €	2 091 €	1,02	1,18	1,16	20 ans
ATP1	373	478	1 835 €	2 352 €	1,04	1,33	1,28	19 ans

Lors du dernier congrès l'amplitude sur le corps était de 1,43
L'amplitude de la carrière sur le corps est aujourd'hui de : 1,28

Revendications AT :

- À l'intégration 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 collègues ;
- 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.

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 le PPCR sont terminées et n'ont 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 ^{er} échelon et le dernier
TCN	373	508	1 835 €	2 499 €	1,03	1,41	1,36	27 ans
TCS	376	539	1 850 €	2 652 €	1,05	1,5	1,43	28 ans
TCE	397	592	1 953 €	2 913 €	1,1	1,64	1,49	24 ans

Lors du dernier congrès l'amplitude sur le corps était de 1,71

L'amplitude de la carrière sur le corps est aujourd'hui de : 1,59

Revendications T:

- À l'intégration 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 ;
- Mise en place 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

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. Cependant c'est la seule grille qui a l'avantage d'avoir une progression linéaire sur un grade (pas de blocage sur le corps).

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 ^{er} échelon et le dernier
AI	376	632	1 850 €	3 109 €	1,04	1,76	1,68	32 ans

Lors du dernier congrès l'amplitude sur le corps était de 1,70
L'amplitude de la carrière sur le corps est aujourd'hui de : 1,68

Revendications AI:

- À l'intégration 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 663 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.
- Intégration progressive des AI dans le corps des IE à la moitié de l'ancienneté dans le corps

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 et attachés principaux d'administration. Cette revendication a été satisfaite. Cette grille sert de pivot pour la mise en cohérence des autres grilles.

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 ^{er} échelon et le dernier
IECN	395	678	1 943 €	3 336 €	1,09	1,89	1,71	23 ans
IEHC	580	826	2 854 €	4 064 €	1,61	2,3	1,42	22,5 ans

Lors du dernier congrès l'amplitude sur le corps était de 2,11

L'amplitude de la carrière sur le corps est aujourd'hui de 2,09

Revendications IE :

- À l'intégration 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 ;
- Nous avons obtenu la création d'un examen professionnel pour l'accès au grade supérieur.

⇒ Ingénieur de recherches : 3 grades

Le niveau de recrutement est BAC+5 (Master). 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 ^{er} échelon et le dernier
IR CN	465	835	2 288 €	4 108 €	1,29	2,32	1,79	18 ans
IRHC Jusqu'à HE-A1	741	895	3646€	4 403 €	2,06	2,49	1,20	9,5 ans
IR HE de A2 à B3	930	1072	4 576 €	5 274 €	2,59	2,98	1,15	

L'amplitude entre début IR2 et fin IR1 était de 1,91

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

Aujourd'hui : L'amplitude entre début IRCN et fin IRHC (jusqu'à HE-A1) est de 1,92 L'amplitude de la carrière sur le corps est de 2,31

Revendications IR :

- À l'intégration 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, en France ou à l'étranger (UE ou hors UE), sur un emploi au minimum équivalent, dont les années de thèse ;
- La prise en compte des années payées en gratification ou libéralité effectuées en France ou à l'étranger (UE ou hors UE) dans le calcul du nombre de trimestres pour les retraites
- L'intégration de HEA dans le 1er grade IR.
- Pas de grade fonctionnel ;
- 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 ;
- La grille des IR doit être revalorisée et mise en cohérence par rapport à la grille des IE par exemple actuellement un IR atteindra l'indice 685 en 10 ans alors qu'en seulement 9 ans un IE-HC atteindra l'indice 699.
- Cette revalorisation est d'autant plus importante que c'est un corps sans débouché

⇒ Chargé de recherche : 2 grades

Le niveau de recrutement est 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 a prolongé la grille des CR par l'instauration d'un échelon exceptionnel (HEB). Le haut de la grille des CR correspond aujourd'hui au dernier échelon de la grille des DR2 (1072).

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 ^{er} échelon et le dernier
CRCN	479	835	2 357 €	4 108 €	1,33	2,32	1,74	21,5 ans
CRHC Jusqu'à HE-A1	648	895	3 188 €	4 403 €	1,8	2,49	1,38	11 ans
CR HE A2 à B3	930	1072	4 576 €	5 274 €	2,5	2,98		

Lors du dernier congrès, l'amplitude de la carrière sur le corps était de 2,05

Aujourd'hui, l'amplitude de la carrière sur le corps est de 2,24

Revendications CR:

- À l'intégration 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, en France ou à l'étranger (UE ou hors UE), sur un emploi au minimum équivalent, dont les années de thèse ;
- La reconnaissance, pour la reconstitution de carrière, des périodes d'activité en tant que post-doc comme des temps de travail chercheurs à part entière.
- La prise en compte des années payées en gratification ou libéralité effectuées en France ou à l'étranger (UE ou hors UE) dans le calcul du nombre de trimestres pour les retraites
- Recrutement au plus près de la thèse, mise en place dans l'immédiat d'un système de biseau avec une proportion de recrutés de 40% entre thèse et thèse plus 2 ans et de 60% au-delà des 2 ans ; ces proportions doivent évoluer pour accroître la part des recrutements au plus près de la thèse tout en permettant de résorber la précarité en donnant des perspectives d'emploi stable aux collègues ayant déjà effectué plusieurs post-docs.
- La grille des CRHC doit terminer à l'indice 1614 ;
- 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^e échelon de CRCN après 4 ans d'ancienneté dans le grade, elle doit être réservée en priorité 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.
- Un C3 RIPEC pour tous les chercheurs
- Une intégration de la C3 dans la part C1 en attendant l'intégration des primes dans les salaires

➤ Directeur de recherche

Le corps des directeurs de recherche est le corps de débouché des chargés de 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 ^{er} échelon et le dernier
DR2	672	1072	3 306 €	5 274 €	1,87	2,98	1,6	12 ans
DR1	835	1178	4 108 €	5 796 €	2,32	3,28	1,41	6 ans
DRCE	1178	1334	5 796 €	6 563 €	3,28	3,71	1,13	4 ans

Lors du dernier congrès : L'amplitude entre début DR2 et fin DR1 était de 1,77

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

Aujourd'hui : L'amplitude entre début DR2 et fin DR1) est de 1,75 L'amplitude de la carrière sur le corps est de 1,98

Revendications DR :

- À l'intégration 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, en France ou à l'étranger (UE ou hors UE), sur un emploi au minimum équivalent, 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.
- Un C3 RIPEC distribué à tous les chercheurs

Supplément familial de traitement (SFT) :

Le SFT repose sur des principes et des valeurs obsolètes par conséquent, nous revendiquons :

Une égalité du SFT avec un même nombre d'enfants pour tous les salariés quels que soient leurs statuts, leurs corps, leurs grades ou leurs fonctions.

Dans le cas des familles recomposées, parents isolés, ou séparés avec garde partagée, le SFT doit être attribuée équitablement en fonction de la répartition de la garde des enfants. De plus, un parent isolé ayant la garde pleine et entière de ses enfants devraient se voir attribuer un SFT intégralement et majoré de 20% pour permettre à l'agent de palier son isolement parental.

Un SFT égale pour tous les enfants à charge, soit : 200€ mensuel par enfant quel que soit son âge et jusqu'à ses 21 ans ou au-delà tant qu'ils sont étudiants.

CARRIÈRE DES NON TITULAIRES

Revendications :

Pour les non-titulaires, la grille, organisée en niveaux de qualifications 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.

Voir ce point en détail dans la fiche : I NON TITULAIRES



B ACTION SOCIALE - préambule

(révision juillet 2024)

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-e travailleur-euse, pas seulement le temps passé au travail, mais la considérer comme un ensemble, et 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, et 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/la travailleur.euse actif.ve ou retraité.e 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 et toutes 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, et 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 de revendication.

B1 ACTION SOCIALE INTER EPST INSTITUTIONNELLE

Financement

- 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 ;
- A défaut, une participation financière substantielle de l'employeur doit être apportée.
- 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
- Mettre à disposition des femmes allaitantes un espace adapté sur leur lieu de travail pour tirer leur lait

Les aides aux parents d'enfants en situation de handicap

- 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 en situation de handicap 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 2024 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 familles et création d'une majoration pour les familles monoparentales.

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%.
- Abrogation de la circulaire du 25 juillet 2023 supprimant l'éligibilité des retraités aux chèques Vacances

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 consacrés 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 ;
- Renforcer l'accès au contingent préfectoral pour les agents tant que l'effort des EPST dans les réservations de logement n'est pas à la hauteur de la demande ;
- Proposer une offre de garantie collective de la part des EPST à tous les agents (titulaires, contractuels, doc-to-rants), dans leur recherche de logement.
- 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 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 du travail 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).
- Nous revendiquons des visites médicales périodiques systématiques des personnels ainsi que des examens médicaux en cohérence au moins une fois par an pour les personnels soumis à des expositions aux risques chimiques,

biologiques, aux rayonnements ainsi que pour tous risques identifiés auxquels les agents seraient exposés. Pour les personnels considérés comme « non exposés », les visites doivent être portées à une visite périodique toutes les deux années minimum.

- Les personnels identifiés et exposés à des Risques Sociaux Organisationnels doivent être considérés comme personnels exposés avec des visites périodiques annuelles.
- Nous revendiquons plus de personnels de santé (Infirmiers, médecins, et psychologues du travail) et au plus proche des lieux de travail pour une meilleure prise en charge.
- Le SNTRS-CGT revendique que la politique sociale des EPST portée par les assistants de service social soit exercée par des postes de titulaires, notamment pour éviter de recourir à des prestations extérieures, et ce afin d'harmoniser la politique sociale sur toutes les délégations régionales, et de permettre aux agents d'en bénéficier de manière égalitaire

Les aides aux retraités

- Poursuivre le dispositif d'aide au maintien à domicile pour les retraité·e·s de la fonction publique d'État (notamment les agents des EPST) afin de prévenir leur perte d'autonomie.

Accès à la santé pour tous

Depuis février 2023, les ministères de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques et leurs organisations syndicales représentatives négocient un accord sur la protection sociale complémentaire. Après les accords interministériels de janvier 2022 et octobre 2023, un accord concernant le MESR a été signé le 8 avril 2024 par les organisations syndicales représentatives, sauf FO. Il est destiné à couvrir les frais de santé, en complément et en supplément des remboursements effectués par les régimes obligatoires de sécurité sociale, ainsi qu'à offrir la possibilité d'un renfort des garanties statutaires en prévoyance (incapacité, invalidité, décès). <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049486828>

- Le SNTRS-CGT revendique que la Sécurité Sociale prenne en charge la totalité des dépenses de santé des salarié·es et que par conséquent la part des mutuelles au financement des soins reste limitée.
- Le SNTRS-CGT revendique que la participation employeur au frais de mutuelle engagés par les agent·e·s soit à minima de 50% pour la santé et la prévoyance pour l'intégralité des contrat souscrits (panier de soins et options), et ceci pour toutes les personnes du foyer.
- Le SNTRS CGT revendique que les enfants et les retraité·e·s soient pris en charge à 100% par la sécurité sociale pour leurs soins.

Mesures de protection contre les maladies aéropartées (exemple : COVID-19, gripes diverses)

Le SNTRS-CGT revendique de toute urgence, et en se limitant à nos lieux de travail :

- L'information concernant les causes, les conséquences et la gravité des maladies aéropartées,
- Le suivi des infections, par la médecine du travail,
- La purification de l'air à l'intérieur,
- La mise à disposition de masques FFP2 et leur port à l'intérieur,
- La facilité les arrêts de travail (arrêt pris en charge et sans carence, télétravail ou autorisation d'absence au travail si enfant à charge,) si maladie, suspicion de maladie ou contact avec une personne malade.

Aides aux transitions de genre

- Faciliter les demandes concernant le changement d'état civil des personnes transgenres auprès des employeurs (comprenant notamment les changements de prénom, de mention de sexe, du changement ou de la disparition de la mention de la civilité) et l'obtention d'un document de l'employeur témoignant de l'utilisation du prénom d'usage d'une personne transgenre pour faciliter ses demandes de changement d'État civil.
- Former les équipes de Santé au Travail et les référents égalité sur la transidentité et mettre en place un suivi ou une médiation en cas de problème.
- Obtenir des congés de transition pour les rendez-vous médicaux avec des médecins spécialistes et des chirurgiens.
- Obtenir une aide financière non remboursable d'accompagnement.

B2 RESTAURATION SOCIALE

(Révision juillet 2024)

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'agent·e·s 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 retraité·e·s, sauvegarder un peu de pouvoir d'achat et manger un vrai repas équilibré, c'est avoir la possibilité de bénéficier de la restauration sociale.

- Obtenir que la part payée par l'agent·e, fonction de l'indice, soit identique quel que soit le lieu de travail ;
- Revendiquer la prise en charge des repas pour les journées de télétravail, par exemple par l'obtention de tickets restaurant ou la mise en place de convention avec des restaurants collectifs près du domicile des agent·e·s (mairie préfecture, etc.) ;
- Obtenir des tickets restaurant quand il y a impossibilité temporaire de déjeuner dans une structure conventionnée. Cela vaut notamment pour les CROUS qui ferment pendant les vacances scolaires.

Au CNRS

Prise en considération des 5 points d'indice sur l'ensemble des groupes tarifaires de la restauration sociale :

Les représentantes et représentants SNTRS-CGT siégeant à la Commission Nationale de Développement Social et au Comité Social d'Administration ont porté au vote et validé la demande, permettant ainsi de ne pas reporter tout ou partie du bénéfice de cette augmentation indiciaire dans les frais de restauration sociale. Cette nouvelle grille n'entraîne par conséquent aucune modification des tarifs d'un repas complet.

Pour les restaurations hébergées : des conventions sont faites avec les Universités, les écoles qui hébergent les structures de recherche (UMR)...

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. 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 agent·e·s 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 2,75€ et 11,32€ (Rapport Social Unique (RSU) 2023). Le budget « restauration » (collective et titre repas) à l'Inserm est le deuxième budget de l'action sociale. Il est approximativement de 1,44 M€ (RSU 2023).

La mise en place du télétravail a diminué grandement la fréquentation des restaurants collectifs ce qui a entraîné une baisse significative du budget alloué par les établissements à la restauration (223 M€ pour l'Inserm.)

Ce budget n'a pas été réattribué à d'autres prestations d'action sociale.

Nous revendiquons :

- L'octroi de tickets repas pour chaque jour télétravaillé.
- Au moins un doublement du budget qui lui est consacré, pour permettre l'accès à une restauration collective subventionnée pour un plus grand nombre
- Que le prix payé par les salarié·e·s, en fonction de leur indice, soit le même partout en France.

La mise en place en 2024 d'une commission restauration va permettre d'exiger que les contrats avec les établissements de restauration soient les mêmes sur tout le territoire, avec une prise en charge selon l'indice de l'agent·e.

À l'Inria

Grâce à l'action syndicale menée depuis de nombreuses années par les représentant·e·s 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 des établissements 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 restaurant, 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.

À l'Ined

L'Association d'action et d'entraide sociale de l'Ined (AAES), régie par la loi de 1901 sur les associations à but non lucratif (création 20/10/1968) est signataire d'une convention avec l'Ined qui lui délègue la gestion de prestations d'action sociale moyennant le versement d'une subvention.

Son activité s'étend aux actions sociales obligatoires (CESU garde d'enfants, aides-vacances, séjour d'enfants, aide aux parents d'enfants handicapés, etc.), à des actions choisies par l'association (chèques cadeaux, événements spéciaux familiaux ou autres), arbre de Noël, prêts sous conditions et secours.

La cotisation est de 5 euros par an et les sociétaires sont soumis à plafond pour le versement des actions. Elle est ouverte au personnel de l'Ined dès le 6e mois ETP de contrat.

Le versement annuel de la subvention par l'Ined est conditionné à la remise d'un rapport d'activité et d'un bilan de l'exercice passé et du budget prévisionnel de l'exercice suivant.

L'Ined en outre met à disposition de l'association des agent·e·s pour :

La présidence (3 jours par mois)

La trésorerie (3 jours par mois)

Le secrétariat (2 jours par mois)

3 administrateur·trices (1 jour par mois par personne)

Ces personnels sont élu·es par les membres de l'Association et renouvelé·e·s tous les 4 ans.

En supplément : 1 vérificateur·trice aux comptes et 1 personne de l'agence comptable.

Depuis son déménagement sur le Campus Condorcet en 2019, l'Ined n'a plus accès à l'action sociale interministérielle qui venait en complément. La direction actuelle envisage de renouveler son adhésion à partir de janvier 2025.

Les services proposés par l'AAES sont discutés lors de l'Assemblée annuelle de l'association.

La restauration

L'Ined dispose d'un restaurant d'entreprise.

Le repas est subventionné, avec un taux de prise en charge par l'Ined des denrées allant de 80 % à 15 % selon le groupe auquel l'agent·e appartient (il existe 6 groupes selon l'indice de rémunération)

Les Organisations syndicales de l'Ined ne participent pas à l'AAES mais les mandaté·e·s à la FS-SSCT sont membres de droit du comité de restauration.

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

(Révision juillet 2024)

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 leur rôle : aider les agent.e.s 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 personnels permanents et non permanents ;
- Veiller à ce que les associations (type CAES) soient gérées par les représentant.e.s syndicaux élu.e.s du personnel ;
- Mettre en œuvre une politique sociale discutée démocratiquement par les salarié.e.s 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 privilégier les relations avec les acteurs du tourisme social et solidaire pour défendre les valeurs d'un tourisme humaniste qui soit vecteur de lien et de mixité entre les populations touristiques et locales, d'un tourisme équitable dans la répartition des revenus, l'utilisation des ressources et de l'accès pour tous et d'un tourisme soucieux de son empreinte écologique protégeant l'environnement local et planétaire et préservant l'équilibre des écosystèmes
- 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.
- Développer une politique d'aide aux ayants droit et ouvrant droits en situation de handicap.
- Obtenir des locaux pour toutes les structure local et régional dépendant du CAES

B4 ANNEXE CAES CNRS - Le comité d'action et d'entraide sociale (CAES)

(Révision juillet 2024)

Tous les personnels actifs du CNRS et du CAES en sont membres de droit, ainsi que les conjoints et enfants des membres en sont ayants droit : <https://www.caes.cnrs.fr/>

Les agent.e.s bénéficient d'un ensemble de prestations dédiées aux activités sociales, culturelles et sportives qui sont implantées au niveau local (Comité local d'action sociale (Clas) mais aussi national (CAES)

L'attribution de chèques emploi service universel (CESU), de chèques vacances ou d'aide au financement des séjours d'enfants, soit par le soutien à la garde d'enfants notamment par la réservation de places en crèches.

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

- Le SNTRS-CGT agira avec tout syndicat qui sera d'accord sur une plateforme 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-tes les salarié.e.s

- et retraité·e·s du CNRS, de l'ex CEE et du CAES;
- Le SNTRS-CGT s'engage auprès des salarié·e·s 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 élu·e·s, dans leur rôle d'employeur, s'engagent à tout mettre en œuvre pour assurer aux salarié·e·s et aux agent·e·s 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 agent·e·s 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 élu·e·s 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 élu·e·s 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 agent·e·s 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 élu·e·s du SNTRS-CGT rendront compte régulièrement de leurs activités à la CE du syndicat.

B5 CAES DE L'INSERM

(Révision juillet 2024)

Le CAES de l'Inserm est une association loi 1901 créée en 1972 à l'initiative des organisations syndicales selon le modèle du CAES CNRS. Il tient le rôle des CSE, Comité Social d'Entreprise (ex CE), pour les activités sociales : vacances, loisirs, culture, activités pour les jeunes et le sport. Ces activités s'adressent à tou-te-s les salarié·e·s de l'Inserm (titulaire, précaire), aux retraité·e·s ainsi qu'à leur famille. Il emploie en 2024, 9 personnes (7 personnels CDI de droit privés et 2 agent·e·s Inserm). Au niveau local, il dispose de 25 comités lo-caux (CLAS) gérés par plus de 80 agent·e·s bénévoles. Une nouvelle convention avec l'Inserm a été signée en 2017. Elle lui assure une dotation de 0,62% de la masse salariale et la prise en charge de dépenses annexes (locaux, fluides, matériel informatique et leur maintenance...) et des décharges au niveau national et local.

Le CAES Inserm est géré par 17 élu·e·s sur listes syndicales renouvelé·e·s tous les 4 ans (dernière élection juin 2023). Leur rôle est de redistribuer une partie de la valeur de la force de travail selon des critères définis collectivement pour répondre aux besoins des ouvriers droit et leur famille, pour l'accès aux vacances, à la culture, au sport et répondre aux difficultés qu'ils pourraient rencontrer par des prêts solidarité à taux zéro.

Durant les 4 années du dernier mandat 2019-2023, les 4 élu.e.s SNTRS-CGT ont respecté leurs engagements et ont assuré pleinement leurs responsabilités:

- Le Secrétariat Général de juin 2019 à novembre 2021
- La coresponsabilité du secteur Vacances
- La responsabilité du secteur Voyages
- Leurs missions dans les commissions Vacances, Voyages et Loisirs Culture

Pendant la crise COVID l'organisation d'activités ayant été impossible les élu.e.s SNTRS CGT ont initié : des chèques rentrée scolaire et des chèques culture, et de nombreux séjours Vacances au taux promotionnel 35-85% ;

De plus pendant le mandat a été mis en place :

- Un ou deux séjour vacances à taux promotionnel dorénavant proposé à chaque saison ;
- Le relèvement de tous les plafonds journaliers du secteur Vacances ;
- L'acquisition d'un mobile home accessible aux personnes à mobilité réduite ;
- L'acquisition de nouveaux investissements à la mer et à la montagne ;
- Le maintien de tous les projets du secteur Voyages malgré les multiples reports pendant la période COVID.

Ils ont répondu aux souhaits des agent.e.s, en doublant la participation de certains voyages très demandés. Cela a permis à de nombreuses personnes de faire le voyage de leur vie.

Revendications vis-à-vis de 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 conjonctu-

relle de la masse salariale (ex : baisse malgré un maintien du nombre de salarié-e-s). Cette revendication n'a pas pu être inscrite dans la nouvelle convention mais elle reste d'actualité. Il a été négocié que le pourcentage appliqué ne diminuera pas ;

- Revendiquer que les postes de gestion du CAES soient occupés par du personnel Inserm et au minima, le maintien des deux postes statutaires actuels mis à disposition ;
- Exiger l'application en faveur de tous les CLAS, des Articles 19 et 20 de la convention qui prévoit la mise à dispositions des CLAS, de locaux et des moyens en l'élargissant aux outils actuels (informatique, WEB, mail, ...) ;
- Exiger la prise en compte dans l'évaluation et les promotions du personnel de l'Inserm, du travail réalisé par les élu-e-s du CAES et des CLAS;
- Obtenir des décharges de service pour les agent-e-s 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

(Révision juillet 2024)

En juin 2023, les élu-e-s SNTRS-CGT (4), Le SNCS FSU (2) et le SPTES UNSA (3) ont été élus pour 4 ans sur les bases d'un projet commun composé de trois axes :

1) Une politique sociale ambitieuse

Pour une politique sociale ambitieuse et efficace il faut une proximité avec les ouvriers droits. Ceci pourra se faire au travers des Comités locaux rendus plus autonomes avec le soutien fort du Caes national.

L'aide et le soutien aux personnes en situation de handicap et à leur famille devra se poursuivre en se diversifiant.

De même une refonte du système de subvention a posteriori dans les secteurs Jeunesse et Vacances sera menée pour éviter aux familles de supporter la totalité du coût du séjour avant de percevoir la subvention et permettre ainsi à plus de familles de partir en vacances et d'envoyer leurs enfants en colonie de vacances.

Dans le secteur Jeunesse, nous pérennisons la subvention du soutien scolaire mise en place lors de la période COVID. Il s'agit bien d'une mesure à caractère social puisque le taux moyen de cette subvention était supérieur à 60%.

2) Une politique organisationnelle

L'attractivité des propositions du Caes et sa visibilité seront renforcées via une évolution de la communication du Caes vers les agent.e.s. (Site Web remanié, outils de communication diversifiés et communication spécifique pour les nouveaux entrants) et en recentrant les points d'entrée vers les secteurs (Jeunesse, Vacances/Voyages, Culture/Loisirs/Sports, Retraités, Handicap et Solidarité).

La dématérialisation et une amélioration des échanges entre les ouvriers droits et le Caes seront poursuivies avec de nouveaux outils. Nous proposerons des activités innovantes tenant compte de la diversité de nos publics, notamment les contractuel.le.s, les jeunes retraité.e.s.

Nous mettrons en place une politique de Responsabilité Sociétale en préservant l'aspect social des activités tout en tenant compte, dans la mesure du possible, de leur impact environnemental (notamment de l'empreinte carbone).

3) Une politique budgétaire

Nous réitérerons notre revendication pour un budget du Caes à la hauteur de 1% de la masse salariale de tous les agents de l'Inserm (0,62 % actuellement), comme il est inscrit dans le considérant de la convention entre l'Inserm et le Caes signée en 2017.

Nous viserons à réduire la réserve libre à un niveau aussi bas que possible, elle est de plus de 580 K € en 2023, ce qui est beaucoup trop. Le but du Caes n'est pas de thésauriser mais de servir les agent.e.s Inserm et les retraité.e.s dans les meilleures conditions possibles en mettant à leur disposition cette réserve libre. Celle-ci est le résultat d'un budget excédentaire du Caes et elle s'ajoute à la réserve obligatoire fixée à 391 720 € (calculée pour 6 mois de salaires et de fonctionnement du Caes). Nous avons donc le-es moyens de mettre en œuvre notre politique sociale avec des projets permettant d'utiliser ces fonds pour le bénéfice de tou-te-s les agent.e.s.

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

Nous serons force de propositions pour des séjours (Vacances, Loisir et Culture) où pourront participer un public large : famille, retraité.e.s, personnes en situation de handicap.

- Nous proposerons une réévaluation des plafonds de subvention en fonction de l'inflation.
- Nous soutiendrons la participation des agent.e.s à des projets à caractère environnemental.
- Nous optimiserons la relation entre l'ouvrant droit et le Caes par la mise en place de nouveaux outils pour une amélioration du processus de réponse aux agent.e.s.
- Nous mettrons en place un site Web plus convivial, plus efficient avec une visibilité accrue du Caes particulièrement vers les nouveaux entrants.
- Nous donnerons plus d'autonomie aux Clas pour améliorer la visibilité du Caes en local.
- Nous agirons pour que le Caes apporte un soutien aux personnes en situation de handicap (visibles comme invisibles) afin de soulager les familles de l'impact financier, social que cela engendre au quotidien.

Pour le secteur « Handicap et Solidarité »

Nous proposons de réfléchir à pouvoir transférer des matériels informatiques réformés (PC portable, imprimantes/scanners, logiciels adaptés) à une association qui assurerait le prêt temporaire de ces matériels à des enfants ayant des particularités ou ayant des troubles des apprentissages (TDAH/H, HPI, Autisme, Dys, ...). Ce type d'outils, indispensables à leur inclusion scolaire, est souvent très long à obtenir.

Nous proposerons également la subvention des stages de réussite scolaire, assurés par des professionnels sensibilisés aux troubles neuro-développementaux et organisés par des structures reconnues (Ora visio, DYS-POSITIF, ...)

Le Caes se doit aussi d'être plus inclusif en apportant des réponses personnalisées, en simplifiant au maximum la charge administrative lors des demandes de subvention ou d'inscription aux activités avec :

- La mise en place d'un « Guide explicatif adapté » afin d'aider à la compréhension du fonctionnement du Caes, de chaque secteur par des schémas, carte mentale, images etc ;
- Une aide dédiée pour la constitution des dossiers (sur rendez-vous) par téléphone ou visioconférence.

Selon ses statuts, le Caes a pour objet « de promouvoir, étudier, organiser et réaliser toutes œuvres et tous projets de caractère social, culturel ou éducatif dont des voyages et des séjours ... ».

Un projet de caractère social d'avenir pourrait consister dans la mise en œuvre de soutiens spécifiques apportés aux personnes en situation de handicap. L'aide au financement de bilan neuropsychologique indispensable pour une demande de reconnaissance du handicap pourrait par exemple être une des actions possibles.

Nous travaillerons sur ce type d'évolution des missions du Caes.

C INDEMNITE DE RÉSIDENCE

(Création juillet 2024)

L'existant

L'indemnité de résidence devait permettre de prendre en compte les différences du coût de la vie selon la commune d'affectation de l'agent-e de la fonction publique, qu'il ou elle soit fonctionnaire ou contractuel-le.

Un classement des communes en 3 zones a été établi, et est en principe actualisé.

L'indemnité de résidence correspond à un pourcentage du traitement indiciaire brut propre à chaque zone ainsi classée. Pour les fonctionnaires affecté-e-s dans une commune classée en zone 1 cette indemnité s'élève à 3 % du traitement indiciaire brut ; elle est de 1 % pour ceux ou celles affecté-e-s dans une commune classée en zone 2 et nulle pour ceux ou celle affecté-e-s dans une commune classée en zone 3.

L'indemnité de résidence est versée chaque mois et évolue dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire de l'agent-e public concerné. Ainsi, en cas de temps partiel, elle est réduite dans les mêmes proportions que votre traitement indiciaire. En revanche, l'indemnité de résidence est versée intégralement lorsque vous êtes en congé de maladie (ordinaire, de longue maladie ou de longue durée) à demi-traitement

Pour un couple d'agents publics, les 2 membres du couple perçoivent chacun l'indemnité de résidence propre à leur indice.

Limites du dispositif existant et opportunités pour une réforme

Au regard du coût actuel du logement et du décrochage de la valeur du point d'indice, l'indemnité de résidence ne permet pas de compenser les différences de coûts de la vie selon les communes.

Alors que le classement des communes est en principe actualisé, celui-ci n'est plus adapté au regard notamment de la cherté des loyers. Ce classement en 3 zones ne permet pas non plus de prendre en compte la disparité du coût du logement.

Ainsi pour un grand nombre d'agent-e-s de la fonction publique l'indemnité de résidence versée est nulle ou considérée comme dérisoire au regard du coût du logement.

Parallèlement les employeurs publics rencontrent d'importantes difficultés pour recruter. Alors même que ce n'était pas leur finalité, certaines primes sont augmentées ou attribuées à certain-e-s agent-e-s de la fonction publique pour prendre en compte la cherté de la vie dans la commune d'affectation. Dans ce contexte, une revendication relative à la révision de l'indemnité de résidence devrait pouvoir être entendue et comprise.

De plus, sur un plan opérationnel, en raison de différents dispositifs fiscaux, des outils ont été mis en place pour avoir une connaissance fine des niveaux des loyers partout en France. Une « carte des loyers » est portée par le ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires et l'Agence Nationale pour l'Information sur le Logement (ANIL). Des observatoires locaux des loyers ont également été mis en place par les pouvoirs publics. Il existe donc maintenant tous les outils nécessaires pour chiffrer le coût du logement partout en France et indemniser l'agent public.

Ces outils sont consultables par tous :
<https://www.ecologie.gouv.fr/carte-des-loyers>
<https://www.observatoires-des-loyers.org>

Revendication SNTRS-CGT

Une proposition simple d'indemnité de résidence

Afin que le nouveau dispositif d'indemnité de résidence soit facile à mettre en œuvre, il est proposé la prise en charge d'un certain nombre de m² par agent public (fonctionnaire ou contractuel-le), quel que soit sa quotité de travail. Le versement resterait mensuel et pour un couple d'agents publics, les 2 membres du couple perçoivent chacun l'indemnité de résidence propre à leur commune d'affectation.

- Le montant mensuel de l'indemnité de résidence est égal à 10 fois le prix du m² dans la commune d'affectation, estimé grâce à la carte des loyers ou à l'observatoire local des loyers, et révisé annuellement (soit 185 euros par mois dans une commune comme Aubervilliers où le prix du mètre carré est à 18,50 euros). Il est également demandé une valeur plancher de 100 euros par mois quelle que soit la commune.
- Celle-ci doit être attribuée de manière égalitaire quelques soit
 - * le statut,
 - * le corps
 - * ou l'indice
 - * et ne reposer que sur les critères géographiques d'affectation.
 - * Elle doit être réévaluée en fonction de l'inflation immobilière. »

D LUTTER CONTRE TOUTES FORMES D'OPPRESSIONS ET DE DISCRIMINATIONS

(Relecture juillet 2024)

Cette fiche n'aborde pas toutes les formes de discriminations possibles. Elle a vocation à être enrichie au fil du temps. Pour développer plus avant chaque type de discrimination, il pourrait être proposé une fiche par discrimination spécifique.

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 se nourrit depuis toujours de ces discriminations pour organiser la concurrence entre les travailleurs et façonner le monde à son image. Pour le SNTRS-CGT, gagner l'égalité pour toutes et tous passe par un engagement sans faille contre toutes les formes de discrimination et d'oppression. L'enseignement supérieur et la recherche, comme tous les autres secteurs de travail, n'est pas immunisé contre le sexisme, le racisme, l'homophobie, la transphobie ou d'autres formes de domination. 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 justifiée 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 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 neutralité. 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 et doivent mettre en place de façon coordonnée des instances et des procédures inter-organismes permettant de traiter les situations dans lesquelles personnes victimes et mises en cause n'ont pas le même employeur ;
- 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 ;
- En matière de lutte contre les discriminations, le constat est celui d'un faible recours au droit de la part des victimes, malgré les réaménagements introduits par le législateur dans les procédures (par exemple inversion de la charge de la preuve dans les cas de discriminations raciales). Le SNTRS-CGT doit donc faciliter la qualification de faits comme discriminatoires en offrant des espaces de recueil des faits où les plaintes seront prises au sérieux, développer la connaissance des outils offerts par le droit pour inciter les requérantes à y recourir et offrir un soutien et un accompagnement tout au long de procédures qui peuvent être longues et coûteuses à plus d'un titre ;
- 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'accession à la titularisation dans l'ensemble de la fonction publique.

Lutter contre le sexisme et les discriminations de genre

Les violences contre les femmes et minorités de genre sont au cœur des inégalités et des processus de domination, au travail comme ailleurs dans la société. Elles prennent de multiples formes : psychologiques, morales, verbales, écono-

miques, physiques ou sexuelles et visent à assigner les femmes à une position d'infériorité. Cela se manifeste de différentes manières dans le quotidien des femmes au travail :

- Remise en cause de leurs compétences,
- Soupçons et remarques misogynes dans le cadre de réunions ou quand elles sont promues,
- Discrimination dans le recrutement et blocage de l'avancement de carrière, notamment si elles sont mères,
- Harcèlement et violences sexuelles...

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 genrée 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 et minorités de genre 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 temps 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 et aux minorités de genre ;
- 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 et les violences sexiste et sexuel et de prévoir un cadre type sur le long terme pour lutter contre ces violences.

Lutte contre le harcèlement moral

Pour rappel, aucun fonctionnaire ne doit subir de harcèlement moral qui a 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 €.

- 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 auprès de tous les personnels, agents, services RH, mais aussi et surtout les encadrants ;
- 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 ;
- Nous demandons un meilleur accompagnement des agents en difficultés, et si nécessaires, que des dispositions soient prises pour faire cesser les comportements de harcèlement, en se tournant vers les harceleurs avant tout, et avec un esprit de neutralité dans la gestion de ces problématiques.

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 « Horthy » 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 le Racisme

Les discriminations raciales et les violences racistes au travail sont de mieux en mieux documentées, mais peu de dispositifs spécifiques existent pour les prendre en compte, les endiguer ou les sanctionner. Le défenseur des droits, dans son rapport de juin 2020 « Discriminations et origines : l'urgence d'agir », souligne que « l'emploi reste le secteur de la vie sociale où les discriminations en raison de l'origine apparaissent les plus aiguës, que ce soit dans l'accès à l'emploi ou au cours de la carrière ». La fonction publique et l'ESR ne font pas exception. Le SNTRS-CGT doit être force de proposition quant à la lutte antiraciste et contre les discriminations raciales sur nos lieux de travail et accompagner tous les agent.es qui y sont confronté.es, que ce soit sous la forme de discrimination à l'embauche, de discrimination dans l'avancement de carrière, ou sous la forme de vexations, remarques, voire insultes racistes qui touchent quotidiennement certain.es travailleurs.ses et menacent leur intégrité.

Nous devons nous battre pour :

- Dans le plan de formation des adhérent.es, intégrer des stages ou journées d'étude sur le racisme et les discriminations raciales ;
- Pour l'intégration de formations obligatoires pour tous les Directeurs et Directrices d'unité et les responsables de structure, sur les thèmes : racisme, discriminations et biais implicites ;
- Rendre la participation à une formation sur le racisme et les 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 ;
- Accompagner et informer l'ensemble des collègues sur les procédures, recours et outils à leur disposition lorsqu'ils ou elles sont victimes de discrimination raciale.

Lutte contre les LGBTQIaphobies

Les discriminations et violences liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre des personnes (personnes trans ou non-binaires) doivent être également combattues. Près d'une personne LGBT sur deux a été discriminée dans le cadre du travail : 47 % des personnes LGBT victimes de discrimination le sont au moment de l'embauche ou sur leur lieu de travail, de la part de collègues ou de supérieurs hiérarchiques. 85 % des personnes LGBT ont ressenti au moins une fois au cours de leur vie professionnelle l'homophobie au travail. Cette LGBT-phobie amène 12 % des victimes à déménager ou à changer de travail, augmente le mal-être au travail et aggrave les risques de suicide.

Nous devons nous battre pour :

- Sensibiliser à la lutte contre les LGBTQIaphobies dans tous nos espaces de travail
- Faciliter les procédures de changement de prénom et de pronom pour les personnes trans et non binaires dans le cadre de leur travail, y compris lorsque la procédure de changement à l'état civil n'a pas eu lieu ;
- Encourager l'aménagement de toilettes individuelles (et non collectives) et, le cas échéant, de douches et vestiaires individuels ;
- De manière générale, se battre pour que les politiques d'inclusion dans le cadre de travail passent aussi par des améliorations du quotidien pour les femmes et minorités de genre (mise à disposition par l'employeur des protections menstruelles, congé menstruel pour les personnes concernées quel que soit le genre etc.) ;
- Encourager la mise à jour des différents documents et procédures administratifs et de ressources humaines de façon à ce qu'ils soient inclusifs et reconnaissent la diversité des configurations familiales (parler de « parent » plutôt que de « père » ou de « mère », de « congé parental », etc.).

Le SNTRS-CGT revendique le droit à l'autodétermination pour tous-tes et veille à son application au travail et au sein du syndicat.

Le SNTRS-CGT rappelle que selon la loi, « la contrainte technique » ne peut être retenue comme motif de refus de changement de l'identité interne des personnes transgenre au regard de leur changement d'état civil. Il conviendra donc pour les administrations de changer leur pratique et les contraintes logicielles.

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

Alors que le principe de liberté syndicale est un droit fondamental inscrit dans la loi depuis 1884, la répression et la discrimination à l'encontre des militant.es syndicaux ne font que s'accroître, y compris dans la fonction publique.

Dès son accession au pouvoir, 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 représentant.es des salarié.es sont un levier 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.

Pour le SNTRS-CGT, au-delà d'une nouvelle conception du système de représentation du personnel, il est impératif d'as-

surer la défense des intérêts de la collectivité de travail et de faire contrepoids aux pouvoirs de l'administration. La répression syndicale prend différentes formes, de tentatives d'intimidations de la part des hiérarchies aux procédures bâillonnées ou procès en diffamation qui visent à faire taire l'expression syndicale, en passant par la discrimination de personnels syndiqués. Récemment, c'est le prétexte de l'«apologie du terrorisme» qui a été utilisé pour menacer les libertés syndicales, venant s'ajouter à la longue liste des techniques visant à fragiliser les organisations syndicales.

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

- 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 ...).

E INTEGRATION et ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

Les employeurs publics, comme tout employeur d'au moins 20 salariés, sont assujettis à une obligation d'emploi de travailleur-se-s en situation de handicap. Cette obligation d'emploi doit être accompagnée d'une véritable politique d'inclusion de ces travailleur-se-s, tout en prenant en compte leur handicap. Cette politique passe par une adaptation au poste de travail, un accueil et un suivi particulier, des facilités accrues.

En termes de lutte contre la discrimination, le SNTRS-CGT revendique de :

- « Sécuriser » le parcours professionnel des agents avec bénéfice de l'obligation d'embauche (BOE) en facilitant de manière inconditionnelle l'évolution de carrière (promotion, mutation, ...) sans entrave ni discrimination du fait de la situation de handicap de l'agent. Notamment pérenniser la loi qui permet jusqu'au 31 décembre 2026, d'être promu par la voie du détachement ;
- Sensibiliser les personnels et les collectifs de travail sur la question autant que sur les autres discriminations ;
- Sensibiliser et mieux former les membres du jury aux situations de handicap et la notion de compensation du handicap ;
- Supprimer la possibilité pour l'employeur d'augmenter la période avant titularisation pour les BOE ;
- Mettre en place par le recrutement de titulaires et rendre visible une cellule handicap composée de plusieurs interlocuteurs/trices pour les personnels en situation de handicap au niveau de chaque délégation régionale.

En termes de recrutement et carrière

- Intégrer, quand cela n'existe pas, dans les jurys du concours BOE un référent handicap (idéalement externe) afin de veiller à la sensibilisation / formation à la compensation du handicap des membres du jury et au respect du dispositif du concours réservé aux BOE ;
- Tenir compte de la situation et de la compensation du handicap lors de l'instruction des dossiers pour les concours (voie classique) et les concours réservés BOE ;
- Accélérer les procédures d'expertise par exemple pour que la personne avec un handicap survenu en cours de carrière ne perde pas son poste.

En termes d'action sociale pour le handicap et conditions de travail pour les personnels en situation de handicap

- Permettre de prolonger le mi-temps thérapeutique de manière adaptée au handicap ;
- Obtenir le retour de la retraite anticipée pour les agents avec une BOE (supprimée par la loi travail) ;
- Permettre la flexibilité de l'aménagement du temps de travail adaptée au handicap y compris en télétravail en permettant plus de pauses par exemple, afin de privilégier un emploi à temps plein si c'est ce que demande la personne en situation de handicap avec maintien du salaire à 100% ;
- Obtenir la prise en charge financière de tout équipement améliorant les conditions de travail des travailleur-se-s handicapé-e-s, même si cet équipement peut lui servir par ailleurs.

En termes d'information

- Faire un livret Facile A Lire et à Comprendre (FALC) mis à jour tous les ans pour toutes les informations utiles au personnel en situation de handicap (droits, devoirs, ensemble des aides possibles) ;
- Mettre en place par le recrutement de titulaires et rendre visible une cellule handicap composée de plusieurs interlocuteurs/trices pour les personnels en situation de handicap au niveau de chaque délégation régionale ;
- Avoir un site dédié dans chaque EPST et notamment obtenir le retour du site handicap.cnrs.fr.

Un certain nombre d'agent-e-s 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 a mis en place le régime de prime RIFSEEP, régime entré en vigueur dans toute la fonction publique d'Etat. 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. Des réunions fin 2017 et début 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. **En 2024 nous sommes toujours dans un régime dérogatoire qui prive un certain nombre d'agents des indemnités qui leur sont dues.**

De plus, le RIFSEEP prévoit dans ses lignes la rémunération des sujétions. Par un tour de passe-passe, la direction du CNRS attribue ses sujétions dites « particulières » à des fonctions qui ne correspondent pas à de véritables sujétions et astreintes, contrairement à la pratique dans d'autres ministères. **Le chantier de reconnaissance des sujétions et astreintes reste entier afin d'intégrer ces indemnités dans le système de prime actuel mais aussi les revaloriser.**

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

- 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 chercheur-euse-s et les contractuel-le-s 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 tou-te-s les agent-e-s ;
- Une réévaluation significative des montants des indemnités ;
- 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 agent-e-s. Permettre aux agent-e-s 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 agent-e-s ;
- 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 travailleur-euse-s de la nuit, une durée de vie en retraite équivalente à celle d'un agent ayant travaillé de jour.

G TÉLÉTRAVAIL

(Révision juillet 2024)

Le télétravail a été introduit dans la fonction publique d'État avec la loi Sauvadet du 12 mars 2012¹ qui fixe les principes qui régissent le télétravail, le décret du 11 février 2016² qui fixe les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail et celui du 5 mai 2020³ qui élargit 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 2016⁴ totalement aseptisé en novembre 2017, après un passage en CHSCT exceptionnel à la demande des représentant-e-s du personnel qui se sont battu-e-s 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, prise en charge insuffisante de frais supplémentaires, les nouvelles lignes directrices pour le télétravail ont été publiées en octobre 2020.

À l'Inserm

Modifications de la mise en œuvre du télétravail publié le 20 MAI 2021 :

- Pour tous les personnels répondant à au moins de 6 mois d'ancienneté
- Définition du lieu d'exercice : domicile ou tiers lieux
- Mise en place de jours fixes et/ou flottants
- Nombre de jours par mois minimum une demie-journée à un maximum de 8 jours par mois
- Temps de jours présents minimum 2 jours quelle que soit la quotité de travail
- Possibilité de cumuler jusqu'à 5 jours de télétravail

Nouvelle décision de mise en œuvre du télétravail en date du 7 février 2022 :

- Plus de limitation d'ancienneté et ouvert aux apprentis et Contrat d'accompagnement dans l'Emploi (CAE) ayant déjà exercé en télétravail
- Demande de faciliter le troisième jour de télétravail

Nouvel accord relatif au télétravail en mars 2024

- Les autorisations régulières de télétravail en cours à la date de la décision en date du mars 2024 sont prorogées pour une durée indéterminée.
- Nombre de jours maximum établi à 3 jours par semaine

Le SNTRS-CGT a revendiqué que la possibilité de cumul des jours de télétravail flottants accordée aux seul-e-s chercheur-euse-s et doctorant-e-s soit accessible à tous.

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

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

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

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

À l'Inria

Considère qu'il a été le premier organisme de recherche à proposer concrètement le télétravail à ses agent·e·s. Une 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 agent·e·s 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 agent·e·s 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'agent·e·s en télétravail augmente d'environ 10 % par an. Au bilan social 2019, on comptait 390 télétravailleur·euse·s, soit 16 % du total des agent·e·s 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.

a. Campagne télétravail.

Une campagne de demandes de télétravail par an.

Nombre de jours de télétravail : 2 jours pour les travailleur·euse·s à 100%, 1 jour pour les travailleur·euse·s à 70% et 80%. Aucun droit pour les agent·e·s qui exercent à moins de 70%.

b. Télétravail sur préconisation médicale

Depuis 4 ans, les agent·e·s reconnus travailleur·euse·s en situation de handicap peuvent bénéficier de télétravail sur préconisation médicale du médecin de prévention. Depuis le début 2020, les agent·e·s non handicapé·e·s peuvent aussi bénéficier du télétravail sur préconisation médicale, sans suivre la procédure de demande classique, tout ou toute agent·e 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. Tou·te·s les agent·e·s 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 travailleur·euse·s 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 par le secrétariat général d'un document « Lignes directrices du travail » issu d'une âpre négociation avec les syndicats qui le réclamaient depuis plusieurs années. La mise en place a été prévue 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. A l'origine, la direction avait exclu le mercredi pour des raisons de charge mentale des mères mais le CHSCT et le CT ont 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 groupe de travail (membres du Chsct, syndicats et direction) sur l'évaluation a été formé début mars 2020, une semaine avant le confinement, et a travaillé jusqu'à l'été. Le bilan (positif) a été rendu en CT et Chsct de septembre/octobre 2020. Il n'y a eu aucune activité en présentiel pendant la crise sanitaire (le service informatique a réussi à équiper tout le personnel en ordinateurs portables), d'où un terrain consistant pour le GT.

La période de la crise sanitaire et les négociations avec les syndicats qui ont suivi l'accord-cadre du 13 juillet 2021 ont donc conduit la direction à revoir sa position jusqu'alors réticente sur le télétravail. Par la Décision 2021-343 du 15 décembre 2021, elle a amendé les dispositions en vigueur.

Dorénavant, tout le personnel sauf les apprenti·e·s ont accès au télétravail. Néanmoins peu de chercheur·euse·s ont opté pour cette possibilité, plébiscitée par la quasi-totalité du personnel ITA.

- Possibilité de trois lieux de télétravail déclarés sur le territoire français.
- 2 jours fixes par semaine (1 jour pour les personnels travaillant de 50 à 70 %).

- Cependant, si pour des raisons de service on vient travailler sur place, on ne peut pas reporter ce jours de télétravail à un autre jour.
- 10 jours flottants (demande au N+ à effectuer par mail pour chaque jour pris)
- 2 jours par semaine non ouvert au télétravail par service (fixés par les chef-fe-s de services). Cela implique néanmoins une présence plus grande certains jours, les mardis et jeudis, jours qui dans la première période du télétravail étaient obligatoires pour tous les services, et des jours où l'Ined est un peu déserté, le vendredi et dans une moindre mesure, le lundi.
- Indemnité forfaitaire de 2,5€ par jour de télétravail dans la limite de 220€ par an (versés cependant aux télétravaillant-e-s, à partir de 2024, de manière forfaitaire, sans décompte des jours de télétravail réels).

Le télétravail est aussi accessible sur plus de 2 jours sur prescription de la médecine de prévention.

Le personnel en télétravail s'engage à fournir les informations nécessaires (assurances, contrat internet, conformité électrique du logement), utilisation d'un vpn, et à suivre une formation obligatoire. Une formation « encadrante » pour les N+1 est également obligatoire. Un guide du télétravail est distribué à tout le personnel.

Un bilan du télétravail à l'Ined est soumis chaque année au CSAE et à la FS-SSCT.

Pendant la période des JO, l'Ined est entièrement de nouveau mis en télétravail obligatoire. Un effort a été fait pour recenser les besoins du personnel en matière informatique (écran, clavier, souris)

Les revendications :

Indemnités de tous les jours télétravaillés sans prendre en compte le plafond.

Possibilité de récupérer un autre moment les jours de télétravail quand la présence sur site requise pour des raisons de service.

Possibilité de télétravailler ponctuellement l'un des jours non télétravaillables par service. cela permettrait de rééquilibrer un peu la distribution, tout en permettant d'avoir des jours plus collectifs.

Équipement des postes de travail à la maison. (L'Ined équipe sur demande en écran, souris, clavier et station. Quelques propositions de siège mais selon dispo).

Vigilance accrue sur l'installation des bureaux virtuels qui conduiraient à terme à faire télétravailler sur son propre ordinateur, notamment le personnel temporaire.

Le SNTRS-CGT revendique :

- Le SNTRS-CGT a obtenu 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 tou-te-s les agent-e-s la possibilité de télétravailler ;
- Une égalité de traitement dans l'attribution des jours télétravaillables à tou-te-s 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 SNTRS-CGT à obtenu 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 ainsi que de leur jouvence et de tous les frais nécessaires à l'activité (ordinateur, logiciels, casque, microphone, téléphone, connexion, fauteuil et bureau ergonomique, chauffage ...); par un budget spécifiques des établissement alloué à toutes les structures et non pas sur les budgets récurrents des laboratoires et encore moins sur les financements obtenus par des porteurs de projets ;
- Revalorisation de l'allocation forfaitaire de télétravail en fonction du taux d'inflation (coût de l'énergie),
- Indemnisation de tous les jours télétravaillés et suppression du plafond correspondant seulement à 2 jours par semaine ;
- Possibilité de récupération des jours de télétravail lorsque la présence sur site est imposée pour des nécessités de service
- Hors situations particulières de santé, un télétravail ne dépassant pas 3 jours, pour préserver le collectif de travail ;
- Respect du droit à la déconnexion, c'est-à-dire la définition de plages de disponibilité et d'indisponibilités pendant le temps de travail ;
- Respect de la vie privée au travail en interdisant toute pratique intrusive sur le contrôle de l'activité du ou de la télétravailleur-euse (dispositif de surveillance auditive ou visuelle, captation de données à l'insu du ou de la télétravailleur-euse, 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 de l'espace individuel de travail pour tous (pas de bureau partagé) sur site attribué à tout-e télétravailleur-euse 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 salarié-e-s d'aidant familial ou ceux et celles ayant un engagement politique, syndical ou associatif ;
- Veillez à ce que la hiérarchie n'impose de télétravailler dans les cas de congé pour enfant malade, arrêt maladie, fermeture des locaux pour faire des économies, lors de grèves, lors d'événements particuliers (JO, rencontre sportives, manifestation de tout ordre ...) ;
- La garantie, dans les mêmes conditions qu'en présentiel, sans contrôle de l'employeur, de respect du droit syndical, (organisation des heures d'informations syndicales, consultation des salarié-e-s par les élu-e-s, échanges avec les syndicats ...)
- Mise en place des mesures prévues dans l'accord de la prévention des risques pour la santé physique et mentale du télétravailleur ou de la télétravailleuse et en particulier de protection des femmes (ou des hommes) victimes de violences conjugales, harcèlement.

Faire respecter tous les termes de l'accord MESR sur le télétravail

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, 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>

[Accord cadre concernant le déploiement du télétravail dans le MESR en date du 3 juillet 2023](https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2023-07/accord-cadre-sur-le-d-ploiement-du-t-l-travail-dans-les-tablissements-du-mesr-28574.pdf)

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2023-07/accord-cadre-sur-le-d-ploiement-du-t-l-travail-dans-les-tablissements-du-mesr-28574.pdf>

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.e 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-euse 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 ;
- 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-e 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.

H RETRAITE ET ANNEES D'ÉTUDES

(Création juillet 2024)

Notre revendicatif concernant les retraites reste flou sur des points concernant en particulier la prise en compte des années d'études, des années à l'étranger et des années dites « blanches » (bourse non cotisées, gratifications etc.).

Cadre général :

De telles revendications doivent évidemment s'inscrire dans le cadre revendicatif plus large de la CGT, à savoir la suppression du système de « décote », et un départ garanti à 60 ans avec un taux de remplacement de 75% minimum, jamais sous le Smic revalorisé, pour une carrière complète. La confédération ne précise pas par contre si elle considère que la carrière est complète pour 40 annuités cotisées ou 37,5, comme avant la réforme de 1993 pour le privé et 2003 pour le public. La question de la prise en compte des années d'études est sous-jacente puisque si celles-ci sont prises en compte, atteindre 40 annuités à 60 ans reste de l'ordre du possible. Malgré tout il nous paraît plus audible de revendiquer clairement le retour aux 37,5 annuités et aux 60 ans d'âge de départ.

Cotisation des retraites Sécurité Sociale :

D'autre part, nous revendiquons un système de retraite par répartition géré par la Sécurité sociale, les cotisations des actifs finançant les pensions des retraités. La tendance actuelle suite aux réformes des gouvernements successifs est au contraire d'aller vers une étatisation du système de retraite : les employeurs ne versent presque plus de cotisations, et le manque à gagner est compensé en partie par l'État qui du coup a son mot à dire sur notre Sécurité sociale, là où nous voudrions revenir au système initial où ce sont les organisations de salariés qui gèrent celle-ci.

En conséquence, nous ne parlerons plus bas que de prise en compte des années d'études/à l'étranger/blanches sous la forme d'années cotisées (et non d'années assimilées ne comptant aujourd'hui que pour la décote, dont nous demandons la suppression). Dans la mesure où ces années n'ont dans la réalité pas été cotisées, il faut évaluer au cas par cas s'il faut déterminer une cotisation équivalente, instaurer une cotisation symbolique etc.

Prise en compte des années d'études :

Concernant la prise en compte des années d'études, il existe bien un système de « rachat » des années d'études aujourd'hui (soit uniquement pour la décote, soit pour la décote et les années cotisées), mais il est très coûteux, en particulier au-delà de 10 ans après la fin des études. L'Ugict propose la prise en compte de 3 années d'étude pour un bac +3, avec un an de redoublement, et de 5 années d'études pour un bac +5 avec un an de redoublement. La question du redoublement n'est pas très claire : cela signifie-t-il qu'une année de redoublement pourrait être considérée comme cotisée ? Il manque par ailleurs la question des diplômés bac +2 comme le BTS. Manque également la question des thèses. Souvent celles-ci sont adossées à un financement (typiquement un contrat doctoral) et donc à une cotisation. Mais ça n'est pas le cas partout, en particulier en SHS où les thèses sont peu financées et peuvent durer 6 ans. Nous revendiquons le financement de toutes les thèses, ce qui réglerait la question. Mais que faire des diplômés actuels ? Cela renvoie à la question des « années blanches » traitées plus bas.

Nous proposons donc de reprendre la revendication de l'Ugict, en y ajoutant la prise en compte des diplômes à bac +2, et en clarifiant la question des redoublements.

Compatibilité des années exercés à l'étranger :

Pour les années à l'étranger, souvent les salariés cotisent à un système de retraite dans le pays concerné, avec des systèmes souvent différents du nôtre. Souvent le système de retraite est moins avantageux mais le salaire est plus élevé. Des accords bilatéraux existent pour permettre aux salariés de rapatrier leurs droits.

Nous revendiquons que la France passe des accords avec le maximum de pays possibles pour permettre le rapatriement des droits.

Années « blanches » :

Pour les années dites « blanches », nous parlons ici d'années de thèse non-cotisées, soit parce qu'il n'y a aucun salaire, soit parce que celui-ci prend la forme de « libéralités ». Les post-docs en France étaient également financés par des « libéralités » jusqu'en 2006. C'était le cas de la majorité des thèses avant 1970 et même jusque dans les années 2000 (malgré la création d'allocations de recherche sous Giscard, en nombre très insuffisant). Ces « libéralités » concernent des milliers de personnes. Il n'est parfois pas facile de récupérer les documents prouvant le versement d'un financement type salaire pour une durée déterminée alors qu'il n'y a pas de feuilles de paye.

Contrats doctoraux :

Il y a eu un débat dans le mouvement syndical sous le quinquennat Hollande concernant le financement des thèses. Les organisations syndicales revendiquaient en général la généralisation du système dominant en sciences dures : le conditionnement de l'inscription en thèse à un salaire cotisé (contrat doctoral, ATER, salaire extérieur, salaire de fondation etc.). Mais une partie des sciences humaines revendiquaient le droit de faire une thèse même sans avoir de salaire adossé. En effet le manque de possibilités de financer des thèses en SHS était perçu à juste titre par ces collègues comme une remise en question de leurs disciplines.

En conclusion, nous proposons de revendiquer, comme pour les BAC +3 et +5, la prise en compte de huit années d'études pour un BAC +8 (doctorat). Les années de post-doctorat doivent être également considérées comme cotisées. Toutefois notre principale revendication doit rester l'augmentation du nombre de contrats doctoraux, en particulier en SHS, afin de financer la majorité des thèses.

I FICHE NON TITULAIRES

(Création juillet 2024)

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

Maintes fois modifiée depuis 40 ans la législation est aujourd'hui disponible dans le code de la fonction publique : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/droit-de-la-fonction-publique/le-code-general-de-la-fonction-publique-cgfp>

Des dispositions particulières se trouvent aussi dans le code de la recherche avec son volet législatif : <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006095791/> et son volet réglementaire : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048709359>

La loi Sauvadet de réduction de la précarité que le SNTRS-CGT a soutenue, s'est heurtée à l'hostilité du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et des Directions d'organisme de recherche sans que le Ministère de la fonction publique ne réagisse. Bien qu'insuffisante, la loi Sauvadet allait à l'encontre d'une recherche étroitement pilotée, organisée quasi exclusivement sur contrats. Elle a permis de nombreuses créations et quelques titularisations dans certains établissements de l'ESR, mais absolument pas au CNRS qui a contourné la loi pour titulariser à minima.

La loi de transformation de la fonction publique de 2019, mais surtout la LPR de décembre 2020 ont encore renforcé la précarisation de l'emploi dans notre secteur avec les CDD de projet, les contrats de mission et les CPJ pour mieux accompagner la recherche sur projet et faciliter la concurrence généralisée entre chercheurs et laboratoires.

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

Pour le SNTRS-CGT, la dérégulation du travail est souvent un leurre pour une partie des personnels. En fait, elle ne constitue en rien une solution pour les précaires. Elle les condamne à un retour aux années d'avant décembre 1983 où les travailleurs de la recherche publique qui ne bénéficiaient pas du statut de 1959, n'avaient comme possibilité d'embauche que celle de précaire. La précarité est un cancer qui ronge la recherche publique. Au-delà de la situation individuelle difficile de nombreux contractuels, ce sont les collectifs de travail qui ont du mal à se maintenir. En effet, le personnel en place passe son temps à former des CDD qui, une fois opérationnels, sont contraints de partir. Agissant de la sorte, c'est tout le savoir-faire et la culture de nos institutions qui s'évaporent peu à peu ; les statutaires n'étaient pas ou très peu remplacés. Combattre la politique d'austérité et la soumission de la recherche publique au nouveau management public et au capital est une condition sine qua non pour empêcher la constitution permanente d'un vivier de contractuels.

Le SNTRS-CGT revendique

Recrutement de titulaires

- Tous les emplois pérennes doivent être occupés par des titulaires avec un plan pluriannuel de création d'emplois statutaires ; tous les départs définitifs (en retraite ou autres) doivent être remplacés par des emplois titulaires sans suppression de poste ;

- Pénalisation financière pour les employeurs de l'ESR employant des contractuels sur besoins pérennes, servant à abonder un fond pour la résorption de la précarité dans l'ESR ;
- Abrogation des dérogations à l'emploi de titulaires sur emploi permanent, dont les établissements publics dérogatoires par décret-liste ou par voie législative ;
- Arrêt des abus de gestion liés à l'utilisation de l'article L332-3 du code de la fonction publique (non titulaires sur emploi permanent à temps incomplet) ;
- Création de nouveaux corps là où les besoins existent, au lieu de pourvoir ces fonctions par des contractuels en vertu de l'article L332-2 du code de la fonction publique ;
- Politique de recrutement des titulaires des établissements publics au plus près de l'obtention des diplômes pour éviter le renouvellement du vivier de contractuels ;
- Suppression des contrats de projet introduits par la LTF (article L332-24 du code de la fonction publique), des contrats de projet ou d'opération de recherche (article L431-4 du code de la recherche) et des contrats de mission scientifique introduit par la LPR (article L431-6 du code de la recherche) en tant qu'ils facilitent le recours à des contractuels plutôt qu'à des titulaires ;
- Suppression des contrats doctoraux de droit privé sans contrôle académique. Rétablissement des contrats CIFRE
- Plan de titularisation
- Titularisation par examen réservé sur leur poste des agents non-titulaires qui le souhaitent travaillant depuis plus d'un an sur des besoins permanents (CDI et CDD), établissements et institutions dérogatoires compris (avec des modalités adaptées), et arrêt de recrutements de précaires sur ces mêmes besoins ;
- Droit à la titularisation quelle que soit la nature du contrat et dans les mêmes conditions d'ancienneté ;
- Reprise intégrale de l'ancienneté au moment de la titularisation par la prise en compte des années salariées au service de l'Etat et des années rémunérées par des associations et fondations agissant pour le bénéfice des établissements publics ;
- Transfert de la masse salariale des financements sur projet vers les EPST et les universités pour titulariser les CDD et CDI sur fonction pérenne ; suppression du Crédit impôt recherche pour financer entre autres le plan titularisation ;
- Mise en œuvre d'un processus de transformation des emplois contractuels à temps incomplet et temps complet, afin de permettre la titularisation ;
- Compensation financière aux établissements pour payer le surcoût salarial (contribution retraite « employeur ») engendré par la titularisation des contractuels ;

Droits des non titulaires

- Faciliter l'accès à la titularisation. Mettre fin aux non-renouvellements injustifiés de contrats qui ne visent qu'à empêcher les contractuels de bénéficier d'un CDI et d'une titularisation.
- Permettre le reclassement des CDD ou CDI sur d'autres fonctions dans les mêmes laboratoires au lieu de les licencier.
- Application de la clause « multi-employeur » dans les unités à plusieurs tutelles pour estimer les conditions du droit à la titularisation,
- Calcul de la rémunération fondé sur la grille statutaire avec indice de référence leur permettant de bénéficier des augmentations générales. Intégration de l'IFSE ou du RIPEC C1 à leur rémunération ;
- Versement des mêmes primes et indemnités que celles dont bénéficient les titulaires occupant des emplois identiques ;
- Reconstitution automatique de carrière faite afin d'établir le niveau salarial (comme c'est le cas pour les agents titulaires).
- Déroulement de carrière similaire à ceux des titulaires : exigence des mêmes niveaux de qualification pour le recrutement, évolution des rémunérations liée à l'ancienneté,
- Prime de précarité de 10 % des salaires versés en CDD ;
- Accès à la formation permanente ;
- Garantie des droits sociaux identiques à ceux des fonctionnaires. L'accompagnement professionnel et social des emplois précaires doit être pris en charge par les tutelles ou organismes employeurs (médecine de prévention, formation permanente, restauration, logement, action sociale, etc.), avec prise en compte de ces frais d'environnement par les financeurs des contrats ;
- Garantie des mêmes droits syndicaux pour les non titulaires (protection des élus, décharges de service, etc.) que pour les titulaires.
- Remise, dès l'arrivée, d'un livret d'accueil comportant tous les renseignements utiles à la vie quotidienne (horaires, sujétions et astreinte, RTT, travail isolé...) ainsi que les coordonnées des divers services, en particulier ceux au service des personnels, celles de la médecine du travail et de l'ADAS, ainsi que des responsables ou des représentants des sections syndicales actives sur le site.
- Égalité des droits quels que soient les financeurs

Pour les stagiaires en formation par la recherche :

NB : en général des étudiants qui doivent effectuer un stage d'une durée entre six semaines et six mois dans le cadre de leur cursus et dont le travail effectué se conclut par un rapport ou mémoire de stage.

- Gratification systématique versée dès le premier mois de stage (voir Guide des droits du stagiaire - Information et conseils pratiques sur les stages étudiants de l'UGICT-CGT et l'UNEF)
- Gratification graduelle pour les stagiaires Bac, Bac +2, Master1, Master 2 ;
- Signatures systématiques de conventions de stage (l'organisme d'accueil, le lieu de stage, référent, activités visées, date de début et de fin, horaires, durée du stage, gratification, régime de protection sociale, frais de transport...);
- Livret d'accueil
- Revalorisation annuelle des montants de ces gratifications de manière à suivre au moins la revalorisation du point fonction publique, en veillant à ne pas franchir la limite fiscale et de conserver la franchise des cotisations sociales ;
- Assurer au stagiaire, quel que soit son niveau, les meilleures conditions d'accueil possibles, pour lui donner les plus grandes chances de réussite ;
- Sensibilisation des agents encadrant les stagiaires et les directeurs d'unité au respect de la note de service 2007-04 comme une base minimum de droits des stagiaires ;
- Abondement de la dotation récurrente des laboratoires et services par la masse salariale des stagiaires

Pour les apprentis :

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

- Nécessaire disponibilité du maître d'apprentissage et cohérence entre son métier et la formation préparée par l'apprenti,
- Adéquation entre la qualification du maître d'apprentissage et le niveau de qualification préparé,
- Distinction entre le rôle de maître d'apprentissage et de supérieur hiérarchique ;
- Réflexion sur l'accompagnement des apprentis dans les organismes de recherche.
- Suivi pendant et après la période d'apprentissage pour que le stage se fasse dans les meilleures conditions possibles,
- Examen des raisons des éventuels abandons en cours de formation : est-ce dû à la qualité d'encadrement des apprentis dans les unités et les services,
- Examen du taux de réussite ou d'échec aux diplômes préparés et les raisons le cas échéant,
- Information des apprentis sur leurs droits et accompagnement au plus près dans leur unité.
- Financement des frais de formation sur une ligne budgétaire des subventions d'État des établissements d'enseignement supérieur et de recherche publics.
- Attribution de meilleurs salaires avec un Smic net à 2000€, base des grilles de salaire pour 35h hebdomadaires, (voir guide pratique CGT : Apprenti-e-s, salarié-e-s à part entière).

J DES ENJEUX SOCIÉTAUX LIÉS AUX QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES ET CLIMATIQUES

(Création juillet 2024)

Le SNTRS-CGT revendique

- Encourager pour les déplacements de moyens de transport bas carbone (ex : train plutôt qu'avion pour les déplacements en France et en Europe, en insistant sur une préférence pour ce mode de transport même quand plus onéreux, voire en proposant des indemnités journalières supplémentaires pour couvrir des trajets plus longs)
- Encourager les recherches liées à l'adaptation au changement climatique et à des nouveaux modèles plus sobres de société et de production industrielle
- Les organismes nationaux de recherche doivent accompagner les chercheurs/chercheuses qui souhaitent bifurquer vers des thématiques de recherche sur les questions environnementales
- Renforcer l'interdisciplinarité des recherches, notamment sur les questions liées à l'environnement et à son impact sur les sociétés humaines
- Lutter contre l'obsolescence des matériels, favoriser la réparabilité et le marché de l'occasion dès lors que c'est possible ; créer des postes statutaires en interne pour assurer la pérennité des appareils et augmenter leur durée de vie (réparations).
- Sortir d'une logique court-termiste qui de facto privilégie l'achat d'équipements neufs au développement et la maintenance de ces équipements en interne. En conséquence, une politique de recrutement et formation de personnel technique est indispensable.
- Créer des magasins inter-unités et des missions de réparation par un personnel technique qualifié et statutaire
- Des actions marquantes et plus globales, comme par exemple la limitation des importations de produits venant de l'autre bout de la planète mais existant en France, la réparabilité des objets coûteux, le retour à des productions et des services de proximité, la baisse de consommation énergétique des bâtiments et des moyens de transport, des transports de marchandises moins polluants, l'arrêt des déforestations massives dans le monde
- L'investissement de l'État par l'attribution de moyens supplémentaires pour les budgets récurrents des organismes de recherche. Ces fonds supplémentaires sont indispensables, pour permettre de réaliser rapidement la

rénovation des bâtiments vétustes et/ou sur-consommateurs d'énergie.

- L'accessibilité des lieux de travail par des transports collectifs doit être assurée partout et en particulier en amont de la création de nouveaux bâtiments.
- La participation employeur pour les circulations douces doit être augmentée et les transports collectifs doivent être gratuits afin de favoriser encore plus ces moyens de transport.
- Les marchés publics doivent inclure des clauses pour favoriser les produits de proximité, limiter les livraisons multiples, limiter les suremballages inutiles et exiger leur reprise par le fournisseur le cas échéant.
- La restauration collective doit également être vertueuse (produits locaux, pas de sur emballage, contenant réutilisables, ...) et là encore les marchés publics doivent inclure des clauses dans ce sens.
- L'État doit mettre en place de moyens humains et financiers nécessaires pour répondre à cet enjeu scientifique et sociétal primordial.
- De l'État un accompagnement bienveillant des personnes les plus vulnérables (personnes défavorisées, personnes âgées, malades, ...) dans les actions qu'il mettra en œuvre (obligation de changer son véhicule, obligation de travaux d'isolation dans les logements, reste à charge pour les médicaments nécessaire à la prise en charge de maladie liées au réchauffement climatique ...)
- De manière générale, les solutions proposées dans ce domaine ne doivent pas accentuer ces inégalités mais doivent au contraire participer à les réduire et contribuent à la paix dans le monde.

K DES MOYENS POUR LA RECHERCHE

(Révision juillet 2024)

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'ANR⁵ (financement par AAP⁶, explosion du nombre des CDD) et l'AERES⁷ devenue HCERES⁸ (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'ESR⁹ 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 aux gouvernements successifs de Macron avec Vidal, puis Retailau leur LPR¹⁰ a consisté 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, 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. Et cela sans compter avec le coup de frein entamé en 2024 par la nouvelle rigueur budgétaire.

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. 25 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 2 805 milliards €, représente plus de 28 milliards € et que la dépense intérieure de recherche et développement des administrations était en 2021 de 19 milliards €, il manque 9 milliards € depuis 10 ans, d'après leurs propres « engagements ». Cette annonce de 5 milliards € supplémentaires en 2030, est loin de rattraper le retard.

25 ans après les accords de Bologne (2000 – 2025) 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)¹¹. Ils sont à la discrétion du premier ministre, supervisés par son Secrétariat 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

5 ANR : Agence Nationale de la Recherche

6 AAP : Aide A Projet

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

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

9 ESR : Enseignement supérieur et recherche

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

11 Plan d'investissement d'avenir

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 2021, le montant du CIR a été de 7,25 milliards €, c'est 2,4 fois la subvention pour charge de service publique du CNRS qui est de 2,99 milliards € au budget initial 2024.

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 quelques 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 2019¹², 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 et 25 % des personnels de soutien sont aussi des contractuels.

Nos revendications :

- Nous demandons le reversement des subventions de l'ANR et du PIA qui alimentent le tout appel à projets aux organismes de recherche et aux universités sous forme de dotations pérennes. Nous demandons la fin du cadeau fiscal qu'est le Crédit Impôt Recherche (CIR) terrible manque à gagner pour la recherche publique (ANR : 1086 millions € au budget initial 2024, PIA : environ 1 milliard € par an et CIR plus de 7,25 milliards € en 2021)
- Nous revendiquons de plus 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 la rénovation énergétique des bâtiments les équipements, les constructions et les TGIR. Quand actuellement le récurrent des laboratoires (EPST + université) est à peine à 500 millions €.
- 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-track » 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 de 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.

12 http://www.cnrs.fr/sites/default/files/news/2020-07/RA_CNRS2019_web.pdf

Les financements de l'ESR : L'austérité ce n'est pas pour tout le monde !

Depuis Le Pacte pour la Recherche de 2006 la recherche et l'enseignement supérieur (ESR) sont soumis à une série de restructurations dont la seule finalité est de concourir à la productivité des entreprises. Cela n'a rien à voir avec de l'idéologie, c'est pour le patronat une nécessité. Dans ce monde capitaliste mondialisé, la concurrence est féroce entre entreprises pour dégager plus de profit que les concurrents. Il faut être plus innovant pour vendre plus et à moindre coût. Ceci repose sur la recherche, mais la recherche par nature demande du temps et est indissociable de l'incertitude. Le patronat n'aime pas l'incertitude et le capital investi demande rémunération. D'où le transfert de la recherche sur les Organismes nationaux de recherche (ONR) et les universités. Cette politique avait été inaugurée en 1999 par le gouvernement Jospin avec la loi sur l'innovation du ministre Claude Allègre, avec notamment la création de start-up dans les laboratoires publics. Mais cet assujettissement au privé se heurtait l'existence des ONR avec leurs instances scientifiques et leur mécanisme d'allocation budgétaire qui limitaient la mainmise du pouvoir politique sur les orientations de recherche. Le verrou a sauté grâce au mouvement SLR, qui refusant de voir la nature de classe de la politique suivie a fait des propositions que le pouvoir politique a reprises à son compte et qui sont devenues la clef de voûte de la recomposition du système à savoir l'ANR et l'AERES devenu depuis l'HCERES.

L'assujettissement de la recherche publique et l'enseignement supérieur au pouvoir politique et au patronat repose sur trois axes.

- 1- La marginalisation des ONR au profit des Établissements d'enseignement supérieur régionaux
- 2- Passer d'une recherche financée majoritairement sur crédits récurrents et évaluée par les pairs à une recherche financée exclusivement sur contrats et évaluée par le pouvoir
- 3- Réduire la proportion du salariat sur statut de fonctionnaire au profit d'un salariat précarisé

1) **L'avantage des universités pour le pouvoir** : c'est qu'elles sont dépourvues d'instances d'évaluation de la recherche. Grande est la responsabilité des syndicats des enseignants chercheurs d'avoir, au nom de la liberté de recherche, refusé de revendiquer un système d'évaluation de la recherche universitaire. Depuis 2006, les instances scientifiques des ONR n'ont cessé d'être marginalisées. L'évaluation de l'activité scientifique est un enjeu politique ! C'est pour cette raison que les pouvoirs politiques n'ont eu de cesse depuis 2006 d'intégrer les laboratoires des ONR dans le périmètre universitaire, afin de les assujettir aux Directions des regroupements. Nous sommes passés d'un système de recherche structuré nationalement par les ONR à un système de recherche structuré régionalement autour de regroupements d'établissements d'enseignement supérieur sous le pilotage de l'État (MESR et Premier Ministre). Depuis décembre 2018, 23 regroupements universitaires ont évolué en Établissement public expérimental (EPE)¹. Exigés par l'ordonnance de 2018, les EPE visent le regroupement et la fusion d'entités aux statuts divers sur un territoire donné, il fallait donc que les statuts de l'EPE puissent s'adapter à la réalité des sites et y intégrer des règles de « gouvernance » différentes d'un site à l'autre. Les statuts ont ainsi vocation, notamment, à définir le périmètre de l'EPE, les compétences partagées entre l'EPE et les établissements qui le composent ou encore les modalités de représentation au sein des instances décisionnelles de l'EPE et de ses établissements-composantes. Cela a donné lieu à de sévères batailles de

1 Les universités Paris-Cité, Paris-Saclay, Clermont-Auvergne, Lille, Montpellier, Montpellier Paul-Valéry, Nantes, Rennes, Toulouse Capitole, Toulouse (ex P Sabatier), Nîmes, Marie-et-Louis-Pasteur de Besançon, Jean-Monnet-Saint-Etienne, Bourgogne Europe, Brest, et l'Institut polytechnique de Paris plus les 7 pérennisés en GE : Paris Sciences Lettre, CY Cergy Paris Université, Paris Panthéon Assas, Grenoble Alpes, Polytechnique Hauts de France, Gustave Eiffel et Côte d'Azur. Lorraine et Paris Dauphine avaient déjà le statut de Grand Établissement.

pouvoir pour imposer l'établissement universitaire qui allait diriger l'EPE. Nous sommes loin de la science ! Ces tensions ont amené le gouvernement à prolonger de trois ans l'expérimentation afin de proposer une gouvernance et un mode d'organisation leur permettant de demander le statut de Grand Établissement (GE). 7 EPE ont été pérennisés comme GE et 16 EPE attendent leur adoubement par l'État ! Ce statut est un statut juridique qui confère la personnalité morale et l'autonomie pédagogique, scientifique, administrative et financière. Il permet de déroger aux règles définies dans le code de l'éducation. Il permet de sortir des régies de la Fonction publique et d'embaucher du personnel suivant un statut propre à l'Établissement. Le pouvoir prévoit la création d'environ 20 GE en métropole d'ici 2030 et de sécuriser juridiquement leurs statuts au-delà des 10 ans d'expérimentation via un texte législatif. Tout le système de l'ESR sera ainsi structuré autour de ces GE qui regroupent universités, grandes écoles, IRT et les laboratoires des ONR.

2) **Les financements. La recherche est maintenant totalement pilotée par les financements sur contrats.** Ces contrats viennent pour l'essentiel de l'ANR, de l'Europe, des Programmes d'investissement d'avenir (PIA) et des régions et des regroupements d'Établissements d'enseignement supérieur eux-mêmes. L'austérité est une politique elle est un moyen de contraindre les laboratoires à rechercher les contrats travailler sur les thèmes décidés par les pourvoyeurs de la monnaie !

Les ONR et les universités bénéficient de deux sources de financements

- Une subvention globale pour charge de service public (SCSP). Pour les universités, elle est inscrite sur le programme 150 du budget de l'État. En 2024 son montant était de 12,28 Md€ (milliards d'euros). Elle représente 76% de leurs ressources avec des variations qui peuvent être importantes d'une université à l'autre, entre 70 et 90%.

La SCSP du CNRS est inscrite sur le programme 172 du budget de l'État. En 2025, la SCSP s'élevait à 2,92 Md€. Entre 2021 et 2025, elle a augmenté de 6,1% pour une augmentation du PIB +18,9% et des prix à la consommation +15,6%. C'est à dire qu'elle a baissée en euros constants.

- Des ressources propres dont la part dans le financement des universités (3,7 Md€ en 2024) est en augmentation constante. Elle est passée de 18% en 2018 à 24% en 2024. Pour le CNRS les ressources propres s'élèvent à un peu plus de 1 Md€ (+22,8% en euros courants entre 2021 et 2025). Elles sont constituées pour 50 % de dotations publiques dans les universités et pour le CNRS pour près de 90% des financements publics nationaux ou européens. Elles sont constituées majoritairement par les appels à projets.

Plus de 90% de la SCSP du CNRS est destinée à la masse salariale des fonctionnaires et d'une partie des contractuels. Autant dire qu'il ne reste rien au CNRS pour faire de la science !

La restructuration de l'ESR a débuté par le plan Campus par les financements du Programme d'investissement d'Avenir PIA et du programme France 2030

L'opération Plan Campus, lancée en 2008, concernait initialement douze établissements sélectionnés par deux vagues d'appels à projets. Elle a été dotée de 5 Md€ sur 25 ans, issus de la vente de 3% des actions du groupe EDF. Le financement des opérations est assuré par les intérêts générés par le dépôt du produit de cette cession sur un compte géré par l'agence nationale de la recherche (ANR).

Onze sites supplémentaires ont bénéficié d'un financement budgétaire complémentaire de 455 M€ de crédits budgétaires.

Paris-Saclay s'est vu attribuer 1 Md€ de crédits en partie placés et qui ont rapporté 200 M€ d'intérêts entre 2010-2016. En incluant la participation des collectivités territoriales à hauteur de 1,25 Md€, le montant décaissé dépasse 3,6 Md€.

Plusieurs difficultés ont cependant été soulignées par la Cour des comptes. Dix ans après le lancement de l'opération, un quart seulement des opérations prévues avaient été livrées. Le caractère exceptionnel du financement attribué n'a en outre pas été maintenu, l'État ayant conco-

mitamment réduit sa participation au financement des Contrats de plan État-Région (CPER). Les financements s'ils ne sont pas intégrés dans la SCSP sont très volatiles !

Les PIA sont destinés à soutenir l'innovation des entreprises. Les gouvernements successifs ont investi à hauteur de 35 Md€ (PIA 1), 12 Md€ (PIA 2), 10 Md€ (PIA 3) et 20 Md€ (PIA 4), soit 77 Md€ au total. Les PIA ont permis la création des instituts de recherche technologique (IRT), des instituts hospitalo-universitaires (IHU), des sociétés d'accélération du transfert de technologies (SATT), des écoles universitaires de recherche (EUR), un soutien au projet de cluster technologique Paris-Saclay et des IDEX (Initiatives d'excellence) et ISITES (Initiatives-Innovation-Territoires). Les PIA sont gérés par le Secrétariat général pour l'investissement (SGPI) sous l'autorité du Premier Ministre. Le Parlement ne discute pas du PIA, il est uniquement informé par le biais d'un document technique.

Les labels IDEX et ISITES ont été attribués de manière sélective par le biais d'appel à projets (AAP), ils ne bénéficient qu'à une minorité de regroupements d'établissements d'enseignement supérieur. La labellisation peut concerner qu'une partie du regroupement, ce qui renforce le pilotage et concours à l'exclusion des disciplines non labellisées.

On peut lire dans le rapport « Relations stratégiques entre l'État et les universités du Sénat² du 22 octobre 2025 » : « Les 17 sites labellisés IDEX ou ISITES bénéficient de crédits annuels à hauteur de 300 M€. La majeure partie de ces crédits est allouée aux IDEX, qui se répartissent environ 220 millions d'euros, dont l'université Paris-Saclay est la principale bénéficiaire (31,4 millions d'euros annuels). Les 8 ISITES bénéficient depuis 2022 d'une dotation annuelle totale d'environ 80 millions d'euros, dont l'université de Montpellier est la première bénéficiaire (17 millions d'euros annuels) ».

« Le montant annuel des financements alloués à Aix Marseille Université représente ainsi près de 5 % de celui de sa subvention pour charges de service public (SCSP). »

France 2030 est un plan d'investissement d'avenir de 54 Md€ sur 5 ans, annoncé en 2021 par le Président de la République. Il fonctionne sur appels à projets (AAP).

Alors que la dépense allouée aux

² <https://senat.fr/rap/r25-05824.html>

établissements via la SCSP progresse peu, voire diminue, le développement systémique de ces ressources sélectives en fait un enjeu de financement majeur pour les établissements. Cette situation aboutit à une mise en concurrence généralisée non plus seulement des équipes de recherche, mais des universités et des ONR eux-mêmes.

Montant annuel de la dotation des établissements labellisés IDEX et ISITES

IDEX ¹		ISITES ¹	
Établissement coordinateur et ²	Dotation annuelle (M€) ²	Établissement coordinateur ²	Dotation annuelle (M€) ²
Aix-Marseille ²	25,6 ²	Lorraine ²	9,3 ²
Paris-Saclay ²	31,4 ²	Lille ²	14 ²
Bordeaux ²	23,9 ²	Clermont-Auvergne ²	9,3 ²
PSL ²	26,9 ²	Gustave Eiffel ²	8,2 ²
Paris-Cité ²	22,9 ²	Pau pays de l'Adour ²	5,1 ²
Sorbonne-U ²	29,5 ²	Montpellier ²	17 ²
Strasbourg ²	25,6 ²	Nantes ²	9,3 ²
Côte d'Azur ²	14 ²	Cergy ²	7,6 ²
Grenoble-Alpes ²	23,7 ²		

La Cour des comptes considère que le déploiement des financements des PIA dans le domaine de l'ESR « a produit de facto des catégories différenciées d'universités en fonction du montant moyen des financements extra-budgétaires dont chacune d'elles a bénéficié de la part de la puissance publique entre 2011 et 2021 ».

Nous pouvons distinguer 3 types de sites universitaires :

A) Les sites labellisés par les PIA et dits « intensifs en recherche » ; ils conduisent des programmes de recherche à l'échelle internationale avec le soutien renforcé des organismes nationaux de recherche et ils orientent leurs formations dans cette perspective. Ils captent une grande partie des financements additionnels via les appels à projets. Ils constituent ainsi les principaux gagnants des politiques de restructuration. Il s'agit d'établissements de grande taille (45 000 étudiants en moyenne), il bénéficie d'une SCSP par étudiant et taux d'encadrement plus élevés que les autres sites : (6 739 euros et 8,8 ETP par étudiant en moyenne). Ils recrutent une faible proportion d'étudiants boursiers (22,8 %), mais comptent la plus forte proportion d'étudiants ayant obtenu une mention Bien ou Très Bien au baccalauréat (34 %). À noter qu'un certain nombre de site IDEX n'ont pas revendiqué le statut d'EPE : l'Université de Strasbourg (UNISTRA, statut actuel EPSCP), Aix-Marseille Université (AMIDEX statut actuel EPSCP), l'Université de Bordeaux (IDEX Bordeaux,

statut actuel EPSCP), Sorbonne Université (SUPER, statut actuel EPSCP). Les statuts des GE n'ayant pas encore d'assise juridique pérenne au-delà de la phase d'expérimentation, les Directions de ces Idex voient sans doute peu d'intérêt à acquérir le statut de GE comparé aux libéralités acquises par la labellisation « Initiatives d'excellence » ?

B) D'autres établissements affichent des situations budgétaires satisfaisantes bien qu'ils ne soient pas labellisés Idex ou Isite. Un certain nombre ont adopté le statut d'EPE pour finaliser leur restructuration et leur mode de gouvernance. Ces sites proposent une offre de formation et de recherche ciblée sur des disciplines (droit et gestion par exemple) ou sur certains domaines répondant aux « défis économiques ou sociétaux » prioritaires définies localement. Par exemple, l'université de La Rochelle, qui a centré (et réduit) son offre de formation et de recherche sur la thématique du littoral.

C) Une troisième catégorie d'établissements se trouvent en profonde difficulté financière, accueillent une proportion importante d'étudiants de premier cycle et concentrent leur activité de recherche sur quelques disciplines, faute de disposer des ressources leur permettant de répondre aux appels à projets. Ces établissements présentent par ailleurs souvent une prédominance de filières de lettres et de sciences humaines et sociales, dont les AAP sont souvent moins dotés que ceux destinés aux équipes de recherche scientifiques. Il s'agit notamment des établissements situés en périphérie des grandes universités parisiennes ou des universités pluridisciplinaires des territoires. Ces établissements ont et continuent à peu bénéficier des financements additionnels déployés via les AAP du PIA. Il s'agit d'établissements de petite taille (autour de 11 000), ils présentent une SCSP par étudiant et des taux d'encadrement des plus faibles (moyenne de 5 713 euros et 7,1 ETP par étudiant). Ils recrutent une forte proportion d'étudiants boursiers (moyenne 30,1 %), mais comptent la plus faible proportion d'étudiants ayant obtenu une mention Bien ou Très Bien au baccalauréat (moyenne 18,5 %). Ces établissements se caractérisent par le poids plus important de leurs formations de premier cycle (77,8 %, contre 52 % dans les universités « intensives en recherche ») et un moindre poids de leur activité de recherche (avec

27 unités de recherche en moyenne, contre 130 dans le premier type), ainsi qu'un recrutement plus centré sur leur bassin de population. Ces établissements, considérés comme des universités « de deuxième zone » sont les « perdants » de la politique de « différenciation ».

L'éclatement de la représentation des universités en plusieurs associations distinctes témoigne de la fracture croissante entre les différentes catégories d'établissements. À côté de France Universités, qui regroupe l'ensemble des universités, l'Udice regroupe les intérêts de treize établissements intensifs en recherche, L'Initiative représente six établissements labellisés I-Site et l'Alliance des universités de recherche et de formation (Auref) représente des petites et moyennes universités. Cette organisation est calquée sur celle du privé avec le Medef regroupant les intérêts de l'ensemble du patronat, la CGPME regroupant les intérêts des PME et U2P regroupant les commerçants artisans et professionnels libéraux. Ceci est fort logique puisque l'ESR est géré sur le principe du privé avec des contrats d'objectifs et de performance dont la mise en œuvre est suivie par des indicateurs.

Tous les financements de ces programmes sont extrabudgétaires. Ils sont créés, modifiés, redistribués à la discrétion du SGPI en dehors du Parlement. Il est difficile d'avoir une vision précise de qui reçoit quoi vu la diversité et la multiplicité des AAP des PIA-France 2030. Par contre, l'objectif est clair : restructurer en profondeur l'ESR en une vingtaine de sites universitaires appelés à devenir « Grands établissements » et transformer les organismes nationaux de recherche en agences de programmation au service de l'État. Ceci pour renforcer le contrôle de ce dernier sur la recherche publique et la subordonner aux besoins de la R&D des entreprises.

3) Le corollaire du financement sur contrat est le développement de l'emploi précaire et le changement de nature du métier de travailleur scientifique. Les précaires ne faisant pas carrières ne pèsent pas sur la masse salariale comme les fonctionnaires, n'ayant pas les mêmes droits ils sont corvéables à merci. Que du bonheur pour l'employeur ! Comme les contrats sont à terme l'emploi est à terme ! La main d'œuvre doit tourner avec contrats. L'emploi stable sur statut c'est pour les cadres ! Qu'importe que la recherche nécessite la

pérennité des compétences, que le turn-over déstabilise les laboratoires, la logique de la recherche sur contrat s'impose. Elle s'impose d'autant plus que la réduction des financements de l'État pousse les établissements à réduire le recrutement de titulaires au profit de travailleurs précaires.

C'est un système profondément inégalitaire de l'ESR qui se met en place entre établissements et au sein des établissements.

Ainsi, à Nantes, le projet Triton est financé par le PIA3 pour un montant de 12 M€ de 2021 à 2027. Il a abouti à la création de 3 Écoles universitaires de recherche (EUR) avec des missions et des moyens supplémentaires et 17 nouveaux Coursus intégrés du Master au Doctorat (CMD) qui seront adossés aux thématiques dites d'excellence des équipes de recherche nantaises. Les 14 CMD ouverts en septembre 2024 ont inscrit 270 étudiants en master et 180 en doctorat. Il y a environ 6500 étudiants inscrits en master et 1250 en doctorat à Nantes ! Ces étudiants ont bénéficié de dispositifs pédagogiques nouveaux - projets en laboratoires, camps de terrains, conférences, etc.- et d'opportunités de mobilités, permis par les financements du projet. Plusieurs accords de coopération internationaux ont été signés en 2025, principalement pour l'approvisionnement d'étudiants de haut niveau souhaitant faire un master et un doctorat à Nantes. Nantes n'est qu'un exemple. Tous les établissements qui émergent au PIA sont concernés.

Au sein des établissements l'austérité ne touche pas tous les enseignements et tous les laboratoires. Les régions quelle que soit leur couleur politique participent à la restructuration de l'ESR en attribuant leurs financements aux regroupements universitaires aux thèmes fléchés par le PIA. Ce qui constitue un effet de levier, l'argent allant à l'argent. France universités le syndicat des patrons d'universités se contente de dénoncer la baisse de la SCSP sans remettre en cause le financement différencié du PIA, car leur établissement en bénéficie. Les Directions d'Établissement ne sont pas très disertes sur le sujet.

Lise Caron et Gilles Mercier



Partenariat public-privé dans l'Enseignement supérieur et de la recherche : quel avenir pour les instituts Carnot ?

Juin 2025, branle-bas dans le monde de la Recherche et développement (R&D), le Ministère en charge de l'Enseignement supérieur et de la recherche (ESR) annonce la suppression de l'Appel à projet (AAP) qui attribue le label Carnot. La raison invoquée : un « écosystème » de l'ESR devenu illisible par les entreprises. Plus le système de l'ESR est simplifié, plus il est complexe et illisible !!! Mais le fond n'est pas là.

Devant la résistance du réseau des instituts Carnot, l'AAP est relancé début 2026¹, mais le pilotage des instituts est revu. Le gouvernement crée deux types de consortium : 1°) un consortium « territorial » dans les mains des Pôles universitaires d'innovation (PUI) donc des gouvernances universitaires, 2°) un consortium « thématique ou national » qui doit regrouper des unités de recherche relevant au minimum de trois tutelles et leurs thématiques s'alignant avec celle d'une ou plusieurs stratégies nationales d'accélération, d'un ou plusieurs programmes et équipements prioritaires de recherche (PEPR) et/ou d'une ou plusieurs filières animées par les Comités Stratégiques de Filière (CSF). Les Carnot actuels ont 3 ans pour se transformer en consortium thématique ou bien intégrer un PUI.

C'était quoi le label Carnot ?

Créé en 2006, le label Carnot était attribué, par le ministre en charge de l'ESR pour une durée de trois à cinq ans renouvelable, à des laboratoires de recherche publique. Ces laboratoires doivent effectuer des travaux de recherche scientifique en partenariat public-privé et favoriser les transferts de technologies de la conception aux premiers prototypes. En 2025, le Réseau Carnot est composé de 39 structures de recherche publique qui rassemblent un réseau pluridisciplinaire de laboratoires autour d'une thématique ou d'une

¹ <https://anr.fr/fileadmin/aap/2026/aac-carnot-2026-032026.pdf>.

filière industrielle. Ce réseau possède ainsi un large spectre de compétences liées aux besoins des entreprises dans la plupart des secteurs économiques. Parce que les besoins en R&D de chaque filière ou thématique sont différents, le dispositif Carnot se distingue des autres structures partenariales par une diversité des approches, des objectifs et des modalités de fonctionnement propres à chaque institut.

En 2024, le réseau a reçu de l'Agence Nationale de la Recherche (ANR). Une enveloppe de 116 M€, reversée à chaque institut labellisé selon le volume des contrats facturés à leurs partenaires socio-économiques (636 M€ en 2023) l'année précédente. À ce financement s'ajoute celui versé par les entreprises contractantes qui elles peuvent bénéficier aussi d'aides fiscales telles que le Crédit d'impôt recherche (CIR), Crédit d'impôt collaboration de recherche (CICo), prêts BPIFrance, de exonérations de cotisations sociales...

Historique des phases d'attribution des labels Carnot

Phase	Attribution	Durée de validité	Nombre d'instituts Carnot labellisés
Carnot 1	2006	2006-2010	20
Carnot 1 bis	2007	2007-2010	13
Carnot 2	2011	2011-2015	34
Carnot 3	2015	2016-2019	29
Carnot 4	2019	2020-2025 ¹⁰	39

Source : ANR.

¹⁰ La durée de validité du label attribué en 2020 pour une durée initiale de quatre ans a été prolongée deux fois d'une année.

Les instituts Carnot mènent « *simultanément des activités de recherche amont, propres à renouveler leurs compétences scientifiques et technologiques, et une politique volontariste en matière de recherche partenariale au profit du monde socio-économique* ». Le leitmotiv du réseau : « Votre partenaire R&D pour innover » entre dans les clous de la LPR.

Quel est l'enjeu des Instituts Carnot ?

Selon les données du Réseau des Carnot, les instituts ont mobilisé 20 % des effectifs de la recherche publique et effectué 55% de la Recherche et développement (R&D) des entreprises financées et sous traitée à la recherche publique. En 2023, les instituts ont affiché des recettes contractuelles de plus d'un milliard d'euros (Md€), c'est un joli pactole ! Les entreprises sous-traitant avec un laboratoire de recherche publique le font avec un institut Carnot dans la majorité des cas. Les instituts Carnot sont reconnus à la fois pour leur très haut niveau scientifique, leur professionnalisme et leur engagement à développer une recherche partenariale de qualité. Alors dire que les Carnot sont peu connus des entreprises ne correspond pas à la réalité.

Les deux tiers des Instituts rassemblent des laboratoires de plusieurs régions avec plusieurs tutelles dont les Organismes nationaux de recherche (ONR), des Universités, des Grandes écoles. Le CNRS est impliqué dans 27 des 39 instituts Carnot labellisés en 2020 et l'INRAE en coordonne 5. Difficile de cantonner un consortium au pilotage d'un ou deux PUI !

Les instituts Carnot sont à l'interface de la R&D et de l'innovation.

Une activité de R&D commence par l'identification d'un blocage technologique ou d'un verrou scientifique qui empêche la poursuite d'un projet. La notion d'innovation s'apprécie simplement par rapport au caractère de nouveauté d'un produit en comparaison avec ceux de la concurrence. Cela peut être une nouveauté en termes de fonctionnalités, de performances techniques, d'ergonomie ou de conception. L'innovation est donc au cœur de la compétition que se livrent les entreprises dans l'appropriation des marchés, elle permet d'évincer rapidement la concurrence

pour s'approprier rapidement le maximum de profit.

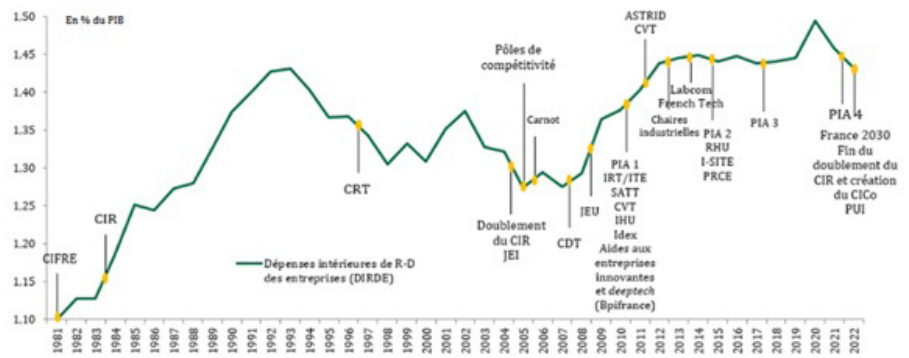
L'innovation est gratifiée de toutes les vertus et devient la condition sine qua non de la croissance. L'innovation, c'est selon tous les responsables politiques nationaux ou régionaux jusqu'aux « gouvernances » des établissements d'ESR, la solution miracle à tous les problèmes économiques, mais il ne s'agit pas de répondre aux besoins de la société mais uniquement aux stratégies de profit des groupes privés.

Si la R&D est une étape en amont nécessaire, elle ne mène pas directement ou obligatoirement à l'innovation. Il y a une réelle incertitude sur les travaux R&D : va-t-on parvenir à un résultat intéressant ? En combien de temps ? Est-ce qu'il y aura des ratés ? Les coûts de R&D sont prélevés sur les profits, aussi les dirigeants d'entreprises répugnent à risquer leur capital. Puisque l'État est à leur service, autant établir des contrats de recherche public-privé à moindre coût pour sous-traiter des laboratoires publics compétents.

C'est là une contradiction du système. L'enjeu pour les laboratoires labellisés Carnot est de garder le pilotage scientifique des partenariats public-privés avec un budget conséquent pour assumer cette politique.

Ils veulent préserver non seulement le haut niveau scientifique des travaux de R&D qu'ils assument de la première conception aux premiers prototypes crédibles (TLR 1 à 6) tout en maintenant la qualité des partenariats avec les entreprises contractantes qui garantissent leurs recettes et donc leur financement public.

Depuis les deux dernières décennies, les dispositifs incitant à développer les liens entre la recherche publique et les entreprises se sont multipliés pour mettre toujours plus la recherche publique au service des entreprises. Les dispositifs s'accumulant entrent en concurrence les uns avec les autres, l'hétérogénéité des statuts, des tutelles, des fonctionnements rendent le système anarchique et l'efficacité de l'ensemble devient impossible à évaluer et à coordonner autant au point de vue économique que scientifique.



Source : Rapport « évaluation du dispositif des instituts Carnot », page 7

Historique des dispositifs de recherche partenariale

Selon le rapport « évaluation du dispositif des Instituts Carnot »², le Réseau des Carnot « illustre à la fois les atouts et les défis structurels de la recherche partenariale en France. Outil visionnaire et souple pour favoriser les collaborations entre la recherche publique et les entreprises, il contribue au dynamisme scientifique des centres de recherche français ». Mais... pour les rapporteurs et le gouvernement, les Carnot souffrent d'un « pilotage insuffisant, avec des objectifs à clarifier ». Encore trop de libertés aux scientifiques même quand ils travaillent en sous-traitant avec des entreprises ! Il s'agit d'orienter les travaux de R&D sur l'innovation la plus rapide et la plus rentable. Il faut donc ramener les instituts Carnot dans le giron des vingt-cinq pôles universitaires d'innovation (PUI) à qui le gouvernement attribue « le rôle primordial d'un accompagnement de proximité pour renforcer le flux d'innovation, et s'appuient sur l'ensemble des initiatives, compétences, outils et acteurs de l'innovation existants à l'échelle locale pour en renforcer l'articulation. Ils accélèrent le transfert et la création de start-up et renforcent les interactions avec les entreprises. ». D'autant que ces PUI sont amenés à être gérés par les Grands établissements (GE) qui se mettent en place et qui dérogent aux Code de l'éducation et Code de la recherche.

Au-delà du constat : Quelles revendications pour la recherche publique et ses salariés ?

² <https://www.vie-publique.fr/files/rapport/pdf/297232.pdf> publié le 29 janvier 2025 par l'IGESR, l'IGF et le Conseil général de l'économie

La faiblesse des moyens (financiers et humains), la précarité endémique, les modes de financement de plus en plus axés sur les Appels à projets (AAP), la complexité introduite dans l'organisation de la recherche. Ce constat est partagé à la fois par les syndicats patronaux et le gouvernement et les syndicats de salariés. Les premiers veulent renforcer le pilotage par les entreprises d'où la décentralisation de nombreuses compétences économiques et d'enseignement dans les régions.

Les seconds s'arrêtent aux conséquences de cette politique et évitent d'analyser la logique de classe de cette politique et sa cohérence, les revendications (salaires, carrières et statut, budget,..) parfaitement justifiées ne s'attaquent pas aux causes de la mise sous boisseau de la recherche publique et donc les restructurations de l'ESR se perpétuent avec toujours de nouvelles répercussions sur les conditions de travail et de vie des salariés. Quelle liberté académique défendons-nous quand les scientifiques de la recherche publique ne sont financés que sur AAP et ont l'injonction de « créer de la valeur pour les entreprises » ?

Toute la société doit être subordonnée au besoin de profit du capital. Les richesses créées par le monde du travail doivent revenir au patronat. Ainsi 10% de la richesse créée reviennent chaque année au capital sous forme d'aides directes sans aucun contrôle de la part de l'État et des collectivités territoriales. Et si les entreprises françaises ne sont pas assez innovantes face à leurs concurrentes, ce n'est pas à cause de leur Direction, non ...c'est à cause du manque de réactivité de la recherche publique, trop centrée sur elle-même et insuffisamment tournée vers les entreprises ! Ce discours nous est tenu depuis la Loi sur l'Innovation de 1999. Malgré toutes les réformes de l'ESR accumulées depuis 2006, la

situation économique de la France n'a cessé de se dégrader, la France perd son industrie, avec les fermetures en cascade des sous-traitants et le cortège de salariés qualifiés jetés au chômage. Mais les groupes du CAC 40 dont les entreprises désertent le territoire national se portent très bien, merci pour eux ! Comparaison 2025/2024 : Sanofi + 40,5%, Axa + 24,20%, Société Générale, +42,9%, Airbus, 24,40%, Arcelor Mittal, +125,5%, Thales 66%, Legrand, 6,70%, Unibail-Rodamco-Westfield, + 768,5%, Veolia, + 10,8%etc ! Donc l'innovation sortie des laboratoires de la recherche publique n'est

pas utilisée par les groupes privés pour développer le potentiel économique national mais uniquement pour prendre des parts de marché à leurs concurrents à l'international. Pour le capital l'espace national trop étroit n'est plus l'espace pertinent. La CGT comme l'UGICT et la FERC sont dans l'incapacité d'analyser les profondes transformations qui affectent l'ESR depuis le début des années 2000. Il est invraisemblable que les enjeux de l'ESR soient absents du document d'orientation du congrès confédéral. Si nous voulons battre cette politique encore faut-il en comprendre la finalité. Or la CGT a fait

le choix à son 45^e congrès en 1995 de considérer le système capitaliste comme indépassable. Ne remettant plus en cause la finalité du système, elle se réduit comme la CFDT à l'accompagner en cherchant à en atténuer les effets.

Lise CARON



TRIBUNE LIBRE

Suite aux hommages rendus à Michel Pierre



Nous rappelons à tous et toutes que les témoignages publiés sont ceux reçus suite à notre proposition de les recueillir pour publication dans un BRS. Seul le premier témoignage est celui rendu officiellement par le SNTRS-CGT lors des funérailles. Il n'y aura plus de publication sur le sujet.
Les Co-secrétaires généraux.

Michel Pierre

Les six pages d'hommage à Michel Pierre dans le BRS m'ont sidérée. Du jamais vu dans notre Bulletin. De nombreux camarades sont profondément touchés, c'est évident.

Face à la mort, il serait indécent de raviver de vieux désaccords. Cependant, je ne peux m'empêcher de penser que cette salve d'hommages est peut-être aussi une dernière tentative pour effacer de l'histoire les dix années d'épreuves traversées par le SNTRS suite à la création de l'USCA et le rôle éminent joué par Michel Pierre dans cette affaire. Hélas !



Danielle Muller

La lecture du dernier BRS de mars 2026 et des 6 pages d'hommage à Michel Pierre ont déclenché un sentiment de malaise. Le début du vers célèbre de Jean Racine dans Britannicus « *J'ose dire pourtant que je n'ai mérité ni cet excès d'honneur ni...* » m'est revenu à l'esprit.

Évidemment Michel Pierre n'a rien demandé et n'est pas responsable de ce trop plein d'hommages.

Quant à moi je n'ai pas pu m'empêcher de penser à tous les camarades déjà morts ou encore vivants tout aussi « méritants » qui ont permis au SNTRS de résister à la tempête de la création de l'USCA malgré la dureté des affrontements et dans le respect des règles démocratiques de la délibération collective. Loin de moi l'intention de relancer ce qui a fini par s'apaiser mais je voudrais faire une place à ceux-là aussi avant que plus personne ne se souvienne de ces 10 années de déchirement pour ne pas recommencer pour de mauvaises raisons idéologiques. Revenons à une certaine sobriété dans les hommages que l'on rendra aux camarades, chercheurs ou non chercheurs qui ont œuvré tout autant à ce qu'est devenu le SNTRS.



Jocelyne Leger

Nouveau site « Archives et Histoire du SNTRS-CGT » créé par Jean Kister



En complément du nouveau site du SNTRS-CGT (<https://web.sntrscgt.fr/>), j'ai pensé nécessaire de créer un site particulier pour l'ensemble des archives du syndicat depuis sa création en 1948 : <https://www.archives-sntrscgt.com/>. Sur cette page d'accueil, il y a les **derniers « BRS », « En Bref » et « SNTRS Infos » publiés.**

Document n°1 : page d'accueil du site <https://www.archives-sntrscgt.com/>

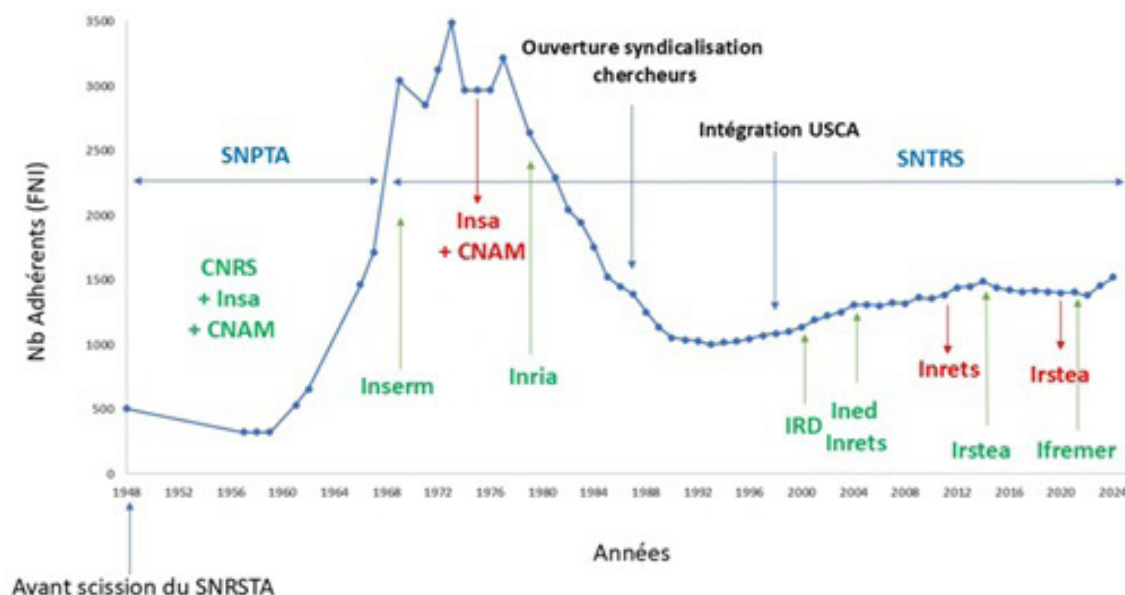


Sur ce site, vous trouverez la **collection complète des publications du syndicat**, aussi bien du **SNPTA** (depuis 1948) que du **SNTRS** (depuis 1968) : le « **Bulletin d'Information** » devenu « **Bulletin de la Recherche Scientifique** » (BRS) ; les communiqués « **En Bref** » (depuis 1999) ; les différents « **SNTRS-Informations** » (bulletin « interne » depuis 1966 en format « papier » jusqu'en 2008 avec des **numéros spéciaux « Inserm » et « Chercheurs »** puis sous forme de « **Comptes Rendus** » envoyés par mail depuis 2003) ; et également les « **lettres spéciales COVID** » faites pendant le confinement (2020-2022) : une « **Fenêtre sur le monde** » éditée par Dina Bacalexi et une « **INFO-LETTRE COVID-19** » faite par la section Inserm du SNTRS.

Vous y retrouverez aussi des « **repères historiques** » comme l'ensemble des **31 « congrès »** du syndicat (SNPTA puis SNTRS) avec les **rapports d'activités** publiés avant les congrès et les **textes adoptés** par les congrès (résolution, plateforme revendicative, motions, vote Commission Exécutive et Bureau National) ; les noms des différents **Secrétaires Généraux et Secrétaires Généraux Adjointes**, ainsi que les « **Repères pour l'histoire du SNTRS-CGT de 1936 à 2009** » rédigés par Jean Omnès (Secrétaire Général du SNTRS-CGT de 1990 à 2002) ; et aussi **l'évolution du nombre d'adhérents** de 1948 à 2025.

Document n°2 : évolution du nombre d'adhérents de 1948 à 2025

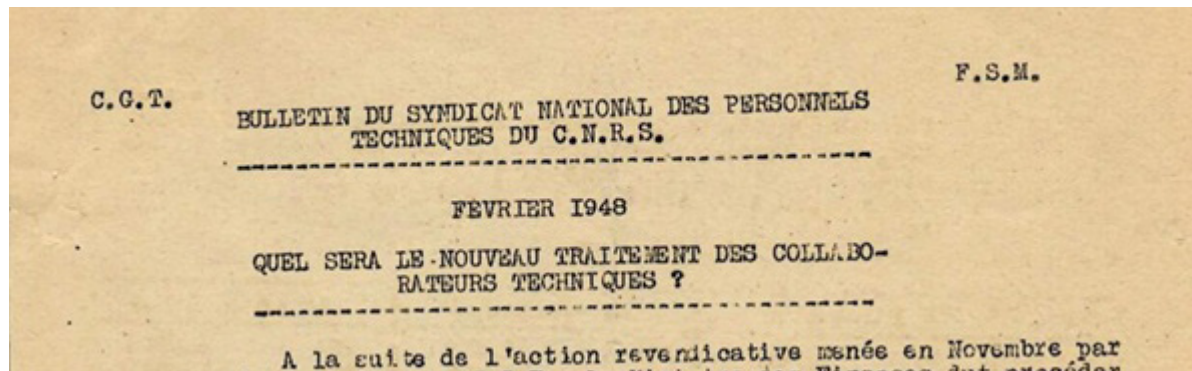
Historique des adhérents au SNPTA-SNTRS



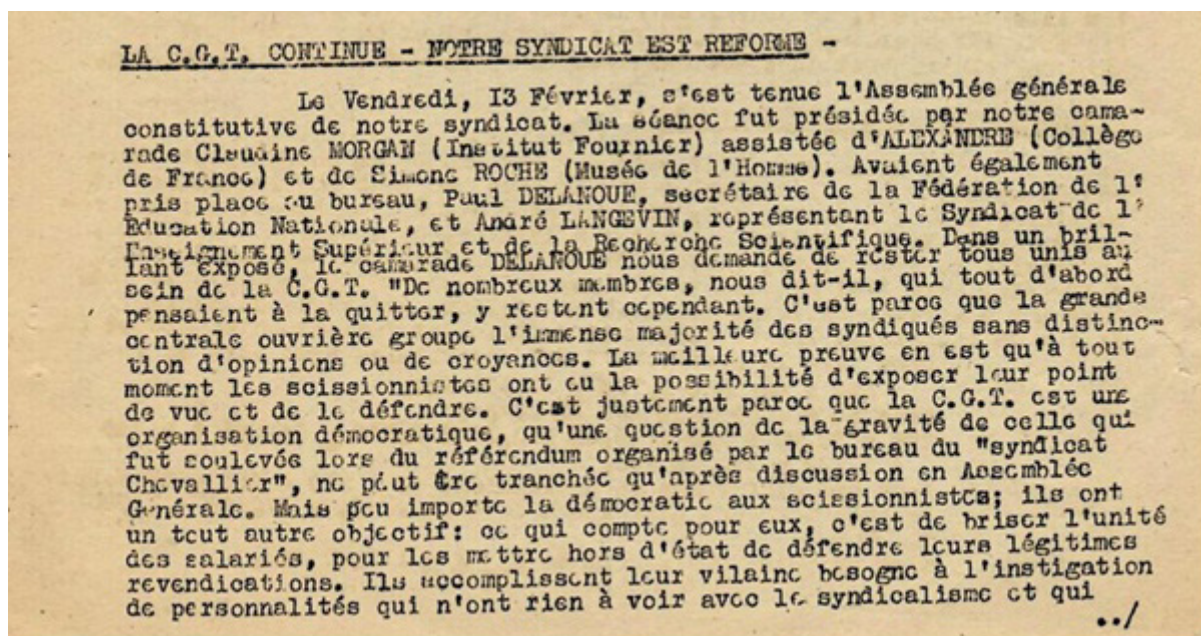
Bulletin d'Information - Bulletin de la Recherche Scientifique (BRS)

Suite à la scission du SNRSTA (Syndicat National de la Recherche Scientifique, Technique et Atomique), dont la direction est passée à FO, il y a création du **Syndicat National des Personnels Techniques (SNPT-CGT)** du CNRS le **vendredi 13 février 1948** lors d'une **Assemblée Générale constitutive** dont le compte rendu est relaté dans le **1er Bulletin du SNPT de février 1948**. Puis le SNPT devient le **Syndicat National des Personnels Techniques et Administratifs (SNPTA-CGT)** qui a édité un « *Bulletin d'Information* » dont nous avons quelques exemplaires de 1948 à 1955.

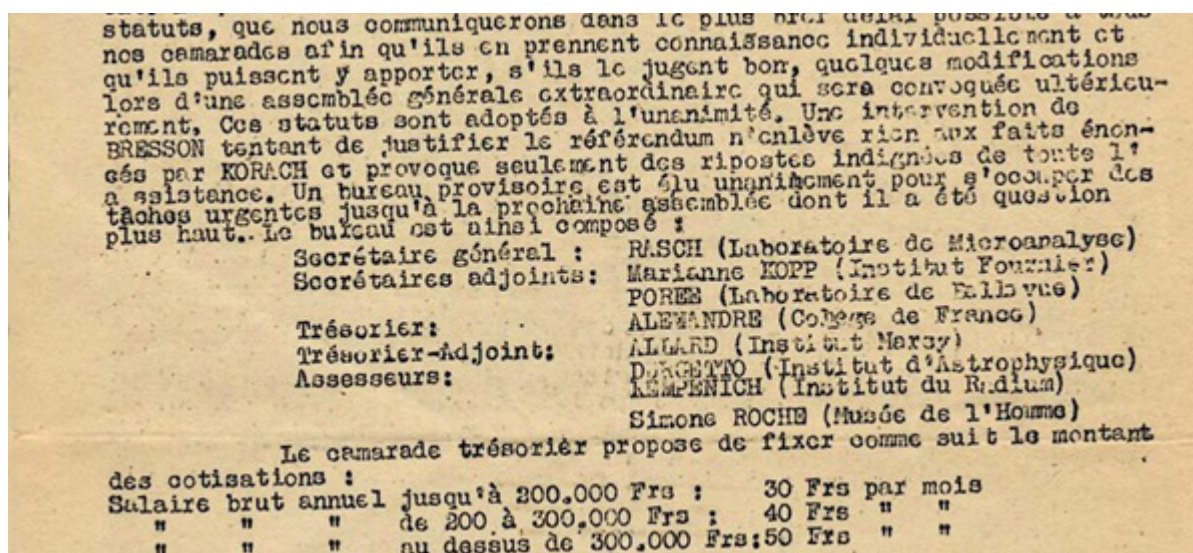
Document n°3 : 1er Bulletin du SNPT de février 1948
Extrait page 1 (une)



Extrait page 2 : compte rendu de l'Assemblée Générale constitutive du SNPT CGT du vendredi 13 février 1948



Extrait page 3 : compte rendu de l'Assemblée Générale constitutive du SNPT CGT du vendredi 13 février 1948 (fin)



En janvier 1956 paraît le début de la numérotation des bulletins (**Bulletin d'Information n°1 janvier 1956**) encore valable aujourd'hui. Le premier « BRS » est publié en octobre 1969 (n°113), avec le changement du nom du syndicat "Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique" (SNTRS-CGT). (décision du 11ème congrès du SNPTA-CGT en mars 1968).



SNTRS-Informations

Au 10^{ème} congrès du SNPTA-CGT en mars 1966, il a été décidé de faire un « **Bulletin de Liaison** » à diffusion interne en plus du « **Bulletin d'Information** » (diffusion publique). Le 1^{er} numéro du « **Bulletin de Liaison** » est paru le 25 avril 1966. Après le 11^{ème} congrès du SNPTA (mars 1968) qui décide du changement de nom du syndicat en « SNTRS », le « **Bulletin de Liaison** » devient le « **SNTRS-Informations** » (premier numéro le 20 octobre 1969).

A partir de 2003, il y a le début des « **SNTRS-Informations** » spécial « **Comptes Rendus** », diffusés par mail. Ils ne comprennent que des Comptes Rendus des instances du CNRS essentiellement et des instances internes au SNTRS (Commission Exécutive et CSN).

Ce site est encore en cours d'édition, en particulier pour toute la collection des « **SNTRS-Informations** » publiés en format papier. Une grande partie du travail sur cette histoire du SNTRS-CGT (numérisation des « **BRS** », « **En Bref** », « **SNTRS Infos** » ; écriture des « **sommaires** », des « **Repères historiques** » ...) avait été faite par Jean Omnès, à qui le syndicat et moi-même devons beaucoup. Ce travail de recueil des publications du SNTRS doit aussi beaucoup aux secrétaires du syndicat : Laetitia Lefebvre, Marie-Christine Boniface et Sabine Berry.

Et ce site se veut aussi un outil pour la mémoire des luttes de notre syndicat. En effet, je me suis aperçu que de nombreux adhérents ou militants du syndicat ne connaissent pas cette « histoire » de leur syndicat. Or, il me semble nécessaire que les adhérents actuels (et à venir) du syndicat puissent avoir connaissance de notre histoire commune pour être mieux « armés » syndicalement face à toutes les situations à venir : « *Tant que les lapins n'auront pas d'historiens, l'histoire sera racontée par les chasseurs* ¹ ».

Et enfin, ce site se veut une contribution pour la préparation des 80 ans du SNTRS-CGT en février 2028 (sans doute à l'occasion de son prochain 32^{ème} congrès).

1 Howard Zinn, *Une Histoire populaire des États-Unis de 1492 à nos jours*, Agone mémoires sociales, 2003 et documentaire *Une histoire populaire américaine*, 2015.



Hors des frontières de la France

Rubrique coordonnée par Dina Bacalexi

Argentine



« Milei, tu n'es pas roi : applique la loi »

Depuis l'arrivée au pouvoir de Javier Milei, président « libertaire » d'extrême-droite en 2023, le personnel de l'ESR a perdu presque 34% de salaire. Ne serait-ce que cette dernière année (mars 2025-mars 2026), la perte s'élève à 9,3%. En trois ans, le budget global national de l'éducation a été réduit de 52% et celui de l'ESR de 36,4% (15,7% la dernière année).

Grâce à la mobilisation syndicale, le Parlement fédéral a voté une loi appelée « loi de financement universitaire », qui aurait dû être appliquée pour enfin accorder une augmentation des salaires compensant en grande partie la perte subie depuis 2023. Cela a été célébré comme une victoire.



Mais cette loi est restée inappliquée depuis 178 jours. C'est pourquoi un recours à la Cour administrative fédérale a été intenté par les syndicats. Gagné ! À la mi-avril, la Cour a rendu son

verdict : le gouvernement doit tout de suite appliquer la loi.

Ce dernier n'en a aucune intention. Il prétend qu'ainsi le déficit national va augmenter, qu'il vient de rembourser 1.000 millions de dollars au FMI, qu'il n'y a pas d'argent etc. etc.

Tous ces prétextes ne font que renforcer la détermination des syndicats et des organisations professionnelles de l'ESR. Le slogan « Milei, applique la loi » inonde les réseaux sociaux. L'indignation est à son comble. Le gouvernement se trouve dans l'illégalité, mais Milei s'en moque. Tout comme son ami nord-américain Trump, il n'a que faire de l'université, de la recherche, de l'éducation et de la connaissance.



Les collègues, les familles, les étudiantes et étudiants se mobilisent fortement et exigent l'application immédiate de la loi qui prévoit, outre l'augmentation des salaires, la réorganisation du système des bourses pour un meilleur accès aux études, des fonds suffisants pour la recherche, et un budget de fonctionnement digne afin de garantir une éducation, formation et science de qualité et une ouverture à la société.

Une marche fédérale est prévue le 12 mai, si entre-temps le gouvernement ne fait rien. Mais d'ores et déjà des marches régionales et toute sorte d'actions (comme des universités et labs ouverts) se multiplient. La participation est impressionnante. « L'université publique ne sera pas étouffée » : l'éducation publique, gratuite, de qualité, ouverte à la société et inclu-

sive n'est pas une option, c'est une conquête. En Argentine comme partout dans le monde.

Etats-Unis



« Au début, ils sont venus pour les juifs... »

L'administration Trump enrage : les universités, surtout les plus prestigieuses d'entre elles qui ont déjà subi ses foudres contre leur politique de recrutement des étudiants et personnels, les matières enseignées (trop « woke ») ou même des mots-clés de certains programmes de recherche (prétendument pas convenables), subissent de nouvelles attaques. Cette fois-ci c'est un mode de fichage-flicage des personnels, sous divers prétextes. Le premier prétexte est la « lutte contre l'antisémitisme ».

L'Université de Pennsylvanie, la renommée « Penn », en fait les frais : on lui a demandé de fournir des listes de personnels scientifiques et non scientifiques « connus pour leur foi juive ». L'argument était de « les protéger contre des agressions antisémites » qui auraient lieu sur le campus, surtout en cas de mobilisations pro-Palestiniennes.



Ficher les juifs ? « Cela rappelle les Nazis », ont réagi de nombreux collègues sur le campus et des défenseurs des droits humains. Mais malheureusement la justice a donné raison à l'ad-

ministration Trump : aucun parallèle à faire avec les Nazis, personne ne « fiche les juifs », c'est juste une mesure préventive à laquelle Penn doit se conformer avant le 1^{er} mai, sous peine d'avoir à payer une amende conséquente.

De son côté, l'administration de Penn a répondu qu'elle ne classait pas ses employés selon leur appartenance réelle ou supposée à une communauté religieuse. Elle ne pouvait donc pas fournir ces listes. Mais au lieu de s'arrêter là, ou, mieux, de faire appel, elle a communiqué la décision de justice à tout son personnel, déplaçant ainsi la responsabilité vers les individus qui auraient le choix de se faire connaître ou non.

Cette décision de justice est contraire au Premier amendement et restreint les droits des personnes. L'administration Trump teste les universités pour savoir leur capacité d'obéissance. Dresser des listes de juifs ne protégera en rien contre les « discriminations au travail » (prétexte avancé par l'administration et le juge). Cela ouvrira au contraire la voie à d'autres fichages, avec des conséquences qu'on peut imaginer. Étant donné que les collègues ne sont pas fonctionnaires mais employés par leurs établissements, comment se prémunir contre le licenciement des « indésirables » ?



À l'École Nationale Polytechnique d'Athènes, la science et la technologie de haut niveau ne seront jamais au service de la militarisation. La communauté académique, les associations étudiantes, les syndicats du personnel enseignant, chercheur et technique des laboratoires, ainsi que l'association des doctorants, expriment leur totale opposition à la coopération de l'établissement avec

l'OTAN et ses programmes de recherche.

Cette opposition n'est pas nouvelle. Nous en parlions dans les précédents numéros de votre journal. Mais en mars dernier, les mobilisations ont pris une nouvelle ampleur face à une lettre du Prytane (équivalent du président NDLR.) aux doyens des facultés, arguant un avis favorable du Conseil d'État et du ministère de l'éducation nationale : le règlement intérieur de l'École devrait se mettre en conformité avec l'engagement officiel de la Grèce dans l'OTAN et... avec les libertés académiques (sic). Les opposants dénoncent la transformation d'un établissement universitaire et de recherche en « laboratoire de guerre » et mettent l'accent sur le sous-financement chronique de l'École pourtant reconnue pour son excellence. Ce n'est pas un hasard si cette demande vient aujourd'hui, où les guerres se multiplient partout et singulièrement au Moyen-Orient, tout près du pays. En tant que Grecs, ils ne veulent pas contribuer au sacrifice d'autres peuples ou à des représailles. Ils demandent à leur direction de se hisser à la hauteur de la situation et de défendre les étudiants et les personnels au lieu de plier l'échine face à l'OTAN.

La tentation est grande : le gouvernement conservateur grec pratique l'austérité et réduit les budgets de l'ESR public tout en favorisant de multiples façons (y compris occultes) les établissements privés, sous prétexte de marché libre, de création d'emplois et d'innovation. Les programmes de l'OTAN apportent à l'École Polytechnique des sommes importantes. La direction préfère « se vendre » à un bailleur de fonds belliqueux plutôt que de revendiquer du gouvernement le financement nécessaire pour l'École.



« Alarme ! Prenons tous position ! Nous ne collaborerons pas avec les assassins de l'OTAN ». Un beau slogan d'affiche.



« Vive l'Italie qui résiste ». Avec ce slogan central, la CGIL, l'ANPI (Associazione Nazionale Partigiani d'Italia) et le réseau des organisations des partisans organisent le samedi 25 avril 2026 une grande manifestation à Rome pour célébrer le 81^e anniversaire de la libération du nazisme et du fascisme.



Comme ce jour est aussi celui de la fondation de la République italienne et de sa Constitution, la CGIL, la CISL, l'UIL, et l'ANPI de Naples organisent un rassemblement original où se tiendra une lecture publique des principaux articles de cette Constitution, afin de « partager les valeurs démocratiques et antifascistes de notre pays ».

Des rassemblements et marches de lutte et commémoration festive ont lieu chaque année le 25 avril dans toute l'Italie, à l'initiative des organisations de partisans et des syndicats.

Cette journée a une importance particulière dans le contexte actuel. Même si le gouvernement de droite extrême de Meloni a perdu son récent référendum visant à mettre la main sur la justice, la mobilisation ne doit pas fléchir. L'hommage à celles et ceux qui « ont contribué à la reconstruction démocratique du pays » n'est pas juste une réminiscence : « pour nous, le 25 avril est un engagement quotidien contre toute forme de fascisme, racisme, intolérance, inégalité et exploitation. C'est une pleine application de la Constitution, fille de la Résistance, contre toute tentative de révisionnisme historique », déclare la CGIL.

L'appel est lancé : défendre chaque jour, pied à pied, la démocratie et la liberté.

VIVA L'ITALIA CHE RESISTE
81° della LIBERAZIONE dal nazifascismo

Partecipa
Maurizio LANDINI

25 aprile 2026 | ore 10.30
Roma | Corteo da Porta San Paolo
Dalle ore 13.00 Festa al Parco Schuster

CGIL
ROMA E LAZIO

Nouvelle-Zélande

« Pas touche à nos vacances ! »

Le *New Zealand Council of Trade Unions* (NZCTU), structure fédérant la plupart des syndicats de toutes les professions, a mené depuis des mois une campagne contre un nouveau projet de loi du gouvernement conservateur visant à « réformer » la loi sur les congés. Tous les syndiqués étaient invités à déposer leur

contribution sur un site dédié afin de constituer un corpus d'arguments à soumettre au Parlement contre le changement.

nzctu
Te Kauae Kaimahi

ONE DAY LEFT
TO SUBMIT AGAINST BROOKE VAN VELDEN'S
HOLIDAYS ACT CHANGES

Are you a **part-time worker** who will lose leave because of these changes?
Do you often **work public holidays**? Are you worried about losing days in lieu?
Are you on a **casual contract**? Would you prefer not to lose annual leave and sick leave?

**THEN MAKE YOUR SUBMISSION TO
KILL THE BILL**

La mobilisation a eu un écho considérable et un premier succès : la ministre du travail a démissionné et renoncé à se présenter aux prochaines élections. Cependant, son projet de loi reste. Le NZCTU pense que cette « réforme » rendra la vie des travailleurs très difficile.

Sandra Grey, la secrétaire générale du NZCTU, proteste vivement : dans un pays où la règle est la discussion avec les syndicats avant tout dépôt de loi concernant le travail (système anglo-saxon de « co-gestion »), il est inadmissible de soumettre un projet si important sans aucune concertation.

De plus, les « réformes » proposées sont extrêmement nuisibles.

Les Néozélandais travaillent déjà plus que leurs homologues de plusieurs pays développés. Le burn-out et le stress sont monnaie courante. Les travailleurs aspirent à des moments de repos bien mérité avec leur whānau (communauté an maori) et leur famille.

Les travailleurs les plus vulnérables, dans les métiers mal payés et féminisés, auront leur salaire réduit pendant leurs congés, ce qui signifie qu'ils (surtout elles) devront choisir entre se reposer et ne plus avoir de quoi vivre. On ne pourra plus programmer ses congés d'avance. On ne pourra plus prendre deux semaines de congé consécutives. Les jours de congé officiels seront réduits. Les droits aux congés des travailleurs précaires seront modifiés pour rendre la prise de congés plus difficile. Il en

sera de même pour les arrêts maladie, surtout pour les travailleurs les plus vulnérables qui en ont le plus besoin.

La consultation s'est terminée le 14 avril, la ministre a démissionné dans la foulée, et le NZCTU y voit une occasion de retirer le projet pour commencer de vraies négociations.

Les congés payés sont un enjeu majeur pour le monde du travail. En face, le capital fait tout pour le réduire, voire le supprimer. Seule la lutte collective permettra de le préserver.

Royaume-Uni

« N'utilisez plus le terme « Palestine antique » ! »

La censure demandée par un lobby d'avocats pro-israélien ne choque pas. Ce qui choque dans cette histoire, relatée dans une tribune du *Guardian* du 2 mars, est qu'une université cède à la pression, tout en reconnaissant que ce terme est académiquement correct quand il est utilisé pour signifier l'histoire ancienne de la Palestine. Plusieurs sources anciennes, par exemple l'historien grec Hérodote, l'utilisent pour désigner l'entité géographique de la Palestine, sans référence à la religion des Hébreux. Mais le lobby « *UK Lawyers for Israel* » s'est attaqué à l'*Open University* prétextant que le terme « gomme l'identité historique juive » et contrevient à l'*Equality Act* promulgué au Royaume-Uni en 2010, car « il crée un environnement d'apprentissage hostile et constitue une offense pour les étudiants juifs ».

L'*Open University* a répondu que le terme n'avait aucun sens politique particulier et présenté les arguments scientifiques justifiant son utilisation. Mais le lobby a insisté prétextant que... la vierge Marie n'était pas née en « Palestine antique », elle était juste « de région juive ». L'université a argué que, l'existence historique de Marie étant controversée, un débat

sur son lieu de naissance n'avait aucun sens. Elle a cependant admis que « l'association du terme avec la période coloniale romaine et avec le contexte politique actuel nous incite à réfléchir sur sa signification pour les étudiants actuels et à venir ». Il a publié une note indiquant que ce terme est aujourd'hui problématique, ce qu'il n'était pas avant. Il ne faut donc plus l'utiliser...



Communiqué triomphant du lobby : « suite à notre intervention, l'Open University accepte de changer le terme "Palestine antique" ». C'est un préalable dangereux qui n'honore pas l'université. Tout en expliquant qu'un terme est scientifiquement correct et attesté dans les sources, il le censure pour faire allégeance à un groupe de pression extra-académique qui veut avoir la haute main sur le vocabulaire utilisé par les enseignants et les chercheurs.

Il y a quelques mois, le même lobby avait demandé à l'hôpital Chelsea et Westminster d'enlever des œuvres d'art faites par des enfants palestiniens sous prétexte que « les patients juifs pouvaient se sentir mal à l'aise ». Ces incidents sont des violations de la liberté d'expression, mais aussi de la pertinence scientifique. Ce n'est pas le terme « Palestine antique » qui est « politique », mais l'intervention du lobby qui soutient l'action génocidaire du gouvernement d'extrême-droite israélien, avec le silence complice ou le soutien explicite de l'Occident prétendument démocratique. Et comme le génocide n'exterminera pas 100% des humains, il faut exterminer la mémoire, l'histoire et le savoir palestiniens.

La tribune du *Guardian* conclut : « ils ont d'abord détruit la société palestinienne au présent. Ensuite, ils ont effacé son passé ».



Dix ans ont passé depuis la fondation de l'Université du Rojava, au Kurdistan irakien, en pleine guerre, à l'initiative de l'Administration autonome du district, pour succéder aux premières « académies civiles » et à l'Université d'Afrin, ouverte en 2015 mais obligée de fermer après l'occupation de la cité par les forces turques. En février 2026, l'Université du Rojava a été obligée d'annuler les examens pour mettre en sécurité étudiants et personnel. Cela malgré un accord obtenu en janvier 2026 avec les forces syriennes, qui prévoyait un cessez-le-feu et l'intégration dans l'État syrien des structures administratives et militaires kurdes.



Cette université n'a toujours pas été officiellement reconnue par Damas : les diplômés n'ont pas l'homologation du ministère, nécessaire pour une équivalence à l'international. Après les attaques islamistes à Raqqa, l'établissement a déménagé à Qamislo, mais le nouveau lieu n'est pas complètement sûr. L'Université sert de refuge pour les populations qui fuient Raqqa et Afrin : elle n'est plus qu'un lieu d'aide humanitaire et de (relative) protection. Les réseaux de solidarité

qui se sont créés grâce surtout aux étudiants ont permis à des familles en détresse d'habiter dans les résidences universitaires. Le matériel scientifique et les archives ont été mis en lieu sûr, en attendant une réouverture.

Le gouvernement de Damas est-il vraiment disposé à reconnaître officiellement cette université singulière qui fait partie du projet global de l'autonomie kurde fondée sur l'égalité des genres, la démocratie et le maintien de la langue et de la civilisation de ce peuple sans état, divisé entre l'Irak, la Turquie et l'Iran ? Comment parvenir à sortir l'Université du Rojava de son isolement et la faire connaître au monde ? Comment promouvoir la langue kurde comme langue d'enseignement universitaire dans un pays où tout est arabisé ?

« Aujourd'hui, enseigner en kurde signifie identité, justice et autonomie », disent les étudiants et les collègues du Rojava. « Nous voulons la reconnaissance internationale pour avoir des échanges et sortir de l'isolement. Pour l'obtenir, un cadre légal est nécessaire. Il permettra de constituer un réseau académique ». Cela permettra aussi de garder la jeunesse kurde au pays et éviter la fuite des cerveaux. Et si le kurde est reconnu à l'université, il le sera aussi dans l'éducation primaire et secondaire.

Entre inquiétude et espoir, au Rojava l'université veut croire en une résolution de ses problèmes qui lui permettra de devenir une université comme les autres.

Dina Bacalexi



Tout augmente sauf les salaires **Ça suffit !**

Le drame du pouvoir d'achat des salariés dans la Recherche !

La dégradation du pouvoir d'achat des fonctionnaires participe largement à la détérioration de l'attractivité de nos carrières, mais la situation devient proprement dramatique.

La situation internationale est devenue un prétexte à l'augmentation des prix du carburants mais pas seulement. Le gouvernement a confirmé des gains significatifs de taxes en raison des augmentations sur les carburants. La presse a également révélé les revenus purement spéculatifs opérés par Total qui profite et alimente l'inflation en optimisant ses gains sur le dos des automobilistes. Désormais, c'est toute l'économie qui est impactée, y compris les produits de première nécessité.

La seule chose qui ne bouge pas ce sont nos salaires.

C'est bien là le problème. Pour les plus petites catégories, la situation est tout simplement critique. Pour les retraités, bien que les revalorisations soient insuffisantes, l'indexation des pensions sur l'inflation leur permet de symboliques revalorisations.

Mais pour vous qu'en est-il ?

RIEN !

Simulateur du gel du point d'indice

Et si votre salaire avait suivi l'inflation depuis l'an 2000 ?

L'érosion du pouvoir d'achat n'est pas récente et nous vous encourageons à consulter ce simulateur qui illustre le déficit de revalorisation du point d'indice par rapport à l'inflation.

<https://medias.cgt.fr/simfp/>

Retrouvez l'analyse de la CGT sur la mécanique de cette inflation de guerre.

<https://web.sntrscgt.fr/app/uploads/2026/04/fnic-circulaire-petrole-13-03-2026-1-1.pdf>

Le SNTRS-CGT s'indigne de cette situation et vous encourage à participer à cette pétition pour exiger une baisse des taxes sur les carburants et une revalorisation de tous nos salaires :

<https://www.cgt.fr/petition/petition-salaires-carburants-isf-pour-des-mesures-sociales-et-fiscales-visant-justice-et-efficacite>



Simulateur



Analyse



Pétition

**Retrouvez nos revendications
salariales page 7.**

