

BRS

CNRS
INSERM
INRIA
IRD
INED

Janvier 2021

Bulletin de la recherche scientifique

N° 514/2

DOCUMENTS POUR LE 30^E CONGRÈS

Sommaire

- BRS 514/1
Rapport d'Activité
1^{ère} partie (p1 à p44)
- BRS 514/2
Rapport d'Activité
2^{ème} partie (p45 à p84)



les 9, 10, 11, 12 Mars 2021

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

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

ISSN 0180-5398_CP 0924505392
Directrice de la publication :
Josiane TACK
Imprimé par nos soins
Périodicité : Bimestrielle



SÈTE



SNTRS
la
cgt

VII. L'ACTIVITÉ À L'ÉCHELLE INTERNATIONALE AVEC LES SYNDICATS DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Depuis notre dernier congrès, nous avons poursuivi et élargi notre activité internationale. Le SNTRS-CGT est membre de deux organisations internationales : l'IE (internationale de l'éducation) via la FERC, et la FMTS (fédération mondiale des travailleurs scientifiques), via l'UGICT.

Nous détenons par cooptation le mandat FERC au Comité permanent européen pour l'enseignement supérieur et la recherche (HERSC, Higher Education and Research Standing Committee), qui émane du CSEE (Comité syndical européen de l'éducation de l'IE). Le HERSC n'est pas décisionnel, il fait des propositions au bureau du CSEE et en discute les orientations. Depuis notre premier mandat (2014-2017), notre participation originale en tant que CGT est très appréciée, d'autant plus que nous avons une vision plus large que la majorité des syndicats présents, du fait de notre appartenance confédérale. Seule la CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro) a une expertise similaire. Le HERSC se réunit deux fois par an. Chaque session fait l'objet d'un compte rendu détaillé pour la FERC-CGT et le SNTRS-CGT (SNTRS Info), à l'exception de la dernière (septembre 2020), tenue en visioconférence et format réduit pour cause de COVID-19.

Les liens que nous avons tissés au HERSC ont débouché à des actions de solidarité, dont deux sont à noter :

- En février 2019, à notre initiative, la campagne contre l'augmentation des frais d'inscription universitaires pour les étudiants hors UE a fait l'objet d'un débat spécifique au HERSC et d'une déclaration du CSEE :
<https://www.csee-etu.org/en/news/archive/2961-her-sc-supports-french-member-organisations-in-their-fight-against-increased-tuition-fees>.
- En mars 2020, nous avons soutenu la grève du syndicat britannique UCU (*University College Union*) pour les salaires, les conditions de travail et les retraites : notre section de Jussieu a envoyé le message aux collègues de Liverpool, à la suite de quoi nous avons publié un billet sur notre site internet pour informer nos adhérents sur l'action de UCU.

À la 11^e conférence ESR de l'IE tenue à Taiwan en 2018, notre intervention mettant en valeur la réussite de l'action URMITE contre le harcèlement sexuel dans l'ESR a été très remarquée. L'IE a accepté d'inclure dans la conférence 2020 la proposition d'un atelier sur le sujet, que nous avons élaborée notamment avec le syndicat malaisien *The Malaysian Academic Movement*. Malheureusement la conférence avait été annulée pour cause de COVID-19. Mais l'IE nous a demandé un article sur le sujet, publié le 27 novembre 2020 sur le blog « Mondes de l'éducation » dans le cadre de la campagne de ratification de la convention 190 de l'OIT contre les violences sexuelles au travail :

https://www.worldsofeducation.org/fr/woe_homepage/woe_detail/16560/ratifyc190-violence-against-women-a-case-study-in-the-french-public-research-by-dina-bacalexi-and-bruno-pouvelle

À cette 11^e conférence, nous avons animé un atelier sur l'évaluation de la recherche, le premier sur ce thème jamais organisé par l'IE. Il a débouché sur un rapport et des propositions : lier évaluation scientifique et conditions de travail, faire participer les élus syndicaux à l'évaluation, mener des actions pour en finir avec l'évaluation quantitative, la bibliométrie, la bureaucratie. Point d'étape prévu pour la 12^e conférence (annulée).

Nous faisons partie d'un groupe dit « de référence » qui prépare les conférences ESR de l'IE, qui s'est réuni en visioconférence (cause COVID-19) le 4 juin 2020.

Le syndicat australien NTEU (*National Tertiary Education Union*) a sollicité le soutien de tous ses partenaires internationaux pour Gerd Schröder-Turk, professeur-assistant à l'Université Murdoch, seul élu syndical à son Sénat, qui a été traîné en justice pour avoir dénoncé publiquement des manquements graves à l'hygiène, la sécurité et les conditions d'études. Le SNTRS-CGT a activement participé à la campagne : message à l'université, au collègue et à son syndicat, incitation à nos adhérents à signer la pétition de soutien, photo pour les réseaux sociaux. La campagne s'est couronnée de succès.

Le SNTRS-CGT a fait partie de la délégation FERC au 8^e congrès mondial de l'IE, tenu à Bangkok en juillet 2019. Notre intervention a porté sur les libertés académiques en lien avec la sécurité d'emploi et le financement de l'ESR, en soutien à une résolution déposée par les syndicats de la FSU et la FQPPU (Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université). Résolution votée à l'unanimité.

La FMTS est différente de l'IE, car elle comporte non seulement des syndicats, mais aussi des associations professionnelles comme le réseau international de femmes ingénieures et scientifiques ou la CAST, *Chinese Association of Science and Technology* (une organisation hybride entre syndicat « officiel » et société savante), ainsi que des collègues individuels. La FMTS a aujourd'hui le statut d'ONG scientifique « partenaire officiel de l'UNESCO ». Le SNTRS-CGT détient l'un des deux sièges UGICT au conseil exécutif (CE) de la FMTS depuis 2015. Ce mandat électif a été renouvelé pour 3 ans en 2017.

À l'AG de Dakar de 2017, nous avons fait voter la première déclaration de la FMTS sur le libre accès. Nous avons aussi soulevé pour la première fois la question de la parité aux instances de l'organisation. Nous avons initié un travail transversal sur les femmes scientifiques et soumis un dossier complet, débattu au CE d'avril 2019, où, sur notre proposition, le secrétariat international de la FMTS a été complété avec deux membres féminins (Sénégal, Algérie).

Nous avons représenté la FMTS à la 40e session de la Conférence générale de l'UNESCO (novembre 2019), où nous sommes intervenus à la commission sciences, dans le débat préparatoire de la recommandation sur la science ouverte. Le texte de l'intervention a été publié dans le BRS 509 (mars 2020). Suite à cela, la FMTS nous a confié le rôle de keynote speaker au séminaire scientifique sur la science ouverte prévu dans le cadre du CE (Marrakech, mars 2020 ; annulé pour cause de COVID-19). Un résumé de la communication prévue a été publié dans le dossier « science ouverte » au BRS 511 (juillet 2020). Ce travail est en cours : le préprojet UNESCO de la recommandation est soumis aux commentaires des organisations jusqu'à fin décembre 2020.

Autres actions internationales : appel pour la résolution de la crise au Venezuela respectant la souveraineté de son peuple, suite à celui de la Confédération syndicale des Amériques (février 2019) ; solidarité avec notre collègue de Lyon 1 Tuna Altinel, arrêté et jugé en Turquie pour son action avec les « universitaires pour la paix » (mai 2019) ; article sur les mobilisations populaires au Chili pour le Lien (novembre 2019) ; appel contre le plan Trump pour la Palestine, avec la CGT et l'Association France Palestine Solidarité (février 2020).

Nous tenons une rubrique internationale permanente dans le BRS, avec des informations variées thématiquement et géographiquement. Nous sommes particulièrement attentifs à l'action syndicale (ESR et générale) dans les pays du Sud.

Au printemps 2020, dès le début du confinement, nous avons initié la publication électronique Fenêtre sur le monde, à destination de nos adhérents et des collègues. De mars à juin 2020, 10 numéros sont parus. Le re-confinement l'a relancée : le n°11 est paru le 12 novembre, le n°12 le 28 novembre. Tous les numéros sont sur notre site, repris sur le site de la FMTS.

VIII. L'ACTIVITÉ DU SNTRS-CGT DANS L'INTERSYNDICALE ESR

L'intersyndicale ESR est un espace nécessaire pour lancer des initiatives de mobilisation dans notre secteur. Le SNTRS-CGT a, depuis des nombreuses années, un rôle de coordination, d'initiative et d'animation des échanges entre les différentes organisations syndicales et associations de l'ESR. Les réunions intersyndicales ont eu lieu à un rythme soutenu en raison de l'actualité. Notre syndicat a été très souvent à l'initiative des textes et des actions. La communication est réalisée via une liste de diffusion par mail où figurent toutes les organisations syndicales de salariés et étudiants, ainsi que des nombreuses associations de notre secteur. Une partie significative du travail se fait par téléphone, très souvent coordonnée par le SNTRS-CGT. L'intersyndicale ESR est une structure souple qui a pour but d'échanger entre organisations pour dégager, dans certains périmètres, des consensus revendicatifs pour la mobilisation.

Le travail intersyndical à l'ESR a été assuré par 3 camarades du syndicat (Josiane Tack, Patrick Boumier et Carlos Labat). Un travail de coordination avec la CGT FERC-Sup et avec la CGT-INRAE a été réalisé de façon systématique pour permettre de coordonner la CGT à l'intersyndicale. Nous avons aussi travaillé étroitement avec la FSU, plus particulièrement le SNESUP, et les syndicats SUD de la recherche et de l'éducation pour permettre de trouver les points d'accord pour construire les mobilisations. Nous avons insisté pour inscrire dans les textes une plateforme revendicative commune concernant les salaires, les postes statutaires, la lutte contre la précarité, le financement de l'ESR, la défense du service public et l'opposition aux attaques contre nos droits (retraites, statut...).

Dans la dernière période, nous avons assisté à un approfondissement de la polarisation entre les organisations syndicales de l'ESR. Les syndicats « réformistes » (CFDT, UNSA, SNPTES, FAGE) ne participent pratiquement plus aux réunions. Pendant la période de référence, sur 32 communications intersyndicales, le SNPTES a signé 9 textes, la CFDT 7 et l'UNSA 5. Ces syndicats ont, par ailleurs, co-signé des communications sans même inviter les autres organisations de l'ESR. Il est apparu évident qu'ils ont mis en place une « intersyndicale bis » pour coordonner leurs prises de position et leur communication. Cela a été particulièrement clair au moment de la mobilisation du 5 mars 2020 contre la LPR où, après avoir

refusé d'appeler à la mobilisation, ils ont signé ensemble un texte d'appel « opportuniste » pour éviter de trop s'isoler face à la forte mobilisation des collègues.

L'utilisation de la liste mail intersyndicale (avec toutes les OS comme destinataires y compris des OS qui ne participent pas aux réunions) peut poser un problème qui devra être abordé à l'avenir. S'il est légitime que les convocations aux réunions soient largement diffusées, on peut douter de la pertinence de diffuser les échanges sur les textes et actions avec des organisations qui sont hostiles à nos actions. La signature du protocole d'accord sur les carrières et rémunérations a révélé une connivence malsaine entre les OS dites « réformistes » et le ministère. Cette complicité nous appelle à une grande réserve quant à la divulgation de nos stratégies à des syndicats susceptibles d'exploiter à notre encontre les informations ainsi recueillies. Cette question a été abordée à l'intersyndicale du 3 novembre 2020 afin de dégager un consensus sur la méthode de diffusion des messages entre organisations syndicales de l'ESR. La liste mail « intersyndicale » sera revue en totalité car elle compte actuellement 150 destinataires.

La période a été marquée par des mobilisations importantes contre le projet de loi sur les retraites, contre la loi de transformation de la fonction publique et dans l'ESR, les mobilisations contre les différentes mesures prises par Frédérique Vidal, « notre » ministre : frais d'inscription des étudiants extracomunautaires, loi ORE et ParcoursSup, et, depuis 2019, la LPR. Ces luttes ont vu naître dans notre secteur les Comités de mobilisation (Commob) de Facs et labos en lutte. L'ESR a toujours été marqué par l'apparition d'associations dans les contextes de mobilisation. Le SNTRS-CGT a œuvré pour intégrer cette association aux discussions de l'intersyndicale, ce qui a été validé début janvier 2020 malgré la réticence de certains syndicats. Une liste de diffusion mail a été créée en parallèle à la liste intersyndicale « historique ». La participation des Commob aux réunions intersyndicales a été très positive et elle a permis de mieux coordonner les forces pour développer les mobilisations. Les Commob de Facs et labos en lutte sont signataires de la plupart des textes intersyndicaux de 2020.

La pandémie de la COVID-19 et le confinement qui s'ensuit entre mars et mai 2020, a mis entre parenthèses, de façon brutale, la mobilisation contre la LPR. Malgré cela, dès le mois de septembre, l'intersyndicale a été à l'initiative des actions contre la LPR en lien aux revendications des moyens et des postes pour la rentrée, dans un contexte sanitaire difficile. La manifestation devant le Sénat a précédé de justesse le re-confinement partiel décidé à la fin du mois d'octobre.

Les initiatives intersyndicales sont les suivantes :

1- Fin 2017

16 novembre : « Investissons dans l'enseignement supérieur et la recherche : NON à l'austérité, la précarité et la sélection ». Appel à la mobilisation suite aux annonces budgétaires, signé par les syndicats FSU, SUD, FO, CGT, Solidaires Etudiant-e-s.

11 décembre : Le SNTRS-CGT propose à l'intersyndicale de diffuser la pétition du SNTRS-CGT pour la revalorisation de la prime des chercheurs.

2- 2018

1 et 6 février : appels à la mobilisation en région comme à Paris (20.000 manifestants : lycéens, professeurs du second degré et du supérieur, étudiants) contre la mise en place de la sélection à l'entrée de l'université, la destruction du baccalauréat comme premier grade universitaire et diplôme national de fin d'études secondaires, et les suppressions de postes qui accompagnent ces réformes (texte spécifique enseignement avec signature FERC-CGT).

8 février : coordination nationale de l'éducation pour le retrait du plan étudiants, de la plateforme ParcoursSup et des projets de réforme du bac et du lycée (actions spécifique enseignement avec signature FERC-CGT).

22 mars : appel à la mobilisation avec l'ensemble de la fonction publique pour les salaires, l'emploi, les statuts et contre la sélection à l'université (400.000 manifestants dans toute la France). Signataires : syndicats FSU, CGT, SUD, FO, UNEF, Solidaire Etudiant-e-s.

10 avril : appel à une journée nationale de mobilisation et d'actions dans l'ESR, pour le retrait de la loi Vidal-ORE et contre la plate-forme ParcoursSup. Texte comportant des revendications communes à tous les signataires (CGT, FSU, SUD, Solidaires Etudiant-e-s, UNEF, FIDL, SGL, UNL, SLU).

5 mai : appel à la tenue d'une première Coordination nationale des universités (CNU), appel spécifique des syndicats de l'université (signé par la CGT FERC-Sup).

23 mai : le SNTRS-CGT apporte son soutien à l'appel-pétition des « 1.000 fourmis » : pour inventer et organiser une grève des précaires dans l'ESR ! Proposé par le Collectif des travailleur-e-s précaires de l'ESR.

9 octobre : « CAP 2022 » : une offensive sans précédent contre les statuts des personnels et les établissements de l'Enseignement supérieur et de la recherche. Appel à participer à la mobilisation du 9 octobre signé par les syndicats CGT, FO, FSU et SUD.

13 novembre : les syndicats CGT, FSU, FO, SUD, SNPTES, et SGEN-CFDT sortent un communiqué intersyndical sur le budget 2019 de l'ESR et organisent une conférence de presse.

3- 2019

18 janvier : appel « Mobilisons-nous pour obtenir l'annulation de la hausse des frais d'inscription pour les étudiant·e·s étranger·e·s extracommunautaires ! » signé par les syndicats CGT, UNSA, FAGE, FCPE, FO, SGEN-CFDT, FSU, SNPTES, Solidaires étudiant·e·s, SUD, UNEF.

5 février : appel à la manifestation du 5 février « Les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche ont toutes les raisons de manifester le 5 février » autour des revendications salariales, la défense des services publics, la démocratisation de l'enseignement supérieur et le retour à la retraite à 60 ans. Signé par les syndicats CGT, FSU, FO, SUD, UNEF et Solidaires étudiant·e·s.

13 février au 14 mars : plusieurs appels à la poursuite de la mobilisation « pour obtenir le retrait du projet de hausse des frais d'inscription pour les étudiant·e·s étrangers extracommunautaires » ont été diffusés avec appel à signer la pétition (> de 300.000 signataires) et à se mobiliser tous les mercredis jusqu'au rassemblement national du 12 mars (plusieurs milliers de manifestants partout en France). Signé par les syndicats CGT, FSU, SUD, UNEF, Solidaires étudiant·e·s, SNPTES, SGEN-CFDT, FAGE, FCPE et UNSA.

19 mars : « Appel à la grève et à la mobilisation le 19 mars contre la hausse des droits d'inscription, pour un enseignement supérieur et une recherche publique au service de tous », signé par CGT, FO, FSU, UNEF, et la CJC. Le SNPTES et le SGEN-CFDT refusent de signer l'appel.

9 mai : appel à la grève et aux manifestations contre la loi dite de transformation de la fonction publique signé par les syndicats CGT, FSU, SUD, FO, SNPTES, UNEF, Solidaires étudiant·e·s et CJC.

19 septembre : « Les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche ont tout à perdre avec la mise en place d'un système de retraites par points. Défendons nos régimes de retraite, défendons la solidarité entre les générations, exigeons de nouveaux droits ». Appel signé par les syndicats CGT, FO, SUD, SNPTES et UNEF.

5 décembre : un nouveau texte sur les retraites est signé par les mêmes organisations plus l'UNEF et Solidaires étudiant·e·s « Pour stopper le projet Macron-Delevoye sur les retraites : mobilisons-nous à partir du 5 décembre pour défendre nos régimes de retraite, la solidarité entre les générations et pour obtenir de nouveaux droits ! ».

4- 2020

9 et 16 janvier : la mobilisation contre le projet se poursuit et les syndicats de l'ESR font un appel pour faire du « 9 janvier une nouvelle et puissante journée de manifestations ! ». Cette fois-ci, le SNPTES ne signe pas le texte. Un cortège ESR est organisé dans la manifestation du 16 janvier.

9 janvier : l'UNEF, L'Alternative, les syndicats CGT, FSU, SUD et FO exigent le report des examens du 9 janvier en raison de la mobilisation contre la loi sur les retraites.

21 janvier : au moment où Frédérique Vidal, ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation adresse ses vœux, les organisations syndicales de l'ESR (CGT, FSU, SUD, UNEF, Solidaires étudiant·e·s et l'Alternative) publient leurs vœux pour que nos luttes soient couronnées de succès afin d'obtenir le retrait de la réforme des retraites par points, le maintien du calcul des pensions sur la base des 6 derniers mois et une loi de programmation pluriannuelle pour la recherche soutenant un véritable service public de recherche.

21 janvier : « Non à la violence policière » Communiqué CGT, SUD, FO et FSU pour dénoncer la violence policière lors de la manifestation pacifique contre le projet de LPPR à l'occasion de la cérémonie des vœux de la ministre le 21 janvier, à la place du Trocadéro.

11 février : les syndicats (L'Alternative, CGT, FO, FSU, SUD, Solidaires étudiant·e·s et UNEF) protestent contre l'interpellation d'un syndicaliste du SNESUP-FSU devant l'hôtel de ville qui vient juste à la suite de l'arrestation musclée le vendredi précédent à Aubervilliers d'une collègue du CNRS mobilisée. Ils dénoncent la répression et les violences qui s'abattent sur les mouvements sociaux, la criminalisation de ceux-ci, et assurent de tout leur soutien le camarade interpellé.

26 février : mise en place de la liste de diffusion mail avec les Commob.

5 mars : appel à la mobilisation contre la LPR pour ce qui sera la mobilisation la plus importante avant le confinement : « Pour la défense du service public de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (ESR). Pour défendre nos statuts, nos conditions de travail et pour des rémunérations à la hauteur ! L'Enseignement supérieur et la Recherche s'arrêtent à compter du 5 mars : toutes et tous en grève ! ». Le texte est signé par FO-ESR, SUD RECHERCHE EPST-SOLIDAIRES, SUD EDUCATION, SOLIDAIRES ETUDIANT·e·S, SNESUP-FSU, SNEP-FSU, SNCS-FSU, SNASUB-FSU, CGT FERC-Sup, SNTRS-CGT, CGT-INRAE, L'ALTERNATIVE, UNEF et l'ANCMSP. Le parcours de la manifestation parisienne a été proposé par les Commob. Une conférence de presse est organisée par les signataires de l'appel. Une délégation des manifestants, syndicalistes et représentants des Commob est reçue par le conseil d'administration de l'Inserm réuni ce jour. Le SNPTES et le SGEN-CFDT refusent de signer l'appel et, face à l'ampleur de la mobilisation, finissent par faire un appel de leur côté pour le 5 mars.

13 et 14 mars : communiqué « Nous marcherons ensemble pour le climat et pour faire entendre nos revendications » signé par la CGT, SUD, FSU, UNEF, l'Alternative et Solidaires étudiant·e·s.

17 mars au 11 mai : malgré le confinement en France dû à la COVID-19, l'activité et les réunions (par visio) de l'intersyndicale ont continué.

29 avril : lettre ouverte à Mme Vidal, « Pourquoi le Ministère punit-il les agent.e.s de la Fonction publique ? Non à la suppression de congés et de RTT par l'état d'urgence sanitaire ! » Signé par la CGT, FO, FSU, SUD, UNEF, l'Alternative et Solidaires étudiant·e·s, ANCMSP, FAGE et SGEN-CFDT recherche EPST.

14 mai : communiqué de presse des organisations syndicales de l'enseignement supérieur et de la recherche sur l'examen en urgence du projet de loi portant diverses dispositions urgentes pour faire face aux conséquences de l'épidémie de COVID-19, soumis à l'Assemblée nationale le 14 mai 2020. Les signataires demandent la prolongation de tous les contrats sur plusieurs mois au-delà de la fin de l'état d'urgence sanitaire. Texte très largement signé (SNTRS-CGT, CGT FERC-Sup, CGT-INRAE, SNESUP-FSU, SNCS-FSU, SNEP-FSU, SNASUB-FSU, FO-ESR, SUD RECHERCHE EPST-SOLIDAIRES, SUD EDUCATION, SOLIDAIRES ETUDIANT·E·S, UNEF Sup'Recherche-UNSA, UNSA ITRF-BI-O, A&I-UNSA, SNPTES, SGEN-CFDT Recherche EPST, SGEN-CFDT, ANCMSP, FAGE, L'ALTERNATIVE et CJC).

9 juin : texte concernant la « loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR). Nous refusons d'être mis devant le fait accompli » ; les signataires refusent le calendrier inacceptable, et demandent que la consultation de toutes les instances sur le sujet soit à *minima* reportée à la rentrée universitaire. Elles appellent le personnel et les étudiants à débattre et à se mobiliser pour refuser le passage en force (signataires : SNTRS-CGT, CGT FERC-Sup, CGT-INRAE, SNESUP-FSU, SNCS-FSU, SNEP-FSU, SNASUB-FSU, FO-ESR, SUD RECHERCHE EPST-SOLIDAIRES, SUD EDUCATION, SOLIDAIRES ETUDIANT·E·S, UNEF, L'ALTERNATIVE, SNPTES, ANCMSP, A&I, ITRF-BIO, SUP'RECHERCHE UNSA, FEDERATION UNSA EDUCATION, CJC, SGEN-CFDT Recherche EPST).

8 juillet : première action ESR post-confinement et dernière avant la rentrée : « Un festival contre la LPPR le 8 juillet ! » avec prises de parole, musique, pique-nique... à Paris devant l'Esplanade Vidal-Naquet. Appel signé par le SNTRS-CGT, CGT FERC-Sup, CGT-INRAE, SNESUP-FSU, SNCS-FSU, SNEP-FSU, SNASUB-FSU, FO-ESR, SUD RECHERCHE EPST-SOLIDAIRES, SUD EDUCATION, SOLIDAIRES ETUDIANT·E·S, UNEF, FACS ET LABOS EN LUTTE, ANCMSP.

9 septembre : appel à se rassembler massivement le 21 septembre devant l'Assemblée nationale à Paris au moment du débat parlementaire sur la LPR et pour exiger la prise en charge des besoins immédiats dans l'enseignement supérieur et la recherche. Appel signé par le SNTRS-CGT, CGT FERC-Sup, CGT-INRAE, SNESUP-FSU, SNEP-FSU, SNASUB-FSU, SNCS-FSU, FO-ESR, SUD RECHERCHE EPST-SOLIDAIRES, SUD EDUCATION, SOLIDAIRES ETUDIANT·E·S, UNEF, L'ALTERNATIVE, UNEF, FACS ET LABOS EN LUTTE.

13 octobre : appel à des manifestations le 13 octobre pour exiger l'abandon du projet de loi de programmation de la recherche et les moyens nécessaires pour cette rentrée 2020. À Paris, départ de Jussieu vers le Ministère. Un PAD est mis en place pour afficher les manifestations en région et les AG d'information. Signataires : SNTRS-CGT, CGT FERC-Sup, CGT-INRAE, SNESUP-FSU, SNEP-FSU, SNASUB-FSU, SNCS-FSU, FO-ESR, SUD RECHERCHE EPST-SOLIDAIRES, SUD EDUCATION, SOLIDAIRES ETUDIANT·E·S, UNEF, L'ALTERNATIVE, UNEF, ANCMSP, FACS ET LABOS EN LUTTE.

28 octobre : un rassemblement devant le Sénat et une conférence de presse sont organisés pour renouveler notre opposition à la LPR au moment de l'ouverture des débats au Sénat. Un appel intersyndical est envoyé aux collègues, signé par : SNTRS-CGT, CGT FERC-Sup, CGT-INRAE, SNESUP-FSU, SNEP-FSU, SNASUB-FSU, SNCS-FSU, FO-ESR, SUD, RECHERCHE EPST-SOLIDAIRES, SUD EDUCATION, SOLIDAIRES ETUDIANT·E·S, UNEF, L'ALTERNATIVE, UNEF, ANCMSP, FACS ET LABOS EN LUTTE et CJC.

6 novembre : un communiqué dénonce les amendements 234, 150 et 147 de la loi LPR votés par le Sénat (atteinte aux libertés académiques, aux franchises universitaires et concours de recrutement). Le texte exige l'abandon de la LPR. Signé par : SNTRS-CGT, CGT FERC-Sup, CGT-INRAE, SNESUP-FSU, SNEP-FSU, SNASUB-FSU, SNCS-FSU, SNETAP-FSU, FO-ESR, SUD EDUCATION, SUD RECHERCHE EPST, SOLIDAIRES ETUDIANT·E·S, UNEF, L'ALTERNATIVE, FACS ET LABOS EN LUTTE, CJC.

6 novembre : dans le contexte de re-confinement, un communiqué exige que des moyens et des postes soient financés en urgence pour assurer le service public de l'ESR. Signé par pratiquement toutes les organisations syndicales de l'ESR (SNTRS-CGT, CGT FERC-Sup, CGT-INRAE, SNESUP-FSU, SNEP-FSU, SNASUB-FSU, SNCS-FSU, FO-ESR, FACS ET LABOS EN LUTTE, SGEN-CFDT, SNPTES, SOLIDAIRES ETUDIANT·E·S, SUD RECHERCHE EPST, SUD EDUCATION, L'Alternative, UNEF, Sup'Recherche UNSA, A&I-UNSA, UNSA ITRF-BI-O, UNSA EDUCATION et FAGE).

10 novembre : le SNTRS-CGT, CGT FERC-Sup, CGT-INRAE, SNESUP-FSU, SNEP-FSU, SNASUB-FSU, SNCS-FSU, FO ESR, SUD EDUCATION, SUD RECHERCHE EPST, UNEF et L'ALTERNATIVE appellent à soutenir la grève de l'Education Nationale du 10 novembre. Des appels locaux (ex : intersyndicale à Montpellier) sont diffusés pour appeler à rejoindre la manifestation et exiger l'abandon de la LPR.

IX. LES ACTIONS AU SEIN DE NOS DIFFÉRENTS ÉTABLISSEMENTS

1- La situation au CNRS :

1-1. Politique de la direction du CNRS

La politique de la direction du CNRS est décrite dans une grande partie de ce rapport en particulier au niveau des chapitres concernant les politiques de site, les positions du PDG du CNRS en matière de recrutements chercheurs tant au niveau du fléchage que de l'élitisme, ou encore de la baisse du nombre de poste de chargé de recherche. Le PDG du CNRS défend la loi de programmation de la recherche et ses budgets dédiés à l'ANR. Il défend la vision élitiste des recrutements *via* les chaires juniors ainsi que les recrutements précaires des CDI « de mission scientifique ». Il défend également une recherche tournée vers l'innovation. Ainsi, le SNTRS-CGT s'oppose à la politique du CNRS qui n'est autre que la politique du gouvernement en matière de recherche.

1-2. Bilan du Conseil d'Administration (CA) du CNRS

Le CA du CNRS compte 23 membres dont 6 élus depuis les dernières élections de 2017. Le SNTRS-CGT est arrivé en deuxième position avec 20,4% contre 22,55% en 2013. Le SGEN-CFDT qui rassemble 28% des suffrages et remporte deux sièges sur six au CA. Le SNTRS-CGT a un élu comme au précédent mandat.

Le CA reste une instance où les nommés votent toujours en conformité avec la Direction. L'élue SNTRS-CGT a porté tout au long de son mandat les revendications du syndicat notamment en matière de budgets décents et récurrents. L'*En Bref* 483 du novembre 2018 « *Pour développer la recherche publique, nous voulons des postes et un budget à la hauteur des enjeux !* » appelle à un rassemblement le 13 décembre lors du vote le budget 2019 au CA : *Tous ensemble, saisissons-nous de ce moment pour venir dire au Conseil d'Administration « ça suffit » : il y en a assez des discours lénifiants, assez de la précarité, assez de l'austérité. Nous voulons des postes et des budgets qui nous permettent de travailler.* En décembre 2018, la déclaration sur le budget 2019 de l'élue SNTRS-CGT a fait l'objet d'un communiqué de presse et de l'*En Bref* 485 du 14 décembre qui se termine par « *Le CNRS ne peut plus payer ses fonctionnaires sur le fonds de roulement, les ministères de l'ESR et du budget doivent abonder la masse salariale du CNRS pour permettre de créer des emplois et de pérenniser leur financement ! Les politiques d'austérité doivent cesser !* ». Le sujet budgétaire est un fil rouge dans les CA avec l'examen après le budget initial de l'ensemble des budgets rectificatifs tout au long de la réalisation de celui-ci. De 2014 à 2016 le SNTS-CGT a rejeté l'adhésion du CNRS aux COMUE (14 votes de participation du CNRS à des COMUE et un vote de retrait pour la COMUE Bretagne-Pays de Loire en 2017). À partir de 2018, le CNRS se retire de toutes les COMUE dans lesquelles il était entré car elles ne servent plus à rien avec le développement des grandes universités de recherche qui concentrent à présent toutes les forces de la recherche. Le SNTRS-CGT a dénoncé entre autres les centaines de millions d'euros publics dilapidés dans la gestion désastreuse des SATT. Cette situation perdure depuis bientôt dix ans.

Événement remarquable, le DGRI Bernard Larroutou a envoyé sa lettre de démission le 20 novembre 2020. Le DGRI est le représentant de l'État et du ministère au Conseil d'administration du CNRS. Il dit dans son courrier être mis à l'écart par le

ministère. L'élément déclencheur aurait été un désaccord sur la répartition des moyens aux organismes. Le 18 décembre 2020, le CA examinera le budget initial de 2021, premier budget de la loi de programmation de la recherche.

1-3. Bilan du Comté technique (CT) du CNRS 2018 -2020

L'année 2018 est marquée par la nomination d'Antoine Petit à la tête du CNRS. Il annonce ses priorités en matière de recherche lors de la séance du 5 mars et offre l'occasion au syndicat de rappeler ses revendications en matière d'égalité femmes-hommes, d'emploi et de moyens pour la recherche et de dénoncer le niveau alarmant de précaires dans l'ESR.

Le SNTRS-CGT a combattu toute cette fin de mandat la mise en place de la plateforme de dématérialisation RH Ariane et dénoncé les risques pour la sécurité et la confidentialité des données RH des agents du fait de la gestion du coffre-fort numérique RH confié à une entreprise privée hors de France. Les personnels sont alertés à plusieurs reprises et le syndicat appelle à refuser son utilisation. Ce sujet sera remis plusieurs fois à l'ordre du jour en 2019 au travers des questions diverses portées par nos élu.e.s au CT.

Le syndicat fait également voter un avis unanime contre le projet de fusion des CT et des CHSCT dans le cadre du chantier « dialogue social » des réformes de la fonction publique - Action Publique 2022.

Le SNTRS-CGT a déposé de nombreux amendements sur les textes proposés par l'administration concernant la charte déontologique et les lignes directrices relatives à la mise en place du télétravail au CNRS (pour la protection des lanceurs d'alerte notamment, ou bien pour de nouveaux droits encadrant la protection et la prise en charge des frais des agents dans le cadre du télétravail), dont plusieurs ont été votés à l'unanimité. Le syndicat s'est finalement abstenu sur ces deux textes.

La séance du mois de juillet a de nouveau permis au SNTRS-CGT de combattre les inégalités portées par le RIFSEEP lors de la mise en œuvre d'aménagements pour les responsables de plateformes techniques, les chefs de service adjoints et les informaticiens.

Fin 2018, lors des élections pour le renouvellement du CT, le SNTRS-CGT reste l'une des organisations les plus représentatives de l'organisme avec le SGEN-CFDT, et obtient de nouveau 3 titulaires et 3 suppléants, comme lors du mandat précédent. Nous avons renouvelé l'instance avec des nouvelles et nouveaux élus en respectant la parité.

Dès la mise en place de la nouvelle instance en 2019, plusieurs sujets ont fait l'objet de déclarations et d'avis. Malgré une amélioration progressive du dialogue social au cours de ce mandat suite au départ de Pierre Coural de son poste de DRH, des échanges vifs concernant les ordres du jour souvent très chargés ont amené la direction à reporter un certain nombre de sujets à des séances ultérieures. Ce mandat encore, les déclarations intersyndicales et les questions diverses posées en CT ont été le plus souvent à l'initiative des élus SNTRS-CGT.

En 2019, le SNTRS-CGT a voté contre la participation du CNRS aux listes tout comme il avait fait pour les COMUE, dont le CNRS se désengage site par site à présent. Il a interpellé le CNRS quant au devenir des personnels affectés à ces structures.

Le syndicat a combattu la proposition de modification de la grille tarifaire de la restauration sociale, qui impacte le coût du repas pour les agents des catégories les plus basses, alors que les salaires stagnent et le point d'indice reste gelé. Le SNTRS-CGT, ayant pris toute sa part au sein du groupe de travail sur cette question depuis 2016, demande la prise en compte des nouvelles bornes indiciaires fixées dans le cadre du PPCR afin de préserver au mieux les intérêts des agents de catégories les plus basses.

Suite à la mobilisation de la communauté de l'ESR en mars, la ministre Vidal recule sur son projet d'augmentation des droits d'inscription des étudiants étrangers extra-communautaires en exonérant les doctorants étrangers. Le SNTRS-CGT fait voter à l'unanimité un avis demandant l'extension de cette exonération à tous les étudiants étrangers et exigeant le retrait de cette mesure discriminatoire.

Face aux discriminations constatées en CAP vis-à-vis des suppléants, le syndicat a rappelé l'engagement de la direction à ce sujet et demandé le rétablissement de l'application des règles concernant les suppléants et leur homogénéisation au sein de toutes les instances de dialogue social de la DRH.

Le classement des agents par groupe de fonction par les RH pour le RIFSEEP, sans réelle concertation avec les laboratoires et donc avec une connaissance parcellaire de leur activité réelle, provoque une déclaration du syndicat en séance, fustigeant une nouvelle fois l'opacité des décisions.

À l'occasion du vote de l'avis sur le transfert de l'activité des marins des navires de façade du CNRS au GIE Genavir, le SNTRS-CGT dénonce la situation faite aux marins de l'INSU, maltraités par leur employeur durant 4 ans, et s'inquiète d'un futur désengagement du CNRS dans la programmation des missions océanographiques.

En octobre, le SNTRS-CGT a rappelé une nouvelle fois ses exigences en matière d'emplois statutaires, et dénonce la méthode et les propositions de la direction à l'occasion de la présentation du Contrat d'objectif et de performance État-CNRS. Ce sujet n'ayant pas fait l'objet d'une information préalable aux OS ni en CT, avant son passage devant le Conseil scientifique et le Conseil d'administration, les élus protestent unanimement et un CT exceptionnel est reconvoqué en urgence 15 jours plus tard.

Le syndicat a également dénoncé la part importante du *e-learning* dans le projet de plan d'orientation de la formation 2020-2023 et demandé la mise en place de moyens et de nouveaux droits pour les agents dans ce domaine.

Le projet de convention générale 2020-2024 entre le CNRS et le CAES a été l'occasion de rappeler l'exigence d'un financement à hauteur de 1% de la masse salariale et de demander à la Direction du CNRS de veiller au bon déroulement des élections et d'être attentive aux besoins des élus.

Le vote des avis sur le projet de plan d'actions handicap 2020-2023 et le bilan social 2018 ont permis au syndicat de mettre l'accent, d'une part sur les conditions d'accueil des personnels handicapés et le besoin de recruter également en catégorie C, et, d'autre part, sur la part importante de femmes à temps partiel, et leur sur-représentation parmi les bas salaires. Une enquête a été suggérée pour tenter de comprendre et d'essayer de réduire cette inégalité.

L'année 2020 a été marquée par le contexte COVID-19 et les deux périodes de confinement. Le CT a continué de se tenir en grande partie en visioconférence, dans des conditions plus que dégradées dès le mois d'avril, ou même en présentiel, lorsque la direction a reconvoqué l'instance fin juin dès le déconfinement annoncé, malgré les risques et l'impossibilité parfois de respecter les gestes barrières en séance.

Dès le premier CT du mois de février, le SNTRS-CGT a soulevé le problème des consignes données dans le cadre du coronavirus pour les retours de mission en Chine.

Le 16 mars, le gouvernement déclare la crise sanitaire et met la France en confinement. Le CNRS est contraint de mettre tous ses agents soit en travail à distance s'ils disposent de moyens matériels, soit en autorisation spéciale d'absence (ASA), sauf exception pour les agents en plan de continuité d'activité (PCA). Le premier CT en confinement s'est tenu en avril par visio dans des conditions déplorable.

Le SNTRS-CGT s'est battu durant toute la période de confinement via les questions diverses, notamment en ce qui concerne les engagements budgétaires pour les labos travaillant sur le COVID-19, pour dégager du budget dans le cadre de l'action sociale, pour aider les agents en difficulté financière, pour prolonger les contrats CDD ou le financement des thèses, harmoniser les consignes RH, interprétées différemment dans les structures du CNRS, notamment en matière de placement en ASA des agents qui ne pourraient télétravailler, pour aider les agents en situation de fragilité ou accompagnant des personnes fragiles, pour protéger les agents dans le cadre de la reprise (du déconfinement), pour le respect de l'égalité de traitement des candidats et des conditions de travail des jury de concours en visio, pour la tenue régulière des CHSCT et le report des points non urgents, voire la déprogrammation des réunions d'instances le cas échéant...

En mai, le SNTRS-CGT demande à la direction la mise en place d'un groupe de travail avec les représentants du CHSCT le plus rapidement possible afin de travailler au plan de reprise d'activité (PRA) suite au déconfinement annoncé et demande d'associer les CRHSCT aux plans de reprise d'activité en région.

Dans ce contexte, le CNRS convoque dès juin un CT en présentiel pour mettre en œuvre la loi de la transformation de la fonction publique en appliquant à l'organisme les décrets relatifs à la mobilité et à la promotion des agents au 1er janvier 2020. Le SNTRS-CGT a mis en place un groupe de travail qui s'est réuni sur le sujet dès le début de l'année et a fait des amendements, dont plusieurs ont été repris par l'administration. Au final, les textes relatifs aux lignes de gestion mobilité et promotion sont rejetés par les représentants du personnel, qui votent unanimement contre. Dès la rentrée de septembre, la loi entre en vigueur et dorénavant, les CAP perdent leurs prérogatives en matière de promotion et de mobilité des agents. Le SNTRS-CGT a néanmoins obtenu la mise en place d'un groupe de travail avec l'administration sur les critères d'évaluation, pour la campagne d'avancement au choix de 2022.

Durant le deuxième confinement, les réunions se déroulent de nouveau en visio, après plusieurs réunions mêlant présentiel et visio. La direction veut clore un certain nombre de sujets avant la fin de l'année, ce qui impose des ordres du jour très denses.

Un groupe de travail du SNTRS-CGT s'est réuni avec des représentants du CCHSCT et des membres du CT pour apporter des amendements aux textes modifiant la mise en œuvre du télétravail au CNRS. Le syndicat a fait une déclaration sur les risques liés à un aménagement non adapté du poste de travail informatique à domicile.

Il est prévu d'aborder avant la fin de l'année 2020 le projet de modification de la circulaire relative à l'emploi des contractuels, le guide du télétravail, la mise en place du vote électronique dès les élections 2021 concernant le CoNRS et le CA, la dématérialisation du bulletin de paie, le plan d'action égalité professionnelle 2021-2023 et le bilan social 2019.

1-4. Bilan des Commissions administratives paritaires (CAP) CNRS

Les CAP de Chercheurs

Dans les CAP de chercheurs, les conseils de discipline témoignent souvent d'une politique peu lisible de la direction du CNRS. On y trouve toutefois souvent des marges de manœuvre et un espace de discussion possible avec la direction. Le travail intersyndical entre représentants du personnel se déroule dans de bonnes conditions. Les élus du SNTRS-CGT ont cherché non seulement à défendre au mieux l'intérêt des collègues (y compris, naturellement, des victimes de certains agissements de chercheurs, le cas échéant), mais aussi à mettre en évidence les mesures structurelles d'individualisation et d'opacification de la recherche qui favorisent quelquefois, objectivement, les comportements répréhensibles. Souvent, dans les affaires de harcèlement, la direction du CNRS adopte une position correcte dans la préparation, la tenue et les suites des CAP, mais elle se garde d'interroger la compétition aiguë et la mise à mal des collectifs de travail qui confèrent un pouvoir personnel excessif aux porteurs de projets qui disposent des leviers financiers ! La direction se montre également, parfois, plus sensible à une défense de *l'image de marque* du CNRS à travers des sanctions importantes créant une diversion par rapport à ses propres manquements, notamment lorsque des partenaires extérieurs interfèrent.

Pour le corps des directeurs de recherche, les sanctions requises ou prononcées par la direction ne favorisent pas la lisibilité des valeurs de la direction du CNRS en matière d'éthique et de respect de la personne humaine, notamment lorsqu'il s'agit de comparer des manquements en termes de justifications de missions et des faits avérés de harcèlement sexuel.

Pour le corps des chargés de recherche, nous sommes également confrontés à des CAP d'insuffisance professionnelle, qui ont toutes débouché sur le licenciement des collègues, alors que nous avons souvent réussi à obtenir un vote majoritaire (parfois largement !) contre le licenciement, et même parfois contre l'avis d'insuffisance professionnelle.

Si ces cas demeurent assez peu nombreux, ils témoignent d'une claire volonté de pilotage de la recherche avec injonction bibliométrique, « flicage » des agents, perte de liberté dans les thématiques de recherche (notamment pour ce qui concerne les recherches de long terme ou à la marge des sujets bien établis). Les avis des sections du Comité National témoignent que ces instances cèdent parfois à cette orientation délétère. Les CAP d'insuffisance professionnelle servant de fait de chambre d'enregistrement de licenciements déjà décidés (et prononcés de plus en plus rapidement à partir du premier avis d'insuffisance professionnelle prononcé par le CoNRS), nous préconisons un suivi régulier (par exemple lors d'une CAP annuelle) de tous les dossiers en suivi post-évaluation préoccupants (notamment, ceux engagés dans cette procédure depuis longtemps) afin de pouvoir intervenir en amont, tout en dénonçant dans leur principe même les évolutions délétères susmentionnées, ainsi que la façon humiliante, autoritaire et en général plus administrative que scientifique dont le suivi post-évaluation est mené.

Les CAP de chargés de recherche ont également traité de quelques cas liés à des problèmes de titularisation ou apparentés, où les tendances inquiétantes précédentes se sont manifestées, mais de façon moins marquée, et l'action des élus du personnel a permis en général une issue positive pour les agents dans ces situations.

Les CAP d'Ingénieurs et techniciens

Suite aux élections de décembre 2018, relatives à la représentativité des organisations syndicales dans les trois versants de la Fonction Publique, et après la prise de mandat des nouvellement élus dans les CAP IT, une formation initiale a été organisée par le syndicat le 8 février 2019. Puis, avant la première campagne d'avancements, une autre journée a été dispensée le 18 septembre 2019 pour une formation spécifique sur l'étude des dossiers pour la campagne d'avancement.

En revanche, nous n'avons pas pu déployer le stage pour les élus en commissions de réforme. Notamment celle dispensée par l'UFSE « instances médicales » qui n'a pas pu être mise en œuvre lors du dernier trimestre 2019. Nous n'avons pas réussi également à organiser l'AG des élus souhaitée à N+1 post mandat, lors du premier trimestre 2020 (la crise sanitaire n'ayant pas contribué à faciliter cette initiative).

Parallèlement, le bureau national a validé et constitué un groupe de travail avec comme objectif d'établir une liste de critères aidant à classer les dossiers d'avancement et une liste d'experts SNTRS-CGT par BAP. Le livrable a été rendu en mars 2019 puis voté en CE suivante.

Dès le démarrage du mandat, il a été constaté, dans la CAP des techniciens, des difficultés de fonctionnement et de continuité. En effet, un durcissement du dialogue avec les représentants de l'administration a été constaté. De plus, des situations

conflictuelles entre élus, plus des démissions et des départs dus aux avancements obtenus, ont déclenché un turn-over continu, déstabilisant le groupe...

Pendant la CAP d'avancement 2019, les élus, des différentes CAP ont lu une déclaration afin de dénoncer la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique, et plus spécialement sur la suppression des prérogatives en matière d'avancements et de promotions.

Dans certaines CAP, dans le cadre de demande de constitution de binôme (1 élu + 1 administratif), l'administration a bloqué la constitution de ceux-ci. Il est par ailleurs constaté des délais inacceptables (parfois plusieurs mois voire une année) dans la restitution des comptes rendus des CAP, notamment celles à vocation disciplinaire, entravant fortement le suivi des dossiers et la défense des collègues.

Pour la deuxième partie du mandat, c'est-à-dire échéance 2021-2022, l'objectif serait de pouvoir organiser une AG des élus le plus tôt possible (considérant les contraintes de la crise sanitaire). Notamment afin d'évoquer et de débattre sur l'avenir des CAP post loi de transformation de la fonction publique.

En conclusion, il est opportun de revenir sur la fin d'une grande partie des prérogatives des CAP, en matière d'avancement, de promotion et de mobilité. Les CAP ont été vidées de l'essentiel, mise à part les CAP disciplinaires. Les CAP doivent continuer à exister, avec certes un champ d'intervention amoindri, mais les prérogatives qui leur restent n'en sont pas moins importantes et déterminantes pour certains collègues dans le déroulé de leur carrière. Nul doute que ces questions ne manqueront d'animer de futurs débats au sein du SNTRS-CGT.

1-5. Bilan CHSCT CNRS

La dernière année du mandat 2014-2018 du CCHSCT du CNRS a été toute aussi difficile que les 3 années précédentes. Le dialogue social dans cette instance se passe mal, l'administration refuse presque tout ce que les représentants du personnel demandent. Les 4 mandatés du SNTRS-CGT, Michel Lion et Christine Lucas (titulaires), Lorena Klein et Eric Leroy (suppléants), ont été force de proposition et à l'origine de la plupart des avis et recommandations votés lors des trois séances plénières de l'année 2018.

La première réunion, le 7 février 2018, a été présidée pour la première fois par le nouvel PDG du CNRS, Antoine Petit. Il a été informé des mauvaises relations qui perdurent entre l'administration et les représentants du personnel depuis plus de 8 ans.

Le coordinateur des Inspecteurs Santé Sécurité au travail (ISST) a présenté le rapport de la visite du CNRS qui a duré presque un an car les inspecteurs ont eu du mal à obtenir des rendez-vous avec les directions d'Instituts du CNRS.

Le cahier de charges pour la formation des encadrants à la Qualité de vie au travail (QVT) et aux risques psycho-sociaux (RPS) est présenté pour avis. Un avis est voté à l'unanimité : « *Le CCHSCT considère que cette formation est centrée sur une vision strictement managériale des encadrants et de la recherche, comme étant la réponse aux questions soulevées par la QVT et les RPS. De plus, les arguments mélangent QVT et RPS, qui ne peuvent être assimilés comme le CCHSCT l'a déjà dit. En particulier, le cahier des charges ne s'appuie pas sur les diagnostics établis sur ces questions. Ce cahier des charges se propose de former tous les personnels assurant un rôle d'encadrement, sans définir exactement le périmètre de ce rôle d'encadrement. Il s'appuie sur une vision de la recherche comme étant celle d'une politique seulement RH, en particulier que la QVT répondrait aux enjeux sociétaux et aux enjeux du monde de la recherche dont le CCHSCT aimerait bien comprendre lesquels.* »

La réunion plénière du 16 mai 2018 a eu à traiter, parmi d'autres sujets, les lignes directrices pour le télétravail. L'administration a présenté le sondage sur le désir de télétravailler : 8.556 réponses pour 6.631 agents désirant télétravailler (1/3 des agents du CNRS), dont 2.000 chercheurs et 4.000 IT, 3.000 hommes et 3.600 femmes. 2/3 des ceux voulant télétravailler avaient déjà un ordinateur portable professionnel, mais 1.442 n'avaient pas d'ordinateur portable et 738 utilisaient leur ordinateur personnel. 2/3 habitent à plus de 10 km de leur lieu de travail, dont 2.575 à plus de 20 km. Les encadrants ont été interrogés également et sur les 1.914 réponses obtenues, seulement 1.000 ont été exploitables car complètes. Il est à noter que 15 % de ceux ayant répondu ne veulent pas du télétravail dans leur unité. *In fine*, sur ce document, 10 recommandations ont été votées à l'unanimité dont une sur les moyens à fournir aux agents en télétravail : « *Recommandation n° 3 sur la prise en charge des frais par l'employeur, page 5, III : Sera conforme à l'article 6 du 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.* ». Tous les représentants du personnel se sont abstenus lors du vote sur le texte global.

La dernière séance plénière du mandat a eu lieu 7 novembre 2018. Les divers bilans et rapports annuels sont présentés. Le programme national 2019 chiffré de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail est

présenté pour vote et les représentants du personnel se sont abstenus à l'unanimité, tellement il n'était pas satisfaisant. Trois avis ont été votés à l'unanimité.

Le mandat se finit dans une ambiance de défiance mutuelle, très dure pour les représentants du personnel qui n'ont pas pu engager un dialogue social constructif pour la protection de la santé au travail des agents du CNRS.

Le nouveau mandat 2019-2022 a débuté par la séance du 13 mars 2019. Les 4 mandatés du SNTRS-CGT sont : Gérard Claverie et Patricia Lefebvre-Legry titulaires, Lorena Klein et Eric Leroy suppléants. Après discussion préalable en réunion intersyndicale, nous avons appuyé la candidature du SNCS-FSU (Patrick Montfort) pour le poste de secrétaire et avons proposé notre candidature (Gérard Claverie) pour le poste de secrétaire adjoint, étant convenu par les deux syndicats qu'à mi-mandat nous serions candidat au poste de secrétaire. Nous avons œuvré pour que le secrétaire adjoint puisse être tenu au courant au plus près des discussions entre le secrétaire et l'administration en demandant que ceci soit acté dans le règlement intérieur (RI), ce qui a été refusé par l'administration. En règle générale, l'administration a refusé les demandes de modifications du RI en ce début de mandat, ce qui a conduit les SNTRS-CGT, SGEN-CFDT, et SNPTES à voter contre le RI, SNCS-FSU et SUD se sont abstenus.

Nous avons eu à nous prononcer sur l'accès aux tiers-lieux dans le cadre du télétravail au CNRS. Sur ce sujet nous nous sommes détachés de l'avis général des autres OS qui ont préconisé que « les tiers-lieux soient accessibles pour tous les agents, sans avoir à justifier cette demande ». Nous nous sommes abstenus sur cette proposition, au motif qu'à l'origine le SNTRS-CGT a été opposé au télétravail qui porte atteinte aux collectifs de travail, fait la part belle à l'individualisation du travail ainsi qu'à la contractualisation accrue et individuelle du travailleur. Notre analyse est que la mise en place des tiers-lieux est une aggravation du problème. Compte tenu de la fluctuation du nombre de agents en télétravail et compte tenu de la tendance néolibérale des politiques publiques, le marché privilégié des tiers-lieux sera le marché privé, comme il en est des marchés de transport, d'hébergement et de la restauration. La migration progressive vers les tiers-lieux et l'accroissement du télétravail conduira dans le même temps à la réduction des surfaces des bâtiments publics, rendant le processus de plus en plus irréversible pour les agents.

Sur la qualité de vie au travail (QVT), les représentants du SNTRS-CGT ont eu l'occasion de dénoncer le fait que même si nous ne nous opposons pas aux formations sur la QVT, il est pour nous évident que ceci ne résoudra en rien les vrais problèmes entraînant la non-qualité de vie au travail et de la souffrance au travail qui est liée à une baisse des ressources, notamment humaines, et au changement permanent des outils logiciels. Nous avons relevé que commencent à apparaître des formations visant à « développer la performance » et sommes inquiets de voir s'établir le lien entre « QVT et performance » ce qui pour nous tend à montrer que l'objectif est davantage d'augmenter la « performance » que d'améliorer la QVT. Nous avons en particulier demandé à ce que si formation des encadrants il y a, la priorité soit donnée aux endroits où la situation est la plus difficile, que les urgences soient ciblées en priorité, notamment dans les services administratifs.

Nous avons demandé à plusieurs reprises l'évaluation des projets QVT avant de lancer la 2^e vague, quel impact sur les conditions de travail et sur les RPS. Nous voulions évaluer la pertinence de ces projets dont le financement n'est pas négligeable (plus de 200.000€ par an), mais nous n'avons pas reçu d'informations sur ce sujet.

Nous avons eu l'opportunité de contribuer à la protestation syndicale sur les dysfonctionnements de la plateforme de réservation hôtelière RYDOO au titre de l'atteinte aux conditions de travail par des prestations hôtelières indécentes *pour ne pas dire insalubres* et des conditions de réservation catastrophiques sur la plateforme.

Sur la prévention des RPS, nous avons poursuivi la démarche entamée lors de la mandature précédente sur le diagnostic RPS des chercheurs. Lorsque le premier appel d'offre a été caduc faute de répondants (la fourchette de prix était trop basse, aucune agence n'a répondu), les représentants du personnel ont demandé à être associés à la réalisation du prochain cahier des charges. Seules des remarques ont été prises en compte, pas de groupe de travail pour cette rédaction.

À l'occasion du bilan de la médecine de prévention, lors de la séance du 6 novembre 2019, faisant le constat que les médecins de prévention passent un temps accru au traitement des RPS, nous avons tout d'abord dénoncé le fait que lorsque les médecins de prévention reçoivent les agents en consultation, on ne peut plus parler de prévention de risques psychosociaux mais bien d'impacts psychosociaux dus aux mauvaises conditions de travail.

Les représentants du SNTRS-CGT ont exigé des mesures de prévention primaire et ont développé une proposition novatrice consistant à faire l'analyse des accidents psychosociaux par la technique de l'arbre des causes, comme cela peut se faire lors de n'importe quel accident du travail, ceci de manière à pouvoir produire des fiches anonymes décrivant les situations à risques, en vue d'une large diffusion dans les services. Cette proposition a été retenue par la direction qui a décidé la mise en place d'une expérimentation dans toutes les délégations régionales qui vont constituer des groupes de travail comportant le délégué, le responsable du service RH, le médecin de prévention, et deux représentants des personnels (RP). L'administration a également décidé de désigner 3 agents par délégation qui devront garantir la mise en œuvre de la méthode

de l'arbre des causes de manière indépendante de la chaîne hiérarchique et des représentants des personnels. Les groupes de travail sont en cours de constitution dans les délégations, il est prévu en 2021 une formation à la technique de l'arbre des causes et les résultats de chaque délégation (étude de 2 dossiers par délégation) devraient remonter au niveau national pour fin 2021. Nous avons demandé un groupe de travail également au niveau national mais ceci n'est pas encore acquis à ce stade.

Les RP se sont appuyés sur les rapports de la médiatrice et sur les retours de terrain pour demander un service compétent et bienveillant et attentif au bien-être au travail. Les RP ont enfin obtenu leur formation RPS et pourront être partie prenante.

Avis 3.1 - Point médiation

Suite aux rapports de 2019 et de 2020, les représentants du personnel au CCHSCT du CNRS recommandent une formation/professionnalisation des ressources humaines pour assurer le rôle de conseil et d'écoute impartiale auprès de l'ensemble des agents.

Nous souhaitons un vrai service de bien-être au travail au niveau national avec une équipe pluridisciplinaire : médiation, ressources humaines, ingénieur de prévention, assistante sociale, médecins, psychologues du travail en interne et pas en externe, représentants du personnel, juristes, équipe capable d'agir en amont sur l'organisation du travail, la réorganisation des tâches, l'analyse des besoins des agents, le collectif du travail, en lien avec le travail, afin de gérer au plus vite toutes les situations conflictuelles et de proposer des solutions en collaboration.

Concernant le recours à des psychologues du travail, il faut faire attention au traitement individuel qui est le plus souvent proposé, et non au collectif d'un laboratoire, alors qu'il s'agit souvent de problèmes organisationnels ou de charge de travail.

Comme dans les autres instances, les RP de l'ensemble des OS ont protesté contre des propos du PDG voulant instaurer une loi « inégalitaire » et « darwinienne » « qui encourage les scientifiques, équipes, laboratoires, établissements les plus performants ». Nous l'avons fait en mettant en évidence la contradiction entre une telle déclaration et la nécessaire amélioration des conditions de travail pour lutter contre les RPS. Cette déclaration a été présentée par la suite comme avis par tous les secrétaires dans leur CRHSCT.

Sur l'accompagnement RH des réorganisations, nous avons particulièrement insisté sur le manque flagrant de consultation des CRHSCT alors que cela est prévu par le décret :

« Les représentants du personnel au CCHSCT considèrent que les réorganisations ne sont pas suffisamment accompagnées par les services des ressources humaines et que les CRHSCT n'ont pas été suffisamment consultés malgré le dispositif mis en place par la DRH en 2016.

Ils considèrent qu'il est indispensable d'améliorer la prise en compte de cette problématique générant du mal être au travail. Ils demandent que soit revue la fiche d'impact par le biais d'un groupe de travail impliquant des membres du CCHSCT, afin de mieux considérer le rôle des SRH et des CRHSCT. Ils demandent que ce groupe de travail fasse le bilan exhaustif de l'ensemble des réorganisations des unités et des services, et des fiches d'impact associées. Par ailleurs, ils souhaitent qu'une réflexion sur la taille fonctionnelle des unités soit menée.

En application de l'article 57 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié, les représentants du personnel au CCHSCT rappellent que les CHSCT doivent être obligatoirement consultés - sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail - ».

Le groupe de travail a été mis en place, avec un RP par organisation syndicale, et il a été réuni une fois en juin 2020. Un questionnaire a été envoyé aux Services RH pour évaluer leur capacité d'accompagnement RH des réorganisations. D'autres réunions doivent suivre pour finaliser la fiche d'impact et trouver des modalités d'implication des CRHSCT dans le suivi des réorganisations dès la décision prise par les Instituts.

Ce mandat est très marqué par la pandémie COVID-19 et ceci depuis mars 2020. 8 réunions ont eu lieu dont plusieurs réunions exceptionnelles en visioconférence. Nous avons joué pleinement notre rôle en faisant remonter les informations du terrain. Pour cela, nous avons été très proactifs dans la mise en place d'une coordination de l'ensemble des CRHSCT via un réseau des secrétaires de CRHSCT en lien direct avec l'ensemble des RP du CCHSCT. Ceci permet à présent une certaine coordination de l'ensemble des CRHSCT avec le CCHSCT, les CRHSCT étant en mesure de voter les mêmes préconisations que celles votées au niveau national. Ceci devrait nous permettre aussi d'atténuer les méfaits de la subsidiarité voulue par l'administration en facilitant les échanges interrégionaux et entre national et régions par une meilleure homogénéité des prises de positions des RP. Cela a été le cas pour le règlement intérieur type, totalement aseptisé, que le président du CCHSCT voulait imposer aux CRHSCT.

Dès le premier CCHSCT exceptionnel, nous avons dénoncé les disparités de gestion de la pandémie COVID-19 en fonction des tutelles, les RP ont rappelé : « *Recommandation générale : Le CCHSCT du CNRS rappelle que le président-directeur général, les délégué.e.s régionaux, les directeurs/directrices d'unité ont obligation de garantir la sécurité et la protection de la santé des agents placés sous leur autorité (article 3-1 du décret n° 82-453 et article L4131-1 du code du travail). Sur ces points, ils ont une obligation de résultats au regard de la pandémie de Covid-19 actuelle. Vue l'urgence, le CCHSCT du CNRS demande que les avis votés ce jour soient diffusés à tous les agents du CNRS et envoyés pour information aux établissements partenaires, dès signature du relevé des avis.*

Les représentants du personnel du CCHSCT (RP) recommandent :

- que le CNRS engage tous les moyens nécessaires pour éviter la contamination sur le lieu de travail ou lors des déplacements, afin d'assurer la sécurité de tous les personnels hébergés dans les locaux propres du CNRS, ou dans les locaux des autres tutelles, durant toute la période de la crise sanitaire du Covid-19 ;

- que la direction du CNRS s'assure que les mesures d'hygiène et de sécurité pour un déconfinement progressif au sein du CNRS, établies par la direction du CNRS, soient appliquées sur tous les lieux de travail des agents du CNRS, quel que soit l'hébergeur de ces agents ;

- que ces obligations de moyens leurs soient explicitées au niveau national et qu'une déclinaison régionale soit présentée dans chaque CRHSCT. Le CNRS devra s'assurer qu'aucune réouverture de laboratoire ou de service ne puisse se faire en l'absence de moyens permettant d'assurer la santé et la sécurité des personnels. »

Une vigilance toute particulière aux personnes vulnérables a été recommandée, rappelée à chaque CCHSCT.

Le SNTRS-CGT s'est attaché à différencier le télétravail du « travail à distance » imposée par la pandémie. Des points de vigilance ont été mis en évidence comme le travail isolé, la perte du collectif, la gestion famille/enfants/travail, le droit à la déconnexion, des problèmes d'encadrement... Suite à cela, au niveau national, une formation « management en télétravail » a été proposée aux responsables d'équipe. Les RP ont demandé et obtenu un groupe de travail sur le télétravail d'après crise.

« Les représentants du personnel siégeant au CCHSCT du CNRS recommandent que le télétravail, au sens du décret n° 2020-524, soit privilégié pour l'ensemble des personnels du CNRS, conformément à la circulaire du Premier Ministre du 1er septembre afin "de limiter la densité des agents dans les locaux professionnels et les bureaux" et dans les transports en commun.

Durant cette période Covid-19 et afin de donner de l'agilité au CNRS, il est demandé que les agent.e.s puissent continuer à déposer simplement sous Agate des périodes de "télétravail" sans déclaration préalable d'une demande Ariane pour réaliser du travail à distance ou télétravail. »

Depuis mars 2020, les représentants du personnel ont à maintes reprises dénoncé l'absence ou la communication tardive (par rapport aux tutelles) de l'employeur CNRS envers ses agents, en particulier ceux dans les unités non hébergées par le CNRS. Les collègues se sont sentis oubliés, isolés, dans certains cas plus en danger que les autres, non protégés comme les autres agents CNRS (par exemple, à l'Université de Marseille, distribution de masques ne répondant pas aux normes). La règle de l'hébergeur a entraîné un mal-être, des conditions de travail et des conditions sanitaires disparates sur le territoire. Nous avons rappelé au CNRS sa responsabilité en tant qu'employeur.

« Les représentants du personnel du CCHSCT du CNRS, dans le cadre de l'égalité de traitement des agent.e.s, demandent que le CNRS communique des procédures normatives à l'ensemble des agents.

Ces procédures doivent avoir un tronc commun national qui pourrait être déclinées par une adaptation régionale lors du dialogue social avec les partenaires locaux et soumis pour consultation et avis aux CRHSCT du CNRS.

Les agent.e.s du CNRS sont en attente de procédure pour adapter leur comportement face à cette situation de crise avec des questions non exhaustives :

- Si je suis cas contact, qui dois-je informer au CNRS pour garantir le secret médical ?*
- Quand est-ce qu'une unité devient cluster et quelle démarche à tenir ? quel statut pour les agent.e.s ?*
- Que faire pour les agent.e.s hébergé.e.s par un établissement partenaires qui a des procédures différentes que celles du CNRS en ce qui concerne la santé et sécurité ?*
- Que faire si l'hébergeur ne fournit plus de moyen de protection aux agent.e.s CNRS ? ... »*

Nous avons reçu en novembre 2020 une communication du Président à l'ensemble des agents mais ce n'est pas suffisant dans cette période où les règles, les contraintes changent très vite.

Nous avons demandé qu'une communication directe soit faite aux agents de ces changements et que la lisibilité des informations sur intranet soit améliorée.

Un désaccord persiste avec les autres syndicats concernant le dédommagement des repas pour les agents en travail à distance, nous avons néanmoins réussi à faire voter l'avis suivant.

Avis 7.4 - Moyens donnés aux agents pour télétravailler

Nous, les représentants du personnel du CCHSCT du CNRS, préconisons la prise en charge par le CNRS des frais annexes engendrés par le télétravail. Ils comprennent :

- *Un forfait télétravail proratisé pour les abonnements téléphone/internet, consommation électrique et chauffage ;*
- *Une contribution au repas (le ticket restaurant pour ceux qui l'ont déjà, pas de différence entre travail sur site ou télétravail) ;*
- *Un siège adapté, matériel informatique, écran, casque/micro, clavier, souris.*
- *La nature des équipements mis à disposition et leurs conditions d'installation doivent être précisés lors de l'accord du télétravail. Les conditions d'utilisation, de renouvellement et de maintenance de ces équipements et de fourniture, par l'employeur, d'un service d'appui technique doivent également être définies.*

L'article 6 du décret du 11 février 2016 modifié 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 ». Le CNRS s'engage à respecter l'article 6 du décret et mettra en œuvre une procédure ad-hoc.

L'administration va étudier les frais qu'elle n'avait pas anticipés comme les surtaxes des appels téléphoniques sur des plateformes passés par les gestionnaires avec leur téléphone personnel lors des commandes...

Nous avons à plusieurs reprises dénoncé le maintien de la journée de carence qui favorise la diffusion du virus, car les agents avec peu de symptômes ne se mettent pas en arrêt maladie pour ne pas perdre de l'argent sur leur fiche de paye, ils viennent donc au travail et peuvent contaminer les autres collègues.

Nous avons dénoncé le fait que les Plans de Continuité d'Activité (PCA) n'aient pas été présentés en cours de rédaction en CHSCT. Les RP du CCHSCT ont demandé à être associés à la rédaction des Plans de Reprise d'Activité (PRA). Ces PRA doivent être présentés aux RP des CRHSCT pour avis et doivent ensuite être intégrés aux PCA, puis au Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Cette situation risque de se reproduire, nous devons être très vigilants.

Préconisation n° 5 : bilan sur les retours d'expérience

« Les deux phases de confinement et de déconfinement ont modifié de manière importante les enjeux liés à la santé, la sécurité et les conditions de travail. Pour prévenir les risques actuels et anticiper les crises à venir, un bilan de ces événements assorti de conclusions étayées doit être fait dans chaque laboratoire et service.

Les représentants du personnel au CCHSCT demandent que les membres des CRHSCT, accompagnés d'experts, comme le prévoit l'article 55() du décret n° 82-453, soient parties prenantes de ces retours d'expérience.*

De plus, les représentants du personnel demandent que chacune des structures du CNRS inclut les risques sanitaires dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et qu'un bilan annuel de ces risques soit présenté en CRHSCT.

Dès à présent, un état des lieux permettant l'analyse et la prévention des risques liés à la situation exceptionnelle actuelle doit être présenté et soumis à la consultation de chaque CRHSCT. L'agrégation des bilans régionaux permettraient également au CCHSCT d'avoir une vision d'ensemble sur les mesures mises en œuvre au CNRS et les nouvelles préconisations restant à définir.

() article 55 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 :*

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut demander au président de faire appel à un expert agréé conformément aux articles R. 4614-6 et suivants du code du travail :

1° En cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article 57 ; [...] »

La médecine de prévention est un point fondamental puisque le médecin de prévention est le premier acteur de la prévention. Le CNRS doit anticiper les très nombreux départs en retraite dans les années à venir. Dans certaines délégations le problème de recrutement se pose déjà et l'on voit se mettre en place des consultations par les infirmières. Il est également recommandé d'améliorer le logiciel PRISME, outil mis à disposition par le CNRS.

La période de la crise due à la COVID-19 a été compliquée aussi par le travail difficile de l'intersyndicale du CCHSCT du CNRS. Nous nous sommes beaucoup investis, en préparant des remarques sur les documents, des avis à proposer aux autres OS, mais certains ne jouent pas le jeu, ne veulent pas froisser l'administration jusqu'à ne pas vouloir présenter les avis travaillés ensemble lors des réunions préparatoires. Il est même arrivé que nous demandions une interruption de séance pour faire le forcing et présenter au vote les avis préparés en réunion intersyndicale. Il y a une vraie différence d'approche entre le SNTRS-CGT et d'autres syndicats que nous n'allons pas nommer ici. On a quelquefois l'impression de nous battre contre les moulins à vent ! Néanmoins, en 2020, lors des 8 séances plénières, nous avons réussi à faire voter à l'unanimité 76 avis, préconisations, propositions et autres recommandations (APPR). Nous avons bien monté en puissance, car en 2019 il y a eu 3 réunions et 34 APPR votés et en 2018 on a eu 3 réunions et 17 APPR votés.

C'est bien dommage que les CHSCT aient un avenir incertain, car nous, mandatés SNTRS-CGT, avons bien pris conscience de notre force et surtout de nos atouts et possibilités à faire reconnaître l'importance de la prévention de la santé au travail. Ce n'est pas un mandat facile, on est sans arrêt aux aguets, la réglementation change tout le temps, mais il faut continuer à se battre pour que les CHSCT puissent jouer leur rôle de vigie. Il ne faut pas oublier qu'aux termes de la loi, « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs ».

1-6. Instances scientifiques : un focus sur le Conseil scientifique (CS)

Sur la période 2018-2020, le SNTRS-CGT a été représenté au Conseil Scientifique du CNRS par un seul élu (collège C).

Même si le SNTRS-CGT est largement minoritaire dans le conseil, la participation aux réunions préparatoires, les échanges de mails et les prises de parole en séance ont permis d'exprimer et de défendre les points de vue de notre syndicat sur un certain nombre de thèmes.

Bataille pour l'emploi scientifique

La volonté de la direction du CNRS de réduire le nombre de postes de chercheurs mis au concours a été fortement critiquée et plusieurs recommandations ont pu être votées à l'unanimité.

L'exigence d'une augmentation de l'emploi statutaire (IT et chercheurs) a également été rappelée lors des discussions avec la direction (voir également bataille contre la LPPR/LPR).

Combat contre les coloriations/fléchages et déclassements

Le CS a pu rappeler son opposition aux coloriations et fléchages, ainsi qu'aux tentatives de la direction d'être libre de nommer comme bon lui semble les candidats sélectionnés par les jurys d'admissibilité.

Exigence en faveur d'une autre loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR/LPR)

Le CS a largement soutenu les initiatives dénonçant la LPPR/LPR telle que voulue par le gouvernement et soutenue par la direction du CNRS. Outre un investissement important dans l'organisation de la plénière du CoNRS où notre syndicat s'est fortement illustré et a pesé sur le contenu du texte final, le CS a voté plusieurs recommandations relayant les aspirations de la communauté scientifique en faveur notamment d'un accroissement de l'emploi statutaire, de financement récurrent.

Opposition aux politiques de site déployées par le CNRS

Le SNTRS-CGT a exprimé son opposition à la politique de site déployée par la direction du CNRS et a pu entraîner la majorité des membres à ne plus soutenir la direction dans ces choix. Un vote contre a même pu être obtenu pour l'i-site NEXT (Nantes) (CS d'avril 2019). Toutefois, la position minoritaire du syndicat en nombre de sièges n'a pas permis l'expression de recommandation hostile à cette politique, ni l'obtention d'informations claires et objectives de la part de la direction.

Lutte contre les inégalités et les discriminations au CNRS

Le CS à travers plusieurs recommandations mène une action en faveur de la parité entre les femmes et les hommes.

Soutien aux revues en accès libre

Le CS mène une réflexion en faveur de l'open access et recommande que les chercheurs bénéficient des conditions, notamment financières, leur permettant de publier dans les revues en accès libre.

Soutien aux étudiants étrangers

Le CS a exprimé son opposition à l'augmentation des droits d'inscription universitaires pour les étudiants étrangers non communautaires.

Affirmation de la liberté de la recherche dans le monde

Le CS a soutenu les chercheurs injustement arrêtés ou condamnés.

Bilan partiel

Ces deux années de mandature ont pu montrer la possibilité d'un travail constructif avec des élus SNCS-FSU. Le fort soutien du SNTRS-CGT à la plénière du CoNRS a permis d'infléchir fortement le texte final et soutenir l'aile la plus revendicative du SNCS-FSU. Toutefois, si le SNTRS-CGT veut peser plus fortement sur la politique scientifique de l'organisme, la question de la stratégie notamment électorale doit être posée sans rien renier de ses revendications.

1-7. Action sociale du CNRS

Le budget initial d'action sociale du CNRS s'élève à 36.928.000€ en 2019 et à 34.678.000€ en 2018 (rappel 34.338.000€ en 2016). Il est composé d'une enveloppe en Subvention d'État, dont le montant est reconduit à l'identique depuis 2014 et de ressources propres provenant essentiellement de recettes enregistrées dans les restaurants propres du CNRS par le coût des repas payés par les agents.

En 2019, le pourcentage des ressources propres du CNRS consacrées au budget de l'action sociale représentaient 25,96 % (29,3% en 2016). Ce budget comprend les ressources propres des délégations (2,17%), le FIPHFP (3,43%), le préciput de l'ANR qui représente 2,71 % des ressources (2,91 % en 2016) des ressources et la subvention d'État (65,74%).

L'affectation du préciput ANR faite par le CNRS, c'est non seulement de l'argent qui ne va pas aux laboratoires pour financer l'environnement matériel des CDD, mais, en plus, cela est loin de prendre en compte le coût de l'environnement social. En 2010 nous estimions que cet environnement social était de 1.200€ par agent. Ainsi, sur les 7.222 contractuels en 2018 (24.548 permanents) apparaissant dans le bilan 2018, si l'on estime qu'au moins 5.000 contrats devraient contribuer au financement de l'action sociale, c'est 70 M€ qui devraient s'ajouter à ce budget. C'est pourquoi le SNTRS-CGT continue d'exiger que ce coût de l'environnement social soit pris en compte dans les contrats CDD sur ressources propres, ANR en tête.

Nous sommes toujours dans la quasi-stagnation, même en légère diminution, du budget, mais cette diminution est masquée par la réduction des effectifs qui, mécaniquement, laisse apparaître une augmentation du pourcentage de la part de l'action sociale dans le budget global. Les dépenses d'action sociale 2019 s'élèvent à 33.417.218€ pour 31.417 équivalents temps plein travaillé (ETPT) à comparer à 2018 : 33.768.948€ pour 31.063 ETPT. Cela fait passer le coût moyen par ETP à 1.027€ en 2019 par rapport à 1.095€ en 2018.

La restauration reste le premier poste de dépenses du budget de l'action sociale, mais passe d'un montant de 54,38 % (18,07 M€) en 2016, à 52 % (18,907 M€) en 2018 et à 51,79% (17,308 M€) en 2019 de l'ensemble des dépenses d'action sociale. Il nous reste toujours à obtenir l'abandon de la hausse annuelle systématique du forfait Urssaf et la suppression de la TVA sur la restauration sociale, qui pénalisent les agents des plus petites catégories.

Le CAES du CNRS reste le second poste du budget de l'action sociale avec un budget qui est passé de 6,09 M€ à 6,269 M€ en 2018. En complément de cette subvention, le CNRS a versé au CAES une subvention exceptionnelle d'un montant de 150 K€ au titre de la perte d'exploitation du centre Paul-Langevin pendant la durée des travaux de rénovation.

La médecine de prévention arrive en 2018 en troisième poste de dépenses avec un budget de 2,609 M€, en 2019 son budget est de 2,576M€ (7,71% du budget).

Malgré la crise du logement, accentuée par la crise financière, la part consacrée au logement régresse encore et ne représente plus que 0,5% du budget en 2018 et 0,37% en 2019. Il faut rappeler qu'en tant qu'EPST le CNRS se doit d'avoir une politique en faveur du logement. Le montant du budget qui lui est alloué en tient compte. Nous constatons que, d'année en année, cette part diminue au profit des dépenses obligatoires.

Dans ces conditions, la réservation de nouveaux logements devient nulle dans un contexte d'accroissements de la demande. En 2016, le parc locatif du CNRS en Ile-de-France était de 333 logements, il est passé à -46 en 2018. Hors Ile-de-France : en 2016, 52 logements étaient réservés (24 occupés) et en 2018 il y avait 40 logements réservés (15 occupés), en 2019 aucune réservation d'appartements n'était prévue. À noter qu'en 2016 le CNRS a passé un conventionnement pour bénéficiaire

du dispositif interministériel de logements sociaux : 205 agents ont sollicité ce dispositif en 2016 et 35 ont trouvé une solution ; en 2018, ce sont 28 agents qui ont été logés grâce à ce dispositif. À cela s'ajoute le partenariat avec l'ADIL75 et les prestations à l'accompagnement à la recherche de logements dans les délégations. Ce sont effectivement de nouveaux dispositifs qui aident les agents, mais force est de constater que le désengagement constant du CNRS a fait s'effondrer la part consacrée au logement dans les dépenses d'action sociale. En 2019 la répartition de l'enveloppe « Logement » est de 81,52% pour les prêts BAP et 18,48% pour les dispositifs logements.

La politique de la petite enfance du CNRS est limitée à deux prestations, l'une collective avec la réservation de berceaux en crèches, et l'autre individuelle avec les CESU préfinancés.

Le nombre de berceaux en crèche réservés pour les agents du CNRS reste insuffisant, même s'il est passé depuis 2013 de 180 berceaux à 207 en 2016 à 218 berceaux en 2018 pour un montant global de 848.832€ et à un montant global de 1.141.722€ en 2019. La garde des enfants impacte la vie professionnelle des parents et particulièrement des femmes dans le cadre de leur déroulement de carrière. Le CNRS ne doit pas favoriser la réponse individuelle. Les membres du SNTRS-CGT revendiquent régulièrement à la Commission nationale d'action sociale (CNAS) les moyens nécessaires à une véritable politique de la petite enfance en faveur des parents. La prestation phare du CNRS pour la petite enfance reste le CESU préfinancé, qui bénéficie d'un budget en baisse par rapport au pic de 2010. En 2018 une subvention de 366.739€ a été allouée au CAES pour le dispositif CESU (350 K€ au titre de l'exercice 2018 et 16.739€ au titre d'un reliquat 2017) et la subvention allouée en 2019 est en diminution à 288.805€.

L'attribution des chèques-vacances reste limitée compte tenu de la réglementation en vigueur. Le SNTRS-CGT a revendiqué la hausse des plafonds d'attribution en vue d'élargir le nombre de bénéficiaires par l'application des grilles générales de la fonction publique et, en 2012, la CNAS a validé notre position. En complément d'un report 2017 de 16.785€, une subvention de 283.215€ a été allouée au CAES pour le dispositif chèques-vacances en 2018 ; en 2019 la subvention allouée a été de 300.000€.

La subvention administrative pour frais de séjours d'enfants : en 2018, une subvention de 431.000€ a été allouée au CAES pour ce dispositif (408.501€ au titre de l'exercice 2018 et 22.499€ au titre d'un reliquat 2017) ; en 2019 la subvention est en baisse à 307.723€.

Le CNRS a mis en place un système d'aides exceptionnelles remboursables en 2010 ; dès sa mise en place, le SNTRS-CGT s'est opposé à cette mesure qui concurrence les prêts solidarité du CAES. Le montant de ces aides exceptionnelles remboursables était de 18.988€ en 2018 et de 13.201€ en 2019.

En 2018, le montant total des dépenses consacrées par les délégations régionales aux aides exceptionnelles non remboursables était de 145.666€ (au bénéfice de 129 agents), en 2019 le montant était de 163.271€. En 2018, parmi les demandeurs, 33 % étaient des personnes seules, 33 % des familles monoparentales, 25 % des couples avec enfants à charge et 9 % des couples sans enfant à charge.

Les membres du SNTRS-CGT sont intervenus, seuls ou avec les autres syndicats, à chaque CNAS pour revendiquer les moyens financiers indispensables qui permettront de conduire une action sociale digne de ce nom répondant à la demande croissante des agents et de leurs familles. La baisse du pouvoir d'achat accentue cette forte attente.

Enfin, lors de cette période nous avons pu constater l'importance de notre organisation en réseau pour l'action sociale, réunissant nos représentants dans les Commissions régionales d'action sociale (CORAS) et à la CNAS. Les échanges entre les différentes régions sont indispensables pour interpeller la direction sur les dysfonctionnements ou les manques en région ou dans les secteurs. Cependant nous relevons que ce réseau s'essouffle quelque peu et il nous faudra rapidement relancer nos représentants dans les délégations afin qu'ils saisissent l'importance de ces échanges d'informations.

1-8. Le CAES du CNRS

Lors du dernier mandat 2015/2019, à mi-parcours les représentants du SNTRS-CGT ont été informés par certains professionnels de leur souffrance au travail dû à un management inadapté du SGEN-CFDT. Suite à ces révélations le SNTRS-CGT a constaté puis relaté les faits aux membres du BN CAES, une majorité d'entre eux ont alors présenté leur démission. Suite à ces démissions un CA extraordinaire a été convoqué en avril 2017 afin de réélire un nouveau bureau. À l'issue des votes l'ancien président ne s'est pas vu reconduit dans ses fonctions. Le CA a confié la présidence à notre camarade Christophe Herrmann, le secrétariat général à Magali Sansonetti, et la présidence de nombreuses commissions. Jocelyne Caparos aux Vacances, Jean-François Launay à l'Enfance, Monique Maignon-Boujot à la Culture et Clotilde Roussel à la Communication.

Sous l'impulsion de nos deux camarades statutaires SNTRS-CGT, nous avons tout mis en œuvre afin de remettre l'humain au centre du projet du CAES du CNRS et permettre à chacun de s'épanouir en donnant un sens à l'action commune pour le

CAES. Pour cela nous avons réuni des Assemblées Générales et nous nous sommes concentrés davantage sur les rencontres avec tous les personnels en régions et dans les centres lors de nos déplacements.

Nous avons fortement relancé la formation et initié un cycle sur les RPS et la bienveillance, pour tous mais aussi formé des personnels pour développer la formation en interne. Un cycle Nouvel entrant du CAES de 3 jours est devenu systématique.

Nous avons inventé les rencontres thématiques avec les professionnel.le.s de régions afin d'échanger sur les bonnes pratiques et mettre en commun les expériences, mais aussi briser l'isolement. Ainsi, tous les deux mois, ces rencontres ont permis de développer un thème choisi par les professionnels, et d'opérer un point sur les projets en cours.

Ces actions ont consolidé la motivation de chacun à participer aux projets du CAES.

Avec la secrétaire générale, Magali Sansonetti, la présidente de la commission Vacances, Jocelyne Caparos, et le responsable patrimoine, nous avons mené à bien les travaux d'Aussois et avons en parallèle poursuivi la rénovation en interne du Hameau 2 d'Oléron. Tous les travaux que nous avons réalisés pendant ce mandat ont bénéficié sur les plans logistique et budgétaire d'un suivi strict qui a débouché sur une rénovation de qualité sans dérive budgétaire.

Nous avons imaginé une nouvelle orientation de la communication vers les agents, les professionnels et les élus. Pour cela nous avons créé deux postes, un de cyber-journaliste et un pour la valorisation des prestations. Nous avons mis en place une nouvelle formule pour la Gazette du CAES, outil de communication interne, relancé la Lettre E mensuelle à destination des agents pour communiquer sur notre offre. Nous avons pesé pour un CAES Mag qui se recentre sur les activités du CAES.

Nous avons également travaillé sur le renforcement et la sécurisation de notre activité groupes et colloques. Cela présente un double avantage, celui d'améliorer les conditions d'emploi dans nos centres en augmentant l'amplitude d'ouverture, et celui de générer des fonds propres qui nous permettent de maintenir le rythme de la réalisation de travaux de rénovation dans nos centres.

Des travaux concernant la carte membre et billetterie nationale ont été initiés sous ce mandat par la présidente de la commission culture SNTRS-CGT. Cela a permis de définir les contours dans le respect du cadre général de nos orientations syndicales.

Lors des élections de mai 2019, les élus SNTRS-CGT ont obtenu 7 sièges au CA et 3 sièges au bureau. Le CA a validé le principe d'une direction collégiale¹ et a reconnu notre action puisque notre camarade Christophe Herrmann a été réélu à la présidence du CAES du CNRS.

Nous avons également acquis la présidence d'importantes commissions. Magali Sansonetti aux Vacances et Patrice Lecomte à l'Enfance.

La convention CAES/CNRS, négociée difficilement en 2019, et qui devait préciser l'objectif d'une subvention activités diverses à 1% de la masse salariale, a été reconduite jusqu'en fin 2024, mais avec un changement notable imposé par le CNRS. En effet la direction a édicté au CAES de dissocier les 1% de la masse salariale en intégrant comme indicateur les ETPT, plus favorable au CNRS. De ce fait le CNRS table sur une baisse des effectifs alors que pendant ce temps-là la masse salariale augmentera. L'objectif des 1%, bien qu'inscrit dans la convention, reste cependant bien théorique, et la progression annuelle reste extrêmement faible.

Dans le même temps, le CNRS impose au CAES une baisse programmée de son plafond d'emploi qui s'est traduit ces dernières années par la perte de plus de 6 ETPT. Le CAES ne peut continuer à subir cette baisse sans devoir compenser par des recrutements de personnels CAES qui impactent le budget de fonctionnement.

Sur ce nouveau mandat, malgré notre présence réduite au sein des statutaires, nous maintenons nos orientations sur trois axes principaux :

Placer l'humain au centre du projet,

Poursuivre le rythme des rénovations,

Rendre toujours plus accessibles nos activités à tous les membres de notre association.

Pour ce faire :

¹ Georges Kremer, vice-président SNPTES, Caroline Zimmer, trésorière SNCS-FSU et Sylviane Chantreuil, secrétaire générale SGEN-CFDT.

Réalisation de nouveaux projets impulsés par la commission vacances comme la rénovation du Hameau 1 à Oléron, la redéfinition d'un nouveau fonctionnement pour notre centre de Fréjus.

Réalisation de projets initiés dans le mandat précédent par le SNTRS-CGT comme la mise en place de la carte membre et de la billetterie nationale qui donneront accès à tous les ayants droits à toutes les prestations négociées par le CAES au niveau national et régional.

Revalorisation par la commission enfance du plafond des ALSH mais aussi des bornes de la courbe Tarif Dégressif, cela afin de rendre toujours plus accessibles les activités proposées par notre association.

Négociations pour mise en place d'une nouvelle organisation qui permettrait au CAES de mieux échanger avec toutes les associations de même type en vue de passerelles pour partager nos offres.

Comme pour la mandature 2015-2019, le SNTRS-CGT s'appuie sur une direction collégiale de l'association, basée sur un accord de gestion pluri-syndical, pour garantir et développer ses mesures sociales en faveur des agents et retraités, et en particulier son socle social principal, les courbes de tarifs dégressifs. L'action de nos élus a permis de poursuivre la progression de la participation des agents, dans tous les secteurs d'activité du CAES puis de le maintenir à ce haut niveau. Chaque année, un agent ou retraité sur 3 bénéficie de l'action du CAES, 2 sur 3 sur une période de 5 ans.

X. LA SITUATION À L'INSERM

1- Faits marquants Inserm 2018-2020

1-1. Renouvellement du PDG Yves Lévy

Le renouvellement du PDG Yves Lévy, prévu en octobre 2019, a donné lieu à une forte polémique médiatique du fait d'un possible conflit d'intérêt avec son épouse, Agnès Buzyn, nommée Ministre de la Santé en juin 2017 (la tutelle de l'Inserm avait été retirée au Ministère de la Santé pour être confiée au Premier Ministre). Mais en réalité cette polémique était surtout le fait de certains mandarins des Instituts hospitalo-universitaires (IHU), par exemple Froguel à Lille ou Raoult à Marseille, qui n'ont pas apprécié l'attitude du PDG Yves Lévy lors de l'appel d'offres pour la seconde vague d'IHU en octobre 2017, le statut des IHU ayant été modifié en Groupement d'intérêt public (GIP) plutôt qu'en Fondation de Coopération Scientifique (FCS), permettant un réel contrôle des organismes de recherche associés à ces IHU.

Nous avons dénoncé cette campagne remettant en cause de fait le rôle de l'Inserm dans la recherche biomédicale et en santé en France à travers la personne de son PDG dans plusieurs communiqués et dans un article publié dans la revue anglaise *The Lancet* en juin 2019. Cette campagne a abouti au retrait de la candidature d'Yves Lévy pour un second mandat et à la nomination de Claire Giry (DG Déléguée) comme PDG par intérim jusqu'en janvier 2019, où un nouveau PDG a été nommé, Gilles Bloch.

Dès son arrivée, le nouveau PDG a mis en route la préparation d'un Plan Stratégique 2020, préalable au futur Contrat d'Objectifs 2021-2025.

1-2. Plan stratégique 2020 : Vers encore plus de perte d'identité de l'Inserm !

Le Plan Stratégique 2021-2025 a été soumis au vote au Comité Technique le 14 novembre 2019. Suite à un vote contre unanime, il a été de nouveau convoqué le 21 novembre 2019. Le vote de 9 élus sur 10 a été : 8 contre (4 SGEN-CFDT, 2 SNTRS-CGT, 1 SNCS-FSU, 1 SNPTES) et une abstention (SNPTES) (1 SNCS FSU absent). Au Conseil d'Administration du 3 décembre 2019, le vote a été de 6 contre (2 SNTRS-CGT, 2 SGEN-CFDT, 1 SNCS-FSU et 1 CFTC Recherche) mais seuls le SNTRS-CGT, le SGEN-CFDT et le SNCS-FSU ont signé une déclaration commune, la CFTC préférant faire sa propre déclaration. Il sera suivi ensuite par le Contrat d'Objectifs 2021-2025 avec l'État, après une évaluation de l'Inserm par le Hcéres en 2020.

Le plan stratégique Inserm 2021-2025 s'inscrit dans le contexte de la mise en place de la Loi de Programmation Pluriannuelle de la Recherche (LPPR). Nous constatons que ce plan ne demande ni l'augmentation du financement de base des laboratoires, ni l'augmentation du nombre de postes statutaires.

Aucune référence n'est faite dans le texte pour rappeler le rôle de l'Inserm et défendre son identité en tant qu'organisme national de recherche biomédicale et en santé. Le SNTRS-CGT a fait remarquer à la direction de l'Inserm qu'il y a peu de chance que l'État donne des moyens à l'Inserm si l'organisme n'en fait pas la demande dans son texte !

En matière d'emploi, c'est uniquement la « *création de filières contractuelles* ». Pour les chercheurs, le plan stratégique propose la mise en place « *d'une filière contractuelle selon le modèle du Tenure track* », des « *CDD de 5 à 7 ans seraient par exemple proposés à de jeunes chercheurs à haut potentiel* ». Le SNTRS-CGT a rappelé au PDG de l'Inserm que cette mesure aggravera la précarité, reculera l'âge du recrutement et ne permettra aucune évolution de carrière. Dans la logique de démantèlement de notre statut, le texte estime « *souhaitable d'ouvrir la possibilité de contrats de mission si ce dispositif est maintenu dans le projet de loi de transformation de la fonction publique* ».

Le SNTRS-CGT a demandé et obtenu que le CAES soit cité dans le texte comme élément majeur de la politique sociale et de l'attractivité de l'Inserm. Nous serons attentifs à ce que la « *réflexion visant à instituer une participation à la protection sociale complémentaire de ses personnels* » aboutisse rapidement à sa mise en place.

Une conception utilitariste de la recherche publique : en fait la rupture consiste à développer les programmes thématiques, qui permettront de piloter une partie des moyens disponibles vers des équipes projets qui, comme le nom l'indique, ne sont pas créées pour durer. Ces équipes projets devront impliquer des partenaires industriels. Le texte propose de développer les plateformes technologiques en encourageant les plateformes partagées au sein d'unités mixtes de service. Or, en règle générale, les personnels sur les plateformes ne sont pas épanouis professionnellement. Menée jusqu'au bout, cette logique aboutit à des propositions de privatisation de certaines plateformes (voir la proposition d'« *externaliser une partie des métiers de l'animalerie* » qui est déjà en cours).

La priorité à la politique de site et à la perte d'identité de l'Inserm.

Le texte constate que les réformes, depuis une dizaine d'années, font que les Universités « *ont vocation à être visibles à l'international et qui se positionnent plus que jamais comme acteurs forts et incontournables pour construire une stratégie de site* ». Dans ce contexte, « *L'ambition de l'Inserm, à l'aune des nouvelles prérogatives de ces établissements, est d'être à la fois l'un des moteurs du renforcement des universités de recherche, en acceptant la diversité, tout en gardant une cohérence et une plus-value nationale* ». L'objectif affiché par le plan stratégique est que l'Inserm ait « *une participation constructive aux différentes instances de gouvernance du site* ». C'est au niveau des sites que se décidera la création des unités mixtes et la politique de recrutement avec une dérégulation à outrance.

Le plan stratégique redéfinit les missions de l'Inserm. Il s'agit de déplacer le centre de gravité de l'organisme vers la recherche appliquée dans le domaine médical. Les laboratoires sont fortement incités à rechercher des partenaires industriels avec tous les problèmes de conflits d'intérêts que cela peut représenter. Pour l'organisme, c'est sa perte d'identité et son effacement dans les regroupements territoriaux de l'ESR en cours de constitution.

Pour les personnels, c'est la dérégulation par une attaque en règle contre le statut national de chercheurs, d'ingénieurs et de techniciens par le recours massif à différentes formes de travail précaire. Pour les ingénieurs et techniciens, c'est la gestion de la pénurie et le recours intensif à la mutualisation, génératrice de souffrance et de perte d'identité professionnelle et perte des métiers.

Nous avons demandé qu'il soit rajouté à ce Plan stratégique : l'augmentation du financement de base des laboratoires afin de permettre des recherches indépendantes et à risque, un nombre de postes statutaires suffisant pour réduire la précarité et des améliorations significatives de la rémunération et des carrières du personnel de l'Inserm. Nous n'avons pas été entendus !

1-3. Mise en place du RIFSEEP (octobre 2017) et de la nouvelle cartographie IFSE (novembre 2018)

Lors de la mise en place du RIFSEEP en octobre 2017, les groupes de fonctions de l'IFSE ont été faits selon les grades, mais cela était simplement pour la première année. Au 1er novembre 2018, une nouvelle cartographie, basée essentiellement sur la prise en compte du « *management* », a été mise en place conformément au principe même du RIFSEEP, mettre les groupes IFSE selon la fonction exercée par l'agent. Tout changement de grade se fera sans changement de groupe de fonction. L'administration s'était engagée à ce que si un agent est placé dans un groupe de fonction inférieur à celui actuel, il sera maintenu au même groupe de fonction au moins pour les 4 ans de la période de garantie indemnitaire, mais après aucune garantie qu'il ne voie pas sa prime diminuée selon sa fonction IFSE ! Le SNTRS-CGT a proposé aux agents classés dans un groupe IFSE inférieur à leur fonction un modèle de lettre pour une demande de recours dont certains ont pu être acceptés par l'administration. À noter la décision du PDG en juillet 2019 d'une revalorisation des montants socles de l'IFSE des agents IR, IE, AI et T de l'Inserm au niveau de ceux des ITRF des Universités et au-delà pour les personnels AT.

1-4. Mise en place du télétravail (février 2019)

Le télétravail a été soumis au vote du Comité Technique Inserm du 20 février 2020. La décision proposée à ce CT « *autorise le recours au télétravail à titre expérimental* » (article 1) et pour une durée d'un an « *cette décision fera l'objet d'une information*

annuelle du CHSCT » et « le CTEP sera sollicité après un an de mise en œuvre effective afin de réévaluer les modalités de mise en œuvre du télétravail » (article 14). La quotité de jours ouverts au télétravail est comprise entre une demi-journée minimum et un jour maximum par semaine durant cette première année expérimentale (article 4.3). Nous avons pris acte que l'administration est revenue sur sa proposition initiale de mettre en place une journée non télétravaillée, le mercredi. Cela aurait été inacceptable pour le SNTRS-CGT car pouvant porter atteinte à l'égalité homme-femme du fait du nombre important de femmes, à 80%, prenant leur mercredi. De plus, aucun autre EPST n'a mis en place le mercredi comme restriction de jour télétravaillé. Le SNTRS-CGT a déposé plusieurs amendements acceptés par l'administration : visite du CHSCT « exceptionnelle », délai de prévenance d'un mois pour le refus de renouvellement du télétravail.

Le SGEN-CFDT avait déposé un amendement demandant que la quotité de jours soit portée à 3 jours maximum par semaine, arguant que le décret autorisait ce nombre de jours. Devant le refus de l'administration, préférant rester à 1 jour par semaine pour l'année expérimentale, le SGEN-CFDT a donc voté contre le texte.

Vote : 6 POUR (2 SNTRS-CGT, 2 SNPTES, 2 SNCS-FSU) ; 4 CONTRE (SGEN-CFDT)

1-5. Réforme du Département des Services informatiques (DSI)

Une réforme du DSI a été votée au Comité Technique du 15 novembre 2018. Jusqu'à maintenant l'activité du DSI était restreinte à la maintenance du réseau et des systèmes d'information et à assurer le périmètre régalié de l'Institut (Fonction RH et finances). La très grande majorité des tâches était sous-traitée par un système d'infogérance et de licences. Le DSI n'avait pas de politique propre. Le nouveau Directeur du DSI a l'ambition de mettre le DSI au service de la recherche d'en faire le cœur de métier de l'Institut. Ce qui a impliqué une réorganisation complète du DSI. Cette réorganisation n'a pas concerné seulement l'organigramme, mais aussi et surtout les fonctions des agents du DSI. L'ensemble des organisations syndicales a approuvé le changement d'orientation du DSI. Sur proposition du SNTRS-CGT, les élus ont voté un avis portant sur la nécessité d'augmenter les moyens du DSI et de consulter le CSHSCT du siège.

Suite à la restructuration du DSI, il y a eu de nombreux problèmes de RPS suivis par le CSHSCT du siège. Le SNTRS-CGT et le SGEN-CFDT ont reçu à l'été 2019 une lettre provenant du personnel du DSI (lettre « anonyme ») qui pointait un certain nombre de problèmes dans le service. Les syndicats ont transmis la lettre au PDG. Nous avons constaté qu'il y a eu une perte de responsabilités de certains agents suite aux reclassements effectués durant cette restructuration. Cette situation et le départ de nombreux agents ont entraîné des difficultés dans le maintien des activités du DSI : messagerie, cahier électronique...

1-6. Questionnaire RPS Inserm (juin 2019)

En juin 2019, une campagne d'évaluation des Risques Psycho-Sociaux (RPS) a été lancée (34% de réponses). Les directeurs et responsables de structures et de services devaient transmettre à leurs équipes un lien vers un questionnaire sur les RPS comportant 55 questions, accessible seulement pendant trois semaines. Ce questionnaire a été diffusé dans certaines unités mais non partout.

Il a été remonté au syndicat de nombreuses remarques sur les problèmes que posait ce questionnaire aussi bien dans sa mise en œuvre que dans l'utilisation des résultats. Une « alerte » du SNTRS-CGT a été diffusée aux personnels et nos représentants sont intervenus dans les CSCHCT. Nous avons particulièrement soulevé les risques de RPS pouvant être engendrés par toutes les restructurations et fusions de service mises en œuvre récemment par l'Inserm (réforme du DSI, fusions de Délégations Régionales Paris 6-12, Paris 5-7...).

1-7. Campagne commune promotions CAP 2019-2020

Il y a eu une campagne commune d'avancement IT 2019-2020 car l'administration a souhaité que les CAP (en juin) décident des promotions pour l'année suivante et non plus pour le 1^{er} janvier de l'année en cours (avec effet rétroactif). Il fallait donc une année de « transition » d'où cette campagne commune 2019-2020 (avec donc le double de possibilités de promotions).

1-8. Mise en place des Lignes Directrices de Gestion (LDG) « Mobilités » (février 2020) et « Promotions » (juin 2020)

Les LDG ont été vues en 2 temps à l'Inserm : d'abord les LDG « Mobilité », votées au Comité Technique le 24 février 2020, puis ensuite, pendant le confinement, les LDG « Promotions » votées au Comité Technique du 27 mai 2020.

LDG Mobilités : le SNTRS CGT remarque qu'aucun texte légal n'impose aujourd'hui de durée minimale d'exercice sur des fonctions (le texte des LDG Inserm prévoit une durée minimale de 4 ans sans que cela fasse obstacle à un projet de mobilité s'il y a une priorité légale de mutation envisagée). Pour nous, ce principe est contraire à celui de la mobilité. Nous avons

demandé que chaque cas soit étudié individuellement et que des possibilités de dérogation soient envisagées. Nous avons rappelé que le décret prévoit que l'agent qui souhaite engager un recours doit pouvoir se faire accompagner par les organisations syndicales, le rôle de ces dernières n'étant pas seulement d'ordre informatif. Le SNTRS-CGT a indiqué qu'il fallait faire attention quand c'est une mobilité pour raison de service (mobilité en « urgence »), afin de permettre à l'agent d'avoir un temps d'essai dans sa nouvelle structure. Nous avons fait remarquer qu'il y a un vrai problème de lenteur dans le traitement des dossiers de mobilité, de reprise après un arrêt maladie, d'une réintégration à l'Inserm etc. Les agents n'ont pas de visibilité de l'avancement de leur dossier. Il y a un manque d'information au niveau des deux parties sur le moment d'accord des mobilités. Nous avons demandé qu'un entretien RH soit fait après 1 an dans la nouvelle structure pour faire un point sur les besoins de l'agent et son intégration sur le poste. Nous trouvons qu'il y a un travail à faire sur les profils de poste avec des missions affichées qui ne correspondent pas forcément à la réalité du poste. Nous avons aussi soulevé le problème des mobilités d'agents en cas de mobilité de l'équipe.

Vote final des LDG « Mobilités » au Comité Technique Inserm du 24 février 2020 : POUR : 2 (SNPTES) CONTRE : 6 (4 SGEN-CFDT, 2 SNTRS-CGT) Abs : 2 (SNCS-FSU).

LDG « Promotions » : le SNTRS-CGT a regretté que cela ne soit plus du ressort des CAP, et surtout le travail commun réalisé lors de la préparation des CAP de promotion. Nous avons rappelé notre opposition aux classements régionaux A et B des agents IT. Nous avons renouvelé notre demande pour que ce classement soit transparent pour les agents (affichage dans GAIA). Nous avons rappelé que les CAP ne sont pas des concours, et qu'il faut être vigilant aux critères utilisés lors des réunions d'analyses régionales et nationales. Nous avons rappelé les critères du SNTRS-CGT : changement de grade à l'ancienneté en priorité, carrière sur deux grades au minimum. Pour le changement de corps, nos critères sont : la qualification (diplôme, VAE, formation...) et, en second, l'ancienneté et l'expérience professionnelle. Le SNTRS-CGT a demandé à ce que tous les dossiers soient vus car il y a des agents qui sont mal classés depuis des années avec un excellent dossier. Pour la préparation du Comité Technique sur ces LDG « promotions », le SNTRS-CGT a proposé au SGEN-CFDT et au SNCS-FSU de travailler ensemble à des amendements communs ce qui a été fait. Nous avons exclu le SNPTES du fait que ce syndicat a défendu des positions très différentes des nôtres lors des élections professionnelles de décembre 2018 (en particulier ils se sont prononcés contre tout critère d'ancienneté).

Vote final des LDG « Promotions » au Comité Technique Inserm du 27 mai 2020 : POUR : 0 CONTRE : 8 (4 SGEN-CFDT, 2 SNTRS-CGT, 2 SNCS-FSU) Abs : 2 (SNPTES)

1-9. Confinement COVID (mars-juin 2020)

Suite au confinement et à la mise en place du travail à distance obligatoire des agents Inserm à partir du 16 mars 2020, la section Inserm a pu se réunir régulièrement par visioconférence au moins une fois par semaine jusqu'en juin 2020 (soit Bureau Inserm soit Commission Exécutive Inserm). De même, durant cette période il y a eu des réunions régulières entre les syndicats et la Direction de l'Inserm, que ce soit des DRH-OS « spéciales » COVID-19, des réunions de CHSCT exceptionnelles ou du Comité Technique. Un effort particulier a été fait pour mobiliser nos représentants SNTRS-CGT dans tous les CSHSCT en Délégations Régionales pour la mise en place des Plans de Continuité d'Activité (PCA) puis des Plans de Reprise d'Activité (PRA).

La section Inserm a mis au point et diffusé aux agents Inserm une Lettre-Infos « COVID » répertoriant toutes les informations scientifiques et pratiques sur le COVID (4 numéros, cf. la première partie de ce rapport), reprise par le SNTRS-CGT national.

Dans la mise en œuvre de l'ordonnance « congés » de la Fonction Publique, l'Inserm a été bien au-delà des mesures déjà scandaleuses de cette ordonnance, en prenant la décision d'imposer 5 jours de congés aux personnels en situation de télétravail ou même en présentiel. Face à cette attitude de la Direction de l'Inserm, en contradiction avec celle d'autres organismes de recherche comme le CNRS, et du manque d'informations des élus au CT, l'ensemble des syndicats a décidé de boycotter le pré CT du 23 avril 2020, avec une lettre au PDG signée de tous les Secrétaires Généraux des syndicats représentés à l'Inserm. Une rencontre entre le PDG Gilles Bloch et les SG a eu lieu le 30 avril 2020 au cours de laquelle le PDG s'est engagé à respecter les élus et à mieux informer les agents, tout en procédant à des « éclaircissements » sur l'application de l'ordonnance congés (essentiellement une rallonge de la période d'obligation de prise des 5 jours de congés jusqu'en juillet 2020, au lieu du 11 mai 2020). Une demande d'application de l'ordonnance « prime COVID » pour les personnels Inserm a été faite, sans résultat jusqu'à présent mais toujours d'actualité.

Le SNTRS-CGT a proposé aux syndicats Inserm une lettre au PDG Inserm sur **la prise en charge des coûts du télétravail imposé lors de la crise du coronavirus** (envoyée le 10 juillet 2020) : le SNCS-FSU et le SGEN-CFDT ont refusé de la signer, seul le SNPTES a accepté de signer avec nous. La réponse de la direction Inserm a été négative au nom de la « solidarité » entre les fonctionnaires et les travailleurs du privé !

1-10. Plan égalité professionnelle Femme-Homme (2019-2020)

Une chargée de mission pour l'égalité professionnelle a été nommée à l'Inserm en 2019. Il y a eu plusieurs réunions DRH-OS auxquelles le SNTRS-CGT a participé afin que l'Inserm mette en place des mesures visant à combattre le sexisme, les violences sexistes et sexuelles, à assurer l'égalité des chances dans les recrutements, dans les carrières, à lutter contre le « plafond de verre » pour l'accès aux postes de DR ou de Directeur d'Unité et à supprimer les inégalités de rémunération, ceci dans le cadre d'un Plan « Égalité professionnelle » qui doit être adopté fin 2020. Le SNTRS-CGT a présenté des propositions concrètes sur ces sujets qui sont toujours à l'ordre du jour.

1-11. Défenses individuelles des personnels

En 2017 le SNTRS-CGT a mis en place un réseau national des défenses en région et dans les sections, afin de structurer les défenses individuelles, et formé les défenseurs (3 formations en 2018 et 2 en 2019). La section Inserm y a participé activement. Ce réseau regroupe une cinquantaine de volontaires. La section Inserm a traité environ une centaine de dossiers par an allant du renseignement à l'accompagnement individuel.

2- L'influence du SNTRS-CGT à l'Inserm

Depuis la dernière Conférence Nationale, à la date de rédaction de ce rapport, plusieurs élections ont eu lieu à l'Inserm : les élections générales de la Fonction Publique en décembre 2018 : CT ministériel MESR, CT Inserm, CAP IT et DR, CCP non titulaire, élection au CNAS du CAES en mai 2019, CAP 2 CR en juin 2019, CNESER en juin 2019.

2-1. Elections Fonction Publique de décembre 2018 (CTEP, CAP, CCP)

On ne peut que déplorer la faible participation en baisse en 2018 (25,6%) par rapport à 2014 (28%) soit les ¾ des personnels ne votent pas, surtout les non titulaires (participation au vote à la CCP non titulaire 6,5% en 2018 pour 8,75% en 2014). À noter qu'il y a plus de votants pour les CAP IT que pour le vote au CT : 36,3%. Pour les chercheurs (CAP 1 des DR), la participation est de 30% en 2018 comme en 2014.

Pour le CTEP Inserm, voir dans le rapport d'activité « général ».

Pour la CCP non titulaire, avec donc 6,5% de votants, le SNTRS-CGT arrive largement en tête avec 39,85% et 3 sièges sur 6. Le SGEN-CFDT a 29,3% et 2 sièges, le SNPTES a 20,3% et 1 siège, le SNCS-FSU avec 10,5% n'a pas de siège.

Commission Consultative des Personnels (Non-Titulaires) 2018																	
INSERM	Inscrits	Votants		Bl.N.	Expr.	SNTRS CGT		SNCS FSU		SGEN CFDT		SNIRS CGC		SNPTES		CFTC	
ITA Chersch 2018	2091	136	6,50	3	133	53	39,85	14	10,53	39	29,32			27	20,30		
ITA Chersch 2014	2046	179	8,75	4	175	44	25,14	20	11,43	49	28,00	12	6,66	14	8,00	36	20,57
Différence	45	-43	-2,24	-1	-42	9	14,71	-6	-0,90	-10	1,32	-12	-6,66	13	12,30	-36	-20,57
siège 2018			6			3		0		2				1			
siège 2014			6			2		1		2		0		0		1	

Pour les CAP IT avec 36,3% de participation, le SGEN-CFDT est en tête avec 37,5% et 8 élus, le SNTRS-CGT a 34,1% et 8 élus, le SNPTES a 28,7% et 3 élus. On résiste donc bien en CAP IT et on garde nos élus de 2014.

CAP INSERM 2018- Résultats globaux															
IT	Inscrits	Votants		Bl.N.	Expr.	SNTRS CGT		SGEN CFDT		SNPTES		CFTC		SNIRS CGC	
IR	485	201	41,44	2	199	58	29,15	85	42,71	56	28,14				
IE	825	333	40,36	3	330	97	29,39	135	40,91	98	29,70				
AI	589	214	36,33	4	210	65	30,95	84	40,00	61	29,05				
T	1044	336	32,18	13	323	142	43,96	95	29,41	86	26,63				
AT	99	19	19,19	1	18	6	33,33	6	33,33	6	33,33				
Total IT 2018	3042	1103	36,26	23	1080	368	34,07	405	37,50	307	28,43				
Total IT 2014	3040	1214	39,93	57	1157	482	41,66	412	35,61			137	11,84	126	10,89
Différence	2	-111	-3,68	-34	-77	-114	-7,59	-7	1,89	307	28,43	-137	-11,84	-126	-10,89
ELUS IT						8		8		3					

Le SNTRS-CGT aura aussi de 1 à 2 représentants dans tous les CSHST des Délégations Régionales et 2 représentants au CHSCT national.

Pour les CAP 1 DR (pas de liste SNTRS-CGT), le SNCS-FSU a 43,8% et 3 élus, le SGEN-CFDT a 43,6% et 2 élus et le SNPTES a 13,5% et pas d'élu.

2-2. Election à la CAP 2 Chargés de Recherche (juin 2019) et bilan CAP chercheurs DR (2018) et CR (2019)

Il y a 4 sièges en 2019 : 1 CRHC et 3 CRCN pour 5 sièges en 2014 (3 CR1 et 2 CR2).

La participation (26,45%) est en baisse de 2,8%. Le SNTRS-CGT progresse légèrement de 0,2% à 20,1% et garde 1 élu CRCN. Le fait marquant est l'effondrement du SNCS-FSU qui passe de 48,8% à 25,4% (soit -23,4% !) et n'a plus qu'un siège (-2 sièges). Pour la première fois le SGEN-CFDT est premier à la CAP 2 CR avec 38,3% (+7%) et 2 sièges (+1), il prend le siège CRHC. Le SNPTES, qui se présente pour la première fois (le SNIRS-CGC ne se présentait pas en 2019 ni en 2014), fait 16,2% mais n'a pas d'élu.

Sur le total des 2 CAP chercheurs, le SGEN-CFDT passe en tête avec 40,1% (+7,1%) et 4 élus (+2) devant le SNCS-FSU à 33,1% (-17,7%) et 4 élus (-2). Le SNTRS-CGT, qui ne présentait pas de liste à la CAP 1 DR en 2019 (10,8% en 2014), perd 4,56% à 26,2% (1 élu). Le SNPTES, qui avait une liste à la CAP 1 DR en 2019, est à 15,1% (pas d'élu).

CAP INSERM 2018 - 2019 - Résultats CAP Chercheurs													
Chercheurs	Inscrits	Votants		Bi.N.	Expr.	SNTRS CGT		SGEN CFDT		SNPTES		SNCS FSU	
CR 2019	1293	342	26,45	3	339	68	20,06	130	38,35	55	16,22	86	25,37
CR 2014	1306	382	29,25	15	367	73	19,89	115	31,34			179	48,77
Différence	-13	-40	-2,8	-12	-28	-5	0,17	15	7,01	55	16,22	-93	-23,41
ELUS : 4 élus 2019 (1 CRHC 3 CRCN) / 5 élus 2014 (3 CR1 2 CR2)						1 (=)		2 (+1)		0		1 (-2)	

Chercheurs	Inscrits	Votants		Bi.N.	Expr.	SNTRS CGT		SGEN CFDT		SNPTES		SNCS FSU	
DR 2018	838	252	30,07	8	244			104	42,62	33	13,52	107	43,85
CR 2019	1293	342	26,45	3	339	68	20,06	130	38,35	55	16,22	86	25,37
Cher. 2018-2019	2131	594	27,87	11	583	68	11,66	234	40,14	88	15,09	193	33,10
Cher. 2014	2149	640	29,78	22	618	100	16,18	204	33,01			314	50,81
Différence	-18	-46	-1,91	-11	-35	-32	-4,52	30	7,13	88	15,09	-121	-17,70
ELUS Chercheurs : 9 élus 2018-2019 / 9 élus 2014						1 (=)		4 (+2)		0		4 (-2)	

Sur le total de toutes les CAP Chercheurs et IT 2018 et 2019, le SNTRS-CGT reste le deuxième syndicat avec 26,2% (-6,6%) avec 9 élus derrière le SGEN CFDT à 38,4% (+3,7%) avec 12 élus mais devant le SNPTES à 23,7% avec 3 élus, ce qui n'était pas gagné vu les résultats du CNESER 2019 où le SNPTES est passé 2ème devant nous chez les chercheurs et chez les IT ! Le SNCS-FSU est à 11,6% (-6,1%) avec 4 élus.

2-3. Élection au CNAS du CAES 2019 : le SNTRS-CGT perd la présidence du CAES INSERM au profit du SGEN-CFDT

La participation a diminué à 28,6% (titulaires, contractuels, retraités).

Résultats aux Elections au CNAS du CAES INSERM 2019								
	Inscrits	Votants	Exprimés	SGEN-CFDT	SNCS-FSU	SNIRS-CGC	SNPTES	SNTRS-CGT
2019	8450	2420	2402	1008	452		348	594
		28,64		41,97	18,82		14,49	24,73
	Nombre Elus 2019 (17 sièges)			8	3		2	4
	Différence % 2019-2015			5,78	-2,23	-13,08	11,00	-1,47
	Différence Elus 2019-2015 :			+2	-1	-2	+2	-1

Le SNTRS-CGT perd 1,5% et un élu passant de 5 à 4 élus. Le SNCS-FSU perd 2,2% et un élu passant de 4 à 3 élus.

En conséquence, la « majorité » (9 élus sur 17 membres du CNAS) de l'alliance SNTRS-CGT -SNCS-FSU, qui a dirigé le CAES durant les 3 derniers mandats (de 2008 à 2019), n'existe plus.

C'est le SGEN-CFDT qui a obtenu une forte augmentation de voix (+5,8%) et d'élus passant de 6 à 8 élus soit une majorité relative.

Le SNPTES (dont les têtes de liste étaient d'anciens élus SNIRS-CGC au CAES) a progressé de 11%, avec 14,5% et 2 élus avec l'absence du SNIRS-CGC qui ne se représentait pas (en 2015 : 13% et 2 élus). Donc le SNPTES 2019 fait moins que la somme des listes SNIRS-CGC (13,1%) et SNPTES (3,5%) de 2015 (16,6%).

Ces résultats ne nous ont pas permis de poursuivre le travail que nous avons entrepris depuis trois mandats (2008-2019) à la présidence SNTRS-CGT du CAES. Mais un accord a été fait entre le SGEN-CFDT, le SNC-FSUS et le SNTRS-CGT pour le partage des responsabilités pour ce mandat.

3- La vie de la Section Nationale Inserm

3-1. Effectifs

Globalement, le nombre d'adhérents en activité à la section Inserm a diminué (181 en fin 2017, 169 en août 2020, soit -7), mais avec des disparités entre nouvelles adhésions (+36) et départs (-43). Ceux-ci sont en partie dus aux départs à la retraite ou décès, fin de CDD ou départ Inserm, raisons financières ou problèmes vis à vis du syndicat (désaccords ou raisons personnelles). De plus une mise à jour a été faite de suppression des personnes non cotisantes de plus de 3 ans.

Année	Nb Adhérents	Adhésions	Démissions	Bilan
2017	181			
2018	185	+16	-12	+4
2019	178	+8	-15	-7
2020	169	+11	-20	-9
Total		+35	-47	-12

Ce qui est important est le fort taux de renouvellement des adhérents de la section Inserm, ce qui nécessite la mise en place de formations syndicales pour les nouveaux camarades, et a permis un renouveau à la Commission Exécutive de la section Inserm.

3-2. Commission Exécutive de la section Inserm

La Commission Exécutive (CE) Inserm s'est réunie 5 fois en 2018 (avril, mai, juillet, septembre, novembre) et 6 fois en 2019 (janvier, février, avril, mai, septembre, novembre) et 2 fois en présentiel en début 2020 (janvier et CE exceptionnelle le 10 mars) puis 6 fois en visioconférence durant la crise sanitaire du COVID-19 (2 fois en avril, 2 fois en mai, juin, septembre). Bien avant cette crise du COVID, nous avons mis en place la visioconférence pour les adhérents des régions hors Ile de France.

Nous avons fait des réunions régulières avec les élus SNTRS-CGT en CS-CSS (juin 2018 et mai 2019) et les élus SNTRS-CGT aux CAP (juin 2018 et mai 2019). La crise du COVID n'a pas permis de les réunir au premier semestre 2020 (à organiser si possible fin 2020 ?).

Suite aux résultats électoraux de décembre 2018, il y a eu plusieurs réflexions sur le fonctionnement et l'organisation de la section Inserm, de la Commission Exécutive, et du Bureau Inserm. La CE Inserm du 11 janvier 2019 a voté à l'unanimité la motion suivante : « Compte-tenu des mauvais résultats du SNTRS-CGT Inserm aux élections de décembre 2018, nous demandons que soit mise en œuvre une réflexion collective poussée et démocratique sur le fonctionnement et l'organisation du syndicat. ».

Les réunions de la CE et du Bureau Inserm ont permis de proposer des évolutions afin d'améliorer la communication interne et externe : création de listes de diffusion des membres de la CE et du Bureau Inserm, meilleure organisation des prises de parole, envoi des documents aux membres de la CE en amont de la réunion, envoi d'un relevé des décisions de la CE à tous les adhérents, envoi d'un relevé des décisions du BI aux membres de la CE, limitation du nombre de sujets à l'ordre du jour, débiter par l'actualité puis les thèmes retenus, mise en place d'un « délégué » SNTRS-CGT Inserm par région (ou par site

en Ile-de-France), réalisation d'une cartographie des sites Inserm présentant des RPS... Toutes ces propositions ont été mises en œuvre sauf les délégués SNTRS-CGT en régions qu'il faut trouver et former.

Il a été décidé d'organiser une Commission Exécutive « exceptionnelle » ouverte à tous les adhérents Inserm le 10 mars 2020 à Villejuif, en présence de la Secrétaire Générale du syndicat, Josiane Tack. Cette réunion a rassemblé 31 camarades dont 20 en présentiel et 11 en visioconférence. Les principales décisions de cette CE Exceptionnelle ont été la mise en place de plusieurs groupes de travail : groupe « cartographie » dont le but est de connaître les problèmes existants par site (RPS...) et avoir des référents Inserm en région ; groupe « analyse documents » et rédaction d'une communication régulière rassemblant les diverses informations pour les adhérents (afin de limiter le nombre de mails envoyés). Il a été aussi proposé un déroulement de la CE sur une demi-journée actualités (avec ordre du jour précis) plus une demi-journée sur un thème.

En raison de la crise sanitaire, certaines actions ont été suspendues. Il faudra poursuivre ces évolutions sur la vie de la section Inserm et son avenir dans le cadre de la préparation de la prochaine Conférence Nationale Inserm qui doit se tenir avant le 30e congrès du SNTRS-CGT de mars 2021. Il faudra notamment aborder et solutionner le problème aigu du renouvellement des responsables de la section Inserm au niveau national avec les prochains départs en retraite de certains d'entre eux.

XI. LA SITUATION À L'IRD

Il y a bientôt un an, lors de notre AG du 12 novembre 2019 à Marseille, nous évoquions nos luttes dans un monde en mutation. En 2020, cela s'avère bien pire encore avec la pandémie du coronavirus, c'est dans un monde en pleine crise que nous vivons aujourd'hui. Jamais un tel cataclysme n'avait touché l'humanité, impactant le système économique, la vie sociale, l'enseignement et la culture. La crise a aussi mis en évidence une politique hospitalière non adaptée, car fondée sur la rentabilité. Le télétravail a explosé et s'impose comme outil incontournable. 2019 avait été une année de mobilisation avec la lutte contre les retraites et le réchauffement climatique, et le soulèvement des gilets jaunes. Vu la crise sanitaire, ces luttes sont passées aujourd'hui à la trappe ; néanmoins, le *Macronavirus* continue d'infecter la fonction publique, avec la Loi de Programmation de la Recherche (LPR), la Loi de transformation de la fonction publique, dont les Lignes directrices de Gestion ou LDG sont les outils. Ces réformes visent à renforcer la précarité et diminuer le rôle des élus dans les instances. C'est dans ce contexte que l'IRD vient de sortir du quinquennat de Jean-Paul Moatti, et que la nouvelle PDG, Valérie Verdier (DR IRD), a pris ses fonctions en février 2020.

1- L'IRD en 2019-2020

1-1. L'emploi

- Fin 2019, l'IRD comptait 2.049 salariés, dont 1.796 (72,7%) en France métropolitaine et 253 (27,3%) à l'étranger et dans les territoires d'outre-mer. Globalement ce chiffre marque une légère hausse par rapport à 2018.

Le personnel se divise entre 1.194 IT et 855 chercheurs.

La moyenne d'âge générale à l'IRD est de 46,8 ans.

Sur le plan de la parité, on compte 1.009 femmes (49%) contre 1.040 hommes (51%), mais plus de femmes IT : Chercheurs 314 F/541 H, IT 695 F/599 H.

Les fonctions d'appui et support représentent 33% des effectifs, contre 67 % dans la recherche (66 unités de recherche, 1 unité de service et 5 unités mixtes internationales).

La BAP J (gestion et pilotage) qui représente 44% des agents est la plus importante, suivie par la BAP A (Sciences du vivant) avec 23%.

Il y a 1.422 titulaires (70%) pour 627 CDD et autres (30%) ; parmi eux, 347 (17%) contractuels de droit français, 253 (12%) contractuels de droit local et 27 (1%) sous autres statuts (mise à disposition, etc.).

- Concernant les affectations hors métropole, 20,6% des agents sont affectés dans 32 pays sur tous les continents. L'Afrique subsaharienne, avec 11% du personnel, reste la zone d'expatriation la plus importante, notamment le Sénégal qui mobilise 92 personnes. Les 8 ROM/COM ne représentent que 6,6% du personnel.

En 2019, il y a eu 37 départs à la retraite, et un pic est prévu jusqu'en 2023, malgré un renouvellement difficile, vu les instructions gouvernementales du CAP22 (-120.000 fonctionnaires jusqu'en 2022).

1-2. Budget

Budget initial 2020 (€)

Prévision de recettes

Catégorie	2020	2019
Subventions pour charges de service public (SCSP)	204 994 787	203 667 649
Contrats et soutiens finalisés à l'activité recherche	31 821 690	27 501 451
Recettes valorisées de l'activité recherche et prestations de services	1 195 000	1 996 600
Autres subventions et recettes	675 000	640 000
TOTAL	238 686 477	233 805 700

Prévisions dépenses

Nature	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)
Personnel	174 156 348	174 156 348
Fonctionnement et investissements non programmés	64 901 481	64 323 555
Investissements programmés	8 021 000	8 183 000
TOTAL	247 078 829	246 662 903

Solde budgétaire = - 7 976 426 €

Budget prévisionnel 2021

Subventions pour charges de service public = 207 608 € = AE = CP, soit + 0,3% de plus qu'en 2020.

Les ETPT hors plafond passent de 140 en 2020 à 177 en 2021, avec le recrutement de 11 apprentis.

1-3. Action sociale

En 2019, l'IRD a consacré 2,145 millions d'euros à la mise en œuvre de la politique sociale.

Le taux d'emploi légal de personnes en situation de handicap à l'IRD a vu en 2019 une progression de à 4,5% (75) des effectifs. L'IRD et le FIPHFP ont en effet signé une troisième convention consécutive couvrant la période 2019 à 2022.

L'IRD contribue aussi à la protection sociale des personnels contractuels de droit local soit en prenant directement en charge les soins pour les agents et leurs familles, soit en prenant en charge une assurance privée qui couvre ces besoins. Les représentations, principalement dans le cadre des accords d'établissements, prévoient et organisent cette prise en charge. 190.000€ ont ainsi été dépensés en 2019 sur cette problématique.

L'IRD participe à des prestations sociales telles que la restauration, les gardes d'enfants (CESU, crèches et vacances), en 2019, le budget dédié à la restauration (cantines, chèques déjeuner) s'élève 616.000 euros.

L'Association des Œuvre Sociales ou AOS : au 31/12/2019, elle compte 1.157 adhérents actifs et retraités (1.017 agents IRD et 140 PRPP), qui en composent l'Assemblée générale, réunie une fois par an. Par ses missions et sa gestion paritaire, elle s'apparente à un comité d'établissement : les 12 membres de son conseil d'administration sont pour moitié élus par les salariés de l'IRD, et pour moitié nommés par la direction. Entièrement bénévoles, les administrateurs s'organisent en commissions spéciales permanentes (commission des prêts et aides et commission des sections locales) ou temporaires (commission communication...) pour assurer, en lien avec le secrétariat, le fonctionnement de l'association. L'AOS propose des aides financières à ses adhérents se trouvant dans des conditions particulièrement difficiles. En 2019, la CPA a accordé 11 nouveaux prêts pour un montant de 19.860 €, portant à 23 le nombre de dossiers actifs au 31/12/2019 et à 26.522,48 € les remboursements à percevoir au 31/12/2019. En 2019, une aide exceptionnelle a été accordée pour un montant total de 160 € et 2 aides aux obsèques d'un montant de 320 €. À l'occasion des grands événements de la vie, l'AOS verse à ses adhérents et sur présentation de justificatifs une contribution sous forme de bons d'achats CADHOC d'une valeur de 150 €. En 2019, 57 adhérents ont bénéficié de ces contributions, pour un montant de 8.550 € (-17,39% par rapport à 2018) :

Nous avons suggéré au CA de l'AOS une évolution en CAES, qui a été rejetée là encore par le STREM, majoritaire au CA de l'AOS. Néanmoins l'idée fait son chemin.

2- La section IRD du SNTRS CGT

2-1. Bureau de section

Secrétaire de section : Pascal Grébaut, qui n'assumera cette fonction que jusqu'à la prochaine AG de section prévue en janvier 2021 ;

Secrétaire adjoint : Yoan Labrousse

Trésorier : Christian Picq ;

Représentants Sud-Est : Nezhil Miladi et Christine Roux

Représentantes Occitanie : Hanka Hensens et Odile Fossati

Représentante Ile-de-France : Clarence Noyon

2-2. Temps de décharge syndicale

La section a bénéficié en 2019-20 de 1,8 (ETPT) de temps de décharge. Après examen à la CE de juin, pour nos demandes pour 2020, ce temps est passé à 1,55 ETPT ! Les décharges sont réparties entre les permanentes et les membres du bureau.

2-3. Adhérents

La section compte aujourd'hui 43 adhérents (36 en 2019), dont 21 à Montpellier, 17 à Marseille, 2 à Bondy et 3 hors sites IRD. 35 sont actifs, 8 sont retraités. On observe une augmentation des adhésions, surtout à Marseille.

2-4. Réunions

La section s'est réunie 18 fois en 2020, en visioconférence, comme nous avons pris l'habitude de le faire depuis de nombreuses années, compte-tenu de la multiplicité des sites IRD (Montpellier, Marseille, Paris, Cayenne). Chaque réunion fait l'objet d'un compte-rendu dont le Bureau National reçoit une copie. Ces réunions sont fondamentales pour la vie de la section, car elles sont l'occasion d'un débat collectif sur les enjeux de l'IRD traités au sein des instances et plus globalement de l'ESR.

2-5. Communication

En 2020 (jusqu'en novembre) la section a diffusé 19 communications sur la liste de diffusion du personnel, commune à l'ensemble des OS, *SYNDICATS INFO*. Cette liste permet de sensibiliser plus de 3000 personnes, IRD et non IRD, expatriés et personnel local dans le monde entier. Un affichage régulier est assuré par nos permanentes à Marseille et Montpellier.

2-6. Trésorerie

Charges 2019	€	Produits 2019	€
Fournitures	107,99	Cotisations (après contribution au national)	1169,73
Déplacements	927,25		
Formations	42,00		
Réceptions	583,00		
Frais bancaires	140,56		
Total charges	1693,65	Total produits	1169,73

Nous avons donc eu un déficit de 631,90 € sur le budget 2019 ; par contre aucune dépense n'a été réalisée (pour le moment) en 2020 !

Lors du CSN d'octobre 2020, notre section a été pointée du doigt pour les frais de notre AG à Marseille en novembre 2019 (583 euros). Il s'agissait pourtant de financer du transport/hébergement depuis Paris (1 personne) et Montpellier (7 personnes), ainsi que les frais alimentaires pour la vingtaine de camarades présents, sachant que nous ne disposons pas de cantine. Par ailleurs, il nous a été recommandé d'essayer de réduire nos frais de déplacements de Montpellier à Marseille, ce sur quoi nous sommes d'accord. Mais il nous paraît important que le bureau national intègre que la section IRD n'est pas comme au CNRS une section de site, mais que nous couvrons plusieurs sites, en métropole et à l'international.

2-7. Instances

La section est représentée par 12 élus et 7 suppléants dans les instances : CA (1), CTEP (1), CHSCT (1), CAP CR (1), CAP IR (1), CAP IE (1), CAP AI (1), CAP T (1), CCP (1), CTS Occitanie (1), CTS Sud-est (1) et CTS Guyane (1). En 2020, Notons qu'aux dernières élections CAP et CTEP (2018), nous avons perdu beaucoup de voix, au profit du STREM SGEN-CFDT (46% des voix), qui continue de s'imposer comme syndicat historique de l'IRD. Le SNTRS-CGT reste néanmoins le second syndicat de l'IRD devant la FSU et FO. SUD et SNPTES ont des représentants à l'IRD, mais aucun dans les instances.

En 2020 a eu lieu le renouvellement des CSS, CGRA et en novembre aura lieu celui du Conseil Scientifique. Notre camarade Clarence Noyon a été élue à la CGRA 2, dont elle est d'ailleurs vice-présidente.

Nous dénonçons les nouveaux scrutins, qui ne sont plus de listes, mais individuels. Notons aussi la mise en place du vote électronique, qui a plutôt favorisé la participation et qui permet de mieux assumer la dispersion du personnel à l'international. Néanmoins nous serons vigilants pour que soit maintenu l'examen des dossiers IT dans les CSS/CGRA (une fois tous les 2-3 ans) et qu'un avis soit disponible et puisse être joint au rapport d'activité annuel.

En 2019, nous avons élaboré une charte des élus de la section afin de mieux cadrer leur rôle. Un petit rappel s'avère nécessaire, car en dépit de la disparition programmée des CAP en 2021, l'interaction avec nos élus reste plutôt faible (peu de remontées), en particulier au niveau des CAP.

Comité technique d'établissement public (CTEP)

En dépit d'un vote contre de toutes les OS, la LDG mobilité a été validée au CTEP du 2 avril 2020, grâce au STREM qui est majoritaire dans cette instance. La LDG Promotion a aussi été validée au CTEP du 15 juin, malgré le boycott des OS, le STREM, seul présent et en s'abstenant, a permis le passage de cette règle impliquant opacité, conflits d'intérêts et disparition du rôle des représentants du personnel.

CHSCT-EP

Éternel problème des procès-verbaux en retard (> 1 an), absence de Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels (DUERP) à l'IRD, que nous réclamons depuis des années, politique d'affichage, non prise en considération de notre signalement de souffrance de collègues chercheurs. Nous avons quand même obtenu qu'une liste de diffusion des représentants au CHSCT soit créée, qui permet aux agents de faire des signalements directement aux représentants du personnel du CHSCT. Signalons aussi le départ du médecin de prévention en septembre 2020, à ce jour toujours pas remplacé.

Conseil d'administration (CA)

Notre représentante au CA est absente depuis bientôt un an pour raison de santé, néanmoins nous avons accès aux dossiers traités et sommes en accord avec l' élu de FO pour les votes.

2-8. Luites

- Journée d'action du 3 mars : distribution de tracts en intersyndicale à Agropolis (Montpellier).
- Participation aux groupes de travail sur la LDG mobilités et promotions : l'intérêt de participer à ces groupes était de faire remonter à la direction la vision de la CGT sur cette réforme et nos revendications. Avec la crise COVID notre mobilisation pour les journées d'action a été plutôt faible (pas d'AG, ni de participation aux manifs à Montpellier).

Participation à 2 entretiens avec la DRH, au cours desquels nous avons fait remonter :

- Des dossiers individuels : cas de Maxime Menuet, CR recruté ayant postulé sur un poste au CNRS avant sa titularisation, cas de prélèvements abusifs de mutuelles ; cas d'un chercheur rapatrié du Brésil qui se retrouve avec 2 loyers à payer ;
- Signalements de risques sur registre au siège de Marseille ;
- Absence de DUERP à l'IRD (signalé depuis plusieurs années !)
- Suivi de l'évolution du dispositif de télétravail ;
- Affaires unités IMBE (conflit important dans l'unité) et LEGOS (dissolution d'une équipe sur propos diffamatoires et sans respect des procédures, non prises en compte de la souffrance d'agents) ;
- Dossier déménagement de la représentation IRD à Dakar (Sénégal), projeté sur la base d'un affichage politique de la France ;

- Revendication de l'intégration des risques labo (chimiques et biologiques) dans les groupes IFSE de la RIFSEEP, suivi des mesures COVID (problème des ASA, demande de bilan de la mission COVID de l'IRD) ;
- Négociations des accords d'établissements (notamment au Cameroun où les collègues camerounais comptent sur notre soutien) ;
- Problèmes du double versement de la paye de janvier, concernant des collègues déjà endettés, qui doivent assurer le remboursement ;
- Affaire Moatti : fin 2018, nous avons appris que l'Agence Française Anticorruption ou AFA, menait une enquête à l'IRD, ce sur quoi nous avons interpellé aussitôt la direction qui nous a répondu que c'était normal et qu'elle faisait son travail. À l'été 2020, un journal marseillais, *Marsactu*, et *Médiapart* ont révélé que l'AFA avait mis le nez sur des dépenses excessives liées à des déplacements douteux de l'ancien PDG.

Nos victoires concernent le maintien des examens des dossiers IT en CSS, deux fois par quinquennat ; un avis est émis et mis à la disposition des agents qui peuvent le joindre à leur rapport d'activité. Sous notre pression, la direction a fini par adhérer en mars au SRIAS, qui touche à l'aide sociale (crèches) mise en place par les régions. De même que des tickets restaurant sont maintenant distribués aux agents à Marseille, qui ne disposent pas de cantines à proximité.

Notre représentant à la CE nationale du SNTRS-CGT, Adel, a quitté l'IRD début 2020 ; il est aujourd'hui remplacé par notre camarade Christine Roux, permanente à Marseille. Globalement, l'interaction avec les instances du syndicat, notamment la CE, n'est pas très importante. Nous avons droit à 3 votes délibératifs au CSN, pourtant, en dépit de nos appels, seuls Christine et Pascal ont participé au dernier CSN. Ceci dit notre camarade Clarence Noyon, qui y participait aussi, vient d'être affectée à Cayenne (Guyane).

La section reste active, surtout à Marseille, où des camarades sont en interaction avec l'UL : petit déjeuner organisé avec des membres de l'UL devant l'IRD avant départ en manif, article dans le journal *La Marseillaise*, participation à des AG de l'UD13, où nous avons désormais un contact référent fonction publique. La question de la gestion du périmètre marseillais du SNTRS-CGT a été relevée au dernier CSN d'octobre. À ce sujet nous considérons que cela relève de la cuisine du CNRS, mais pensons qu'un accompagnement du SNTRS-CGT pour l'élaboration d'une stratégie régionale du syndicat ne peut être que positive.

À Montpellier, la mobilisation des IRDiens est moins évidente : les chercheurs titulaires et les IT ne se sentent pas concernés par la LPR, ce qui n'avait pas été le cas pour la mobilisation contre la réforme des retraites.

Pour l'avenir de la section IRD, se pose la question de la prise de relais du secrétariat de la section avec le départ de Pascal à la retraite en février 2021, même si nous nous y préparons depuis un moment déjà.

XII. LA SITUATION À L'INED

Les années 2019-2020 ont été marquées par l'aboutissement d'un gros dossier (l'enquête sur les RPS, dont les résultats seront bientôt rendus publics), une dynamique de mobilisation dans laquelle le rôle de notre section a été essentiel (lutte contre réformes des retraites et LPPR, avec des AG et une implication significative des responsables d'UR), la connexion opérée avec le collectif « Condorcet mobilisé ».

Les points de difficulté sont nombreux ; ils s'expliquent en partie seulement par le contexte général (défaite face à la LPR, crise sanitaire, confinement qui a, notamment, brisé la dynamique des AG régulières...). Globalement, la participation à la vie du syndicat diminue, les militants les plus investis ressentent une certaine usure, aggravée par la dispersion des combats (et des sollicitations de collègues qui tendent parfois à considérer les OS comme des bureaux de réclamation, dont on change s'ils n'ont pas immédiatement donné satisfaction), la dureté de la direction, la difficulté de la section à mener les entreprises à terme. La direction est consciente de notre affaiblissement et en profite largement pour avancer ses pions.

La manière dont on peut repenser notre fonctionnement interne (en particulier mieux répartir la charge de travail et la charge mentale syndicales) reste à traiter.

En matière d'objectifs, le consensus apparaît sur la nécessité de prioriser les chantiers suivants :

- Recruter de nouveaux-elles militants (ITA e particulier).
- Synergie intersyndicale au niveau du campus Condorcet.
- Combat sur la question des primes individuelles, notamment pour les chercheurs.

XIII. LA SITUATION À L'INRIA

Faits marquants à l'Inria entre 2018 et 2020.

1- Vie syndicale

Le nombre d'adhérents est stable sur la période.

Pour la section Inria (Rocquencourt, Paris, Rennes, Bordeaux) : fin 2017 : 19 adhérents ; fin 2019 : 21 adhérents (3 arrivées, un départ).

Pour la section Inria Alpes (Grenoble, Lille) : en 2017 : 15 adhérents ; en 2020 : 13 adhérents (3 départs, une arrivée).

Pour le centre Inria Sophia Antipolis (faisant partie de la section Côte d'Azur du SNTRS-CGT) : 10 adhérents.

La vie syndicale s'appuie sur les moyens de communication comme Twitter (notre syndicat y est inscrit depuis juillet 2017) et un blog interne, dont les actualités sont envoyées aux adhérents chaque semaine.

2- Élections

Pour les scrutins organisés au niveau national, les résultats obtenus à l'Inria sont :

CTMESR en juin 2018 : 27 %

CNESER en juin 2019 : 10 % chez les chercheurs, 34 % chez les IT

Pour les élections propres à l'Inria, organisées aux mêmes dates que les scrutins nationaux.

Élections de juin 2018 : Comité technique (CT) et Commissions administratives paritaires (CAP)

Au CT, le SNTRS-CGT a obtenu 30 % des voix, en baisse avec la perte de plus de 100 voix. En conséquence, il ne remporte que 2 sièges sur 8 et a perdu un siège au profit du SNCS-FSU.

Cela se répercute sur le CNHSCT et les CLHSCT, avec la perte d'un siège au CNHSCT. Localement, la répartition est inégale selon les centres : forte majorité à Grenoble, progression à Rennes, grande faiblesse à Lille et surtout à Bordeaux (à Bordeaux, aucun représentant en CLHSCT).

Pour les CAP, les nouvelles règles de calcul du nombre de sièges ont entraîné la baisse du nombre global. Chez les IT, seulement 2 listes étaient en présence, celle du SNTRS-CGT et celle du SGEN-CFDT. Hormis chez les IR, le SNTRS-CGT a obtenu la majorité, et au final 6 élus sur 10.

Élections de juin 2019 : Conseil d'administration (CA), Conseil scientifique (CS), Commission d'évaluation (CE) et CAP des Chargés de recherche

Pour l'ensemble de ces scrutins, le SNTRS-CGT a choisi de faire des listes communes avec le SNCS-FSU.

Au CA, avec 2 listes en présence, la liste commune a obtenu chez les IT 49 % des voix, 1 élu SNTRS-CGT, et chez les chercheurs 54 % des voix, 1 élu (SNCS-FSU).

Au CS, avec 2 listes en présence chez les chercheurs, la liste commune a obtenu 54 % des voix et 2 élus (SNCS-FSU) ; il n'y avait pas d'autre liste chez les IT, 1 élu SNTRS-CGT.

À la CE (commission d'évaluation), avec 3 listes en présence dont une liste non syndicale, la liste commune avec le SNCS-FSU a obtenu chez les chercheurs 33 % des voix (en baisse par rapport à 2014), 5 élus (perte d'un siège) + 5 suppléants, dont 2 syndiqués SNTRS-CGT ; chez les IT 34 % des voix, 2 élus + 2 suppléants, dont 3 syndiqués SNTRS-CGT.

Pour la CAP des CR : il n'y avait pas d'autre liste, 1 élu SNTRS-CGT en CRHC.

3- Contexte / actions

2018 a été une année de changement à la présidence de l'institut. Après le départ d'Antoine Petit, nommé en janvier à la présidence du CNRS, un nouveau PDG a été nommé fin juin, Bruno Sportisse, préféré par les tutelles à l'ancien DGDS devenu PDG par intérim, François Sillion, qui est alors parti chez Uber.

Bruno Sportisse, polytechnicien et ingénieur en chef des Ponts et Chaussées, avait été responsable d'une équipe de recherche à l'Inria, puis directeur du transfert et de l'innovation, avant de partir dans les cabinets ministériels en charge de la recherche puis du numérique, et ensuite de diriger différentes start-ups.

Sitôt nommé PDG, il s'est entouré de proches à la Direction générale. Il a annoncé un changement de cap, afin de tourner la page du projet Optin, projet de réduction des effectifs des fonctions support contre lequel les personnels s'étaient fortement mobilisés, et la mise en chantier d'un nouveau contrat d'objectifs et de performance (COP) de façon anticipée. La cible de baisse d'effectifs des fonctions d'appui a été abandonnée. Il n'a cependant pas été question de revenir sur la mutualisation des services AF et RH.

4- Contrat d'objectifs et de performance (COP)

Le contrat d'objectifs et de performance a été présenté dans les instances et à l'ensemble du personnel plusieurs fois pendant sa phase d'écriture. Il a été soumis au vote du CA en octobre 2019 et signé avec les tutelles lors d'une cérémonie en février 2020.

En intersyndicale, nous avons dénoncé à maintes reprises ses mesures phares que sont les CDI chercheurs (ISFP) et la politique de site.

Les postes ISFP, proposés de façon expérimentale en parallèle des concours de chargés de recherche, constituent une attaque contre le statut de chercheur fonctionnaire.

La politique de site préfigure une dissolution des centres de recherche Inria dans les nouveaux établissements universitaires dérogatoires.

La fin de l'austérité programmée pour les fonctions d'appui s'est traduite par une augmentation des postes au concours en 2019 et 2020, ce qui a permis de stopper l'hémorragie de départs de titulaires, mais la situation n'est pas suffisamment stabilisée pour retrouver des conditions de travail sereines. Notre aide continue à être sollicitée pour faire face à de nombreuses situations difficiles, collectives et individuelles. En effet, les réorganisations se sont poursuivies et le contexte général n'incite pas à l'optimisme.

5- Inria mobilisé contre les projets de loi gouvernementaux

Dans la période, la violence des attaques gouvernementales a été sans précédent.

La loi de transformation de la Fonction publique publiée en août 2019 modifie en profondeur les instances représentatives. Malgré nos alertes, les personnels n'en ont encore pas bien pris conscience, ils commencent à s'interroger sur la fin des promotions via les CAP.

Le projet de loi sur les retraites a permis une mobilisation d'ampleur. Alors qu'en général, les appels à la grève rencontrent peu d'écho, il y a eu en 2019 plus de 110 jours de grève comptabilisés à l'Inria, avec un pic de 74 grévistes déclarés le 5 décembre 2019.



Enfin, le projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR), dont nous avons montré le lien étroit avec les mesures du COP Inria, a également entraîné dans l'institut une mobilisation croissante, culminant lors des manifestations du 5 mars 2020, jusqu'à ce que le confinement lui porte un coup d'arrêt.



6- Inria dans le contexte de la pandémie de COVID-19

Dès le début du confinement, la direction de l'Inria a mis en place une mission COVID-19 afin d'accompagner, notamment financièrement, les initiatives de ses équipes de recherche et de ses ingénieurs. La direction de cette mission a été confiée conjointement à un chercheur et à un ingénieur de la DGDI spécialiste du domaine de la santé, par ailleurs adhérent de notre syndicat. De nombreux projets ont pu être déployés en réorientant des financements internes, sans passer par la réponse à des appels à projets qui induisent une compétition et une perte de temps préjudiciables.

Un projet est à part, en raison de sa gouvernance, de son ampleur et des débats qu'il a suscités : il s'agit de StopCovid - Tous anti-Covid. À l'intérieur de l'institut, une ligne de clivage s'est formée. D'un côté, l'équipe de recherche qui a élaboré le protocole est connue pour son engagement en faveur du respect de la vie privée ; de l'autre côté, des scientifiques spécialistes de cryptographie ont analysé les failles potentielles du système. Le montage complexe avec des partenaires publics et privés, le contrôle très strict de la communication, ainsi que le manque de soutien du gouvernement envers un projet dont il était pourtant à l'initiative, ont contribué à brouiller le message.

Le contexte de la pandémie, c'est aussi la généralisation du télétravail, imposé et en mode dégradé notamment pour les parents d'enfants d'âge scolaire. L'institut a été plutôt à l'écoute des personnels, avec une attention portée à leur santé. Le CNHSC a été réuni en visio à chaque étape de la crise. Un sondage sur la période de confinement du printemps a été réalisé par l'administration en partenariat avec le CNHSC. Les résultats sont contrastés, montrant à la fois une bonne adaptation, liée notamment à une bonne maîtrise préalable des outils numériques, mais aussi de l'isolement, de l'inquiétude, de la lassitude...

7- Événements classés par année

7-1. 2018

En janvier les agents du SMGRH, le nouveau service des RH mutualisé, publient une lettre ouverte pour la direction de l'Inria. Dans ce message les agents expriment leurs inquiétudes quant à l'avenir et au fonctionnement de ce nouveau service.

Début 2018, les résultats du baromètre social sont disponibles. Le baromètre social constitue un outil d'analyse des conditions de travail des salariés de l'institut.

Dans le baromètre, il y a une catégorie qui classe les agents en iso strain. Cela signifie pour un agent une faible latitude décisionnelle, une forte demande psychologique et un isolement ou un faible soutien social. Pour l'ensemble de la Fonction publique, la situation iso strain concerne 8% des agents et pour la ligne métier « Finances publiques », c'est 20%. À l'Inria, 41% des agents AF, 28% des agents RH, 25% des AER et 22% des agents SI des centres +SG ayant répondu au baromètre sont en iso strain. D'après la littérature, l'exposition à l'iso strain augmente le risque de pathologies cardiovasculaires et de troubles de la santé mentale respectivement de plus de 40 % et 80 % environ.

En mars, une pétition pour la pérennisation d'un poste à l'AGOS (le CAES de l'Inria).

En juin, lettre ouverte des AER (assistantes d'équipe de recherche) de Grenoble-Rhône-Alpes puis lettre des AER de Rennes. Après le SMGRH, le SAER vient d'exprimer son mal-être dans une lettre ouverte. Les lettres indiquent que les différentes restructurations, en théorie en vue d'optimiser le fonctionnement de l'Inria, ont impacté fortement le travail des assistantes sans réelle concertation au préalable et ont provoqué des dégradations de leur travail. Le service a l'impression d'avoir été une variable d'ajustement des différentes mutualisations, SMD et SMGRH.

En novembre, les élections à l'AGOS (CAES de l'Inria) avec une liste intersyndicale de 9 postes et 29% de participation. Il est difficile de trouver des volontaires pour le CA.

En novembre, vive préoccupation avec la réorganisation de la DSI : Motion du Comité des Équipes-Projets d'Inria Saclay-Ile-de-France

7-2. 2019

En juillet deux motions intersyndicales SNCS-FSU, SNTRS-CGT et SGEN-CFDT sont lues lors du CA de l'Inria. La première concerne le rapport d'évaluation du Hcéres, et de ce fait est également en lien avec la construction du Contrat d'objectifs et de performance (COP). La seconde se réfère aux élections pour la COMUE Université Côte d'Azur et suite à des élections peu démocratiques invite à la vigilance dans le cadre de la politique de site.

En octobre, message de l'intersyndicale SGEN-CFDT SNCS-FSU SNTRS-CGT sur la politique de site de l'Inria dans le Contrat Objectifs Performance. La vision de l'avenir de l'Inria semble déjà fondue dans les futurs établissements dérogatoires prenant le nom d'universités.

En octobre, lors de la présentation du COP au Conseil d'administration de l'Inria, les quatre représentants élus du personnel votent contre le COP et lisent une déclaration intersyndicale.

En octobre aussi, motion du comité de centre de Sophia contre la réorganisation des services support de proximité de la DSI.

En décembre, message des élus du personnel au Conseil d'administration de l'Inria sur le budget 2020 lié aux tenure track, GVT, ressources propres

7-3. 2020

En février, lettre ouverte des élus du personnel au Conseil d'administration à l'occasion de la cérémonie de signature du COP. Les élus s'étonnent de ne pas avoir été informés officiellement de cet événement, ni invités. Selon l'administration, ce n'est pas intentionnel mais dû à une regrettable erreur de fichier de contacts.

En février, à l'Inria Sophia, une motion du comité des projets contre les Inria Starting Faculty Position (ISFP).

En février, à l'Inria Paris, motion du comité des projets contre la LPPR.

En mai, motion du comité des projets du centre de Paris au sujet de l'application StopCovid : le comité regrette l'absence de débat interne.

XIV. LA SITUATION À L'IRSTEA (ET FUSION AVEC L'INRA)

La disparition de l'IRSTEA annoncée lors de notre dernier congrès est actée depuis le 1er janvier 2020. L'IRSTEA et l'INRA sont devenus, ensemble, l'INRAE.

L'activité de la section pour ces dernières années a donc été principalement dédiée au processus de fusion. L'opération de fusion a été conduite à marche forcée par les directions générales de l'IRSTEA et de l'INRA, avec le soutien d'un cabinet conseil. Le premier élément de conclusion est que jamais les personnels n'ont été tenus aussi éloignés de l'organisation du travail qui les concernait au premier chef. Cela s'est traduit par une impossibilité d'accès aux documents de travail et une absence de dialogue. Les seules instances dites de concertation n'ont été réunies qu'à la veille des votes et sans aucune possibilité de prise en compte de la parole des organisations syndicales représentatives. Il est vrai que les trois organisations représentées au CA et au CT, Sud Recherche, FO-ESR et le SNTRS-CGT, se sont toujours prononcées contre les conditions de la fusion. Les principales objections étant un soutien financier pour la fusion en deçà des besoins réels, aussi bien pour l'opération de fusion proprement dite que pour les dotations pérennes aux unités, le calendrier expéditif de la fusion et la tutelle du nouvel établissement de laquelle le ministère de l'environnement est notablement absent.

L'IRSTEA est mort de l'absence de financements récurrents et c'est exsangue qu'il a été absorbé par l'INRA.

La dotation de service public étant consommée à plus de 90 % par la masse salariale, le fonctionnement des laboratoires ne reposait que sur les ressources propres, dont 85 % proviennent d'autres organismes publics. La première demande des organisations syndicales était celle d'une remise à niveau, sur la base des données INRA, susceptible de faciliter le processus de fusion. Mais l'objectif était d'aller vite, très vite, et de transférer la misère sur le nouvel établissement. Le prix sera un fonctionnement à deux vitesses : la dotation budgétaire sera moindre pour les unités de l'ex-IRSTEA que pour celles de l'ex-INRA. La seconde, liée à la demande de tutelle du ministère de l'environnement, était celle d'un financement global assuré par le ministère de la recherche sur le programme 172, comme c'était le cas pour l'INRA. En effet, la raison avancée pour refuser la tutelle de l'environnement est que ce dernier ne participe pas au financement de l'institut. La demande de subvention globale visait donc à dissocier financement et tutelle de pilotage comme c'est le cas pour les autres EPST : par exemple

l'INSERM est complètement financé par le ministère de la recherche mais est sous tutelle partagée avec celui de la santé. Le statu quo sur le financement et les tutelles, ainsi que la fusion, renforcent considérablement le poids du ministère de l'agriculture, y compris par rapport à celui de la recherche.

Le processus de fusion a été conduit entre début 2018 et juin 2019, date de la soumission du décret de constitution du nouvel établissement au Conseil d'État. L'échéance pour la nouvelle organisation scientifique a même été fixée à juin 2018, non 2019 ! Sachant que l'élaboration d'une stratégie scientifique interne à l'IRSTEA demande 2 ans de travail, comment arriver à un résultat comparable en quelques mois avec des personnes qui ne se connaissent pas ? Il n'a même pas été prévu que les équipes se rencontrent ! Le volet scientifique s'est résumé à affecter des unités à des départements, alors, effectivement cela a pu être rapide... mais ne constitue en rien une stratégie.

En novembre 2020, les choses n'ont guère évolué : les contacts entre équipes ex-INRA et ex-IRSTEA se limitent encore trop souvent aux directeurs d'unité et chefs de département. Du point de vue de l'administration ce n'était pas plus simple. Monsieur le Président de l'IRSTEA prévoyait même, lors du Conseil d'administration de mars 2018, que tout soit en double : double direction, double siège, double comptabilité, double système d'information, double RH, double... Que signifie la fusion dans ces conditions ? Celle des logos ?

Ces problèmes auraient dû être réglés avant la fusion : c'était la raison de la demande unanime des syndicats de l'IRSTEA d'un moratoire. Ce travail d'argumentation s'est traduit par le fait que les deux décrets, organique et statutaire, créant l'institut unique n'ont bénéficié d'aucune voix favorable des élus IRSTEA ou INRA au CT conjoint du 17 mai 2019 : 14 voix contre (CGT, FO, SUD) et 5 abstentions (CFDT et CFTC).

La fusion est effective depuis le début 2020 mais impacte principalement les services d'appui. Les personnels des services d'appui ont dû dès début mai 2019 se prononcer sur une pré-affectation sur des organisations cibles dont les contours et le contenu étaient largement flous et contestés. Si pour les personnels des unités de recherche, l'unité étant « la brique de base », rien ne changeait dans l'immédiat de la fusion, cela n'était pas vrai pour les personnels des services d'appui. Les seuls agents qui ont bougé sont donc ceux qui l'ont souhaité ou bien ceux qui n'ont pas osé faire valoir leur droit sous différentes pressions. Des entretiens individuels ont eu lieu lors d'une phase dite de préfiguration. En fait, il s'agissait de faire rentrer les ex-IRSTEA dans les cases vides de l'organigramme de l'INRA. Dans le cas de Montpellier, il avait été promis par le préfigurateur des réajustements pour les personnes qui ne se sentiraient pas bien dans leur nouveau poste au bout d'un an. Sauf que le préfigurateur est parti juste après la fusion et ses promesses avec lui...

Nous avons bien rappelé ces engagements lors du CHSCT. La direction veut vite tourner la page. Il nous a clairement été dit en CHSCT qu'il fallait arrêter de parler d'ex-IRSTEA et ex-INRA. Pourtant, des différences existent bel et bien et génèrent des souffrances. Là aussi le mot est tabou et il nous a été reproché de l'employer. La direction ne veut pas voir les problèmes puisque dans le dernier sondage « Baromètre qualité de vie au travail », il n'est même pas demandé aux agents de préciser leur établissement d'origine... Comme ça on ne mesure pas, les ex-IRSTEA sont noyés et les problèmes dilués.

Ces personnels ont également dû se plier à l'organisation INRA (par exemple la gestion financière n'est plus réalisée au niveau du centre mais de chacune des unités), et apprendre en marchant l'utilisation des outils et procédures INRA. Tout cela dans une situation de sous-effectif, y compris par rapport au schéma de préfiguration.

De nombreuses responsabilités qui incombait aux directions de centre IRSTEA incombent désormais aux directeurs d'unité sans aucun transfert de postes pour les appuyer, y compris sur des sujets aussi importants que la santé et la sécurité au travail. La détérioration des conditions de travail qui touche d'abord les personnels d'appui « mutualisés ou récupérés par le siège régional » et les directions des unités qui se retrouvent responsables sans moyens suffisants, a aussi des répercussions sur le travail des chercheurs qui ne bénéficient plus du même soutien direct, moins d'ETP pour les tâches d'appui pour notre unité au final, que les services téléphoniques ne compensent pas.

Cette fusion doit aussi s'analyser dans le contexte de CAP22 dont l'objectif était la réduction de 120.000 du nombre de fonctionnaires, dont 50.000 dans la fonction publique d'État : combien de suppressions d'emplois dans les prochaines années à l'INRAE ?

La CGT-INRAE a été constituée au premier semestre 2020, deux camarades de l'ex-IRSTEA ont été cooptées à la CE, dont une au BN. La section IRSTEA du SNTRS-CGT a donc été dissoute en septembre 2020.

Ce rapport d'activité est le fruit d'une écriture à plusieurs mains de nombreux camarades sur les différents thèmes abordés. Cette co-écriture apporte une grande richesse d'information au rapport. Le volume important du document reflète l'activité dense du SNTRS-CGT dans la période particulièrement chargée des années 2018 à 2020.

Glossaire des principales abréviations

AER : Assistantes d'équipe de recherche	CTU : Comité Technique des personnels de statut universitaire
AG : assemblée générale	CURIF : Coordination des universités de recherche intensive françaises
AMU : Aix Marseille Université	DGAFP : Direction générale de l'administration et de la fonction publique
ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail	DGESIP : Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
ANR : Agence nationale de la recherche	DGRH : Direction générale des ressources humaines
APPR : Avis, préconisations, propositions et autres recommandations	DRH : Directeur des ressources humaines
ASA : Autorisation spéciale d'absence	DSI : Département des services informatique
BRS : Bulletin de la recherche scientifique	DU : Directeur d'unité
CA : Conseil d'administration	DUERP : Document unique d'évaluation des risques professionnels
CAES : Comité d'action et d'entraide sociale	EPST : Établissement public à caractère scientifique et technique
CAP : Commissions administratives paritaires	ESPE : École supérieure du professorat et de l'éducation
CAP22 : Comité action publique	ESR : Enseignement supérieur et recherche
CAST : Chinese Association of Science and Technology	ETPT : Équivalent temps plein travaillé
CCP : Commission consultative des personnels	FAQ : Foire aux questions
CDD : Contrat à durée déterminée	FCS : Fondation de Coopération Scientifique
CDI : Contrat à durée indéterminée	FERC : Fédération éducation recherche culture
CE : Commission exécutive	FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
CEF : Commission exécutive fédérale	FMTS : Fédération mondiale des travailleurs scientifiques
CESE : Conseil économique, social et environnemental	FNI : Fond national interprofessionnel, premier timbre CGT de l'année
CESU : Chèque emploi service universel	FQPPU : Fédération québécoise de professeures et professeurs d'université
CGIL : Confédération générale italienne du travail	GAIA : système de gestion électronique adapté à l'ensemble des processus de recrutement et d'évaluation des personnels ingénieurs et techniciens de l'Inserm
CH : Chercheurs	GIE : Groupement d'intérêt économique
CHSCT : Comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail	GIP : Groupement d'intérêt public
CIA : Complément indemnitaire annuel	GT : Groupe de travail
CIR : Crédit impôt recherche	HCERES : Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
CMP : Commission mixte paritaire	HERSC : Higher Education and Research Standing Committee
CNAS : Commission nationale d'action sociale	IDEX : Initiative d'excellence
CNESER : Conseil national de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	IE : Internationale de l'éducation
CNR : Conférence nationale des retraités	IFSE : Indemnité de fonction de sujétions et d'expertise
CNRS : Centre national de la recherche scientifique	IGAENR : Inspection générale de l'Administration de l'Éducation Nationale et de la Recherche
CNU : Conseil national des universités	IHU : Institut hospitalo-universitaire
COMMOB : Comités de mobilisation de Facs et labos en lutte	INED : Institut national d'études démographiques
COMUE : Communauté d'universités et établissements	INRAE : Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement
CoNRS : Comité national de la Recherche scientifique	INRIA : Institut de recherche en informatique et automatique
COP : Contrat d'objectifs et de performance	INSERM : Institut national de la santé et de la recherche médicale
CORAS : Commission régionale d'action sociale	INSHS : Institut des sciences humaines et sociales
CROUS : Centre régional des œuvres universitaires et scolaires	
CS : Conseil scientifique	
CSEE : Comité syndical européen de l'éducation	
CSG : Contribution sociale généralisée	
CSI : Conseil scientifique d'institut	
CSN : Conseil Syndical national	
CSS : Commission scientifique spécialisée Inserm	
CST : Conseil scientifique et technique	
CT : Comité technique	
CTEP : Comité technique d'établissement public	
CTMESR : Comité Technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche	

INSPE : Institut national supérieur du professorat et de l'éducation
IRD : Institut de recherche pour le développement
IRSTEA : Institut national de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture
IRT : Institut de recherche technologique
ISF : Impôt sur la fortune
ISFP : Institut de Formation des Sophrologues Professionnels
ISST : Inspecteur santé sécurité au travail
IST : Information scientifique et technique
IT : Ingénieur Technicien
ITRF : Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation
LDG : Lignes directrices de gestion
LPPR : Loi de programmation pluriannuelle de la recherche
LPR : Loi de programmation de recherche
MEDEF : Mouvement des entreprises de France
MESR : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.
MESRI : Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation
MGEN : Mutuelle générale de l'Éducation nationale
NTEU : National Tertiary Education Union
ONG : Organisation non gouvernementale

ORE : Orientation et réussite des étudiant·e·s
OS : Organisation syndicale
OSM : orientation stratégique ministérielle
PCA : Plan continuité d'activité
PDG : Président directeur général
PIA : Plan d'investissement d'avenir
PIB : Produit intérieur brut
PPCR : Parcours professionnels carrières et rémunérations
PPP : Partenariat public privé
PPT : Power point
PRA : Plan de reprise d'activité
QVT : Qualité de vie au travail
RETEX : Retour d'expérience
RI : Règlement intérieur
RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RP : Représentant du personnel
RPS : Risques psycho-sociaux
RTT : réduction du temps de travail
SATT : Société d'accélération du transfert de technologies
SCSP : Subventions pour charges de service public
SMIC : Salaire minimum de croissance
SMP : surveillance médicale particulière



Village Vacances Le Lazaret

La Corniche

223 rue Pasteur Benoît 4200 Sète

Téléphone : 04 67 53 22 47

Coordonnées GPS : 43°23'40.01 » N / 3°40'26.60 » E

Pour accéder au Centre Lazaret:

Si vous arrivez en voiture longer la mer par la route de la corniche de Neuburg.

Si vous arrivez par le train, prendre le Bus N°3 à la gare et descendre à l'arrêt « plan de la Corniche ». Comptez 15 minutes entre la gare et le centre.





SNTRS-CGT



**30^{ème}
CONGRÈS
SÈTE**