

BRS

CNRS
INSERM
INRIA
IRD
INED

Janvier 2021

Bulletin de la recherche scientifique

N° 515/2

DOCUMENTS POUR LE 30^E CONGRÈS

Sommaire

- BRS 515/1
Document d'orientation
(p1 à p32)
- BRS 515/2
Fiches Revendicatives
(p1 à p36)
- BRS 515/3
Statuts
(p1 à p12)

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

**30^E CONGRÈS
DU SNTRS
CGT**

**Revendicatif
2018-2020**

les 9, 10, 11, 12 Mars 2021

SÈTE

**SNTRS
la
cgt**

30^{ème} Congrès du SNTRS-CGT

PatCréat 2020 ©

A SALAIRES ET GRILLES DES PERSONNELS DE RECHERCHE

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

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

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

La valeur du point d'indice est l'élément essentiel du pouvoir d'achat, elle doit être revalorisée avec un rattrapage immédiat des pertes subies ces dernières années et le retour à un système d'indexation sur l'inflation.

Situation actuelle

Depuis la loi de titularisation de décembre 1983, jusqu'à septembre 2020, à l'exception de la grille des ingénieurs d'études, les grilles n'ont pas été revalorisées en dehors des mesures globales touchant l'ensemble des fonctionnaires : points d'indice en pied de grille pour suivre l'évolution du SMIC, Nouvel espace statutaire et le Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) en 2017.

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

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

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

Dans de nombreux ministères de la fonction publique d'État, la politique de rémunération a consisté à augmenter le montant des primes, parfois de façon substantielle, pour compenser partiellement ces pertes de pouvoir d'achat. Ceci n'a pas été le cas pour les fonctionnaires dépendant des ministères de l'éducation et de l'enseignement supérieur et de la recherche. La mise en place du nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP que nous rejetons toujours, ne permet aucune revalorisation égalitaire des primes, et conduit à une rémunération dépendant du poste de travail et de l'appréciation de la hiérarchie, ce que combat le SNTRS-CGT. Les chercheurs devraient « bénéficier » en 2027 d'une prime de base équivalente à la moyenne de celle des IR1 en 2020 (6400 €). Cette revalorisation est prévue dans le cadre de la LPR qui par ailleurs transforme l'architecture des primes des chercheurs sur le modèle du RIFSEEP. Que ce soit pour les ingénieurs, les techniciens ou les chercheurs, les primes resteront bien en dessous du niveau moyen des primes des fonctionnaires qui représentent 32% du salaire indiciaire.

La revalorisation des grilles, menée sous l'appellation PPCR (parcours professionnel carrière et rémunération), a été appliquée sans faire l'objet d'un accord majoritaire. Pour les fonctionnaires de la recherche, cela s'est traduit :

- 35 • Par un remodelage des grilles de la catégorie C et pour la catégorie B des modifications en trompe l'œil.
- 36 • Pour les catégories A :
 - 37 - L'allongement de la grille des AI avec création d'un 16e échelon.
 - 38 - L'alignement de la grille des Ingénieurs d'études sur la grille du corps des attachés d'administration de la
 - 39 Fonction Publique d'État, à la suite de la revendication du SNTRS-CGT auprès du MESRI. La revalorisation
 - 40 de la grille des IE était essentielle, le SNTRS-CGT a revendiqué que ce corps soit le pivot de la revalorisation
 - 41 des corps des IR et des chercheurs. Cette revendication semble partiellement prise en compte dans le cadre
 - 42 de la LPR, qui devrait corriger en partie l'inversion de carrière entre IE et IR, par la fusion des grades IR2 et
 - 43 IR1.

44 En dehors de la réforme des grilles, le PPCR a instauré la suppression des échelons accélérés et procédé à un transfert
45 limité d'une petite partie de la prime vers la rémunération indiciaire : 4 points d'indice pour la catégorie C, 6 pour la
46 catégorie B et 9 pour la catégorie A. L'insuffisance de ce transfert ne contribue qu'à une légère augmentation de la pension,
47 bien loin des revendications de la CGT d'une intégration de la totalité des primes dans le salaire. Les mesures décrites ci-
48 dessus ont été gelées en 2018 par décision du gouvernement Macron-Philippe. De plus l'engagement d'une carrière sur
49 deux grades ne s'est pas concrétisé.

50 **Nos revendications**

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

54 ➤ **Pouvoir d'achat :**

55 Pour mémoire au 1er janvier 2020, le SMIC est de 1539,42 € brut et 1218,83 € net. La valeur du point d'indice est de
56 4,686 €. Le gouvernement prévoit de la bloquer jusqu'en 2022.

57 **Revendications :**

- 58 • La hausse du pouvoir d'achat passe par l'augmentation du point d'indice. Le rattrapage signifie depuis 2000 une
59 hausse de 19,6% (en juillet 2020). Soit un point à 5,60 euros au lieu de 4,686 euros.
- 60 • Un SMIC à 1800 euros bruts. Si tous les salaires augmentaient en proportion cela veut dire une hausse de 21%
61 (1800/1480).
- 62 • L'augmentation immédiate des retraites de 300 euros par mois.
- 63 • Tout agent doit pouvoir bénéficier d'une amplitude minimale de sa rémunération de 2 au cours de sa carrière
64 (ex : un agent recruté à l'indice 330 devrait être assuré de finir sa carrière à l'indice 660). La moitié du gain
65 indiciaire dans chaque niveau est acquis dans le premier tiers de la carrière.

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

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

70 **Le SNTRS-CGT revendique :**

71 Une grille des rémunérations basée sur la qualification des agents. La qualification est l'ensemble des savoirs et des
72 savoir-faire relatifs à un métier ou une profession, que possède une personne, et acquis dans l'enseignement initial, par
73 la formation continue ou la pratique professionnelle.

74 **Catégorie C :**

75 ➤ **Adjoint 3 grades**

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

78 **Grille actuelle**

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

79 *L'amplitude sur le corps est de 1,43*

80 **Revendications :**

- 81 • Reconnaissance de toute l'ancienneté dans le privé et d'emplois contractuels publics
- 82 • Un premier sas d'entrée sans diplôme, rémunéré sur la base du minimum de la grille indiciaire et un deuxième
- 83 grade de la catégorie C ouvert aux titulaires de CAP, BEP ou Brevet des collèges.
- 84 • Fusion ATR et ATP2
- 85 • Plan de reclassement ATP2 en ATP1 et ATP1 en TCN
- 86 • Avancement de grade et de corps avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables
- 87 • En attendant la fusion des grades, généralisation d'un examen professionnel pour l'accès au grade ATP
- 88 • Une revalorisation de l'amplitude de la carrière des Catégories C.

89 **Grille revendicative**

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

90 *L'amplitude sur le corps serait de 1,47*

91 **Catégorie B :**

92 ➤ **Techniciens : 3 grades**

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

98 **Grille actuelle**

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

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

100 **Revendications :**

- 101 • Reconnaissance de toute l'ancienneté dans le privé et l'emploi contractuel public
- 102 • Fusion des grades TCN et TCS en un seul grade TCN
- 103 • Poursuite du plan exceptionnel de reclassement en AI
- 104 • Avancement de grades et de corps avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables

105 **Grille revendicative**

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

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

107 **Catégorie A :**

108 ➤ **Assistants ingénieurs : 1 grade**

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

112 **Grille actuelle**

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

113 **Revendications :**

- 114 • Reconnaissance de toute l'ancienneté dans le privé et l'emploi contractuel public
- 115 • Durée des échelons inférieure ou égale à 2 ans
- 116 • Relever l'indice terminal du corps à 650 comme pour les cadres sociaux éducatifs
- 117 • Avancement de corps avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables
- 118 • Maintien du caractère dérogatoire qui permet aux EPST de recruter des Bac+2 (BTS-DUT) en catégorie A

119 **Grille revendicative**

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

120 ➤ **Ingénieur d'études : 2 grades**

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

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

128 **Grille actuelle**

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

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

130 **Revendications :**

- 131 • Reconnaissance de toute l'ancienneté dans le privé et d'emploi contractuels publics
- 132 • Avancement de grade et de corps avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables
- 133 • Création d'un examen professionnel pour l'accès au grade supérieur.

134 **Grille revendicative**

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

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

136 ➤ **Ingénieur de recherches : 3 grades**

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

138 débouché.

139 **Grille actuelle**

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

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

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

142 **Revendications :**

- 143 • Reconnaissance de toute l'ancienneté dans le privé et l'emploi contractuel public dont les années de thèse
- 144 • Fusion des grades IR1 et IR2 avec l'intégration de HEA dans le 1er grade IR.
- 145 • Pas de grade fonctionnel
- 146 • Les corps de recrutements avec diplôme d'un niveau en-dessous du doctorat tel que les agrégés, accès à HEA
- 147 • Accès à HEB bis pour les IRHC, les administrateurs civils hors classe recrutés en dessous du diplôme de doctorat
- 148 ont accès à l'HEB bis par inscription sur tableau d'avancement.
- 149 • Avancement de grade et de corps avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables
- 150 • Ces corps permettront le recrutement d'ingénieur docteur, de chercheur et enseignant chercheur. Les deux
- 151 tiers des recrutements doivent intervenir dans les deux années après l'obtention de la thèse.

Grille revendicative

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

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

154 ➤ **Chargé de recherche : 2 grades**

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

161

Grille actuelle

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

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

Revendications :

- 164
- Reconnaissance de toute l'ancienneté dans le privé et d'emploi contractuel public dont les années de thèse
 - 165 • Recrutement au plus près de la thèse, mise en place d'un système de biseau avec une proportion de recrutés
 - 166 40% à thèse plus 2 ans et 60% au-delà des 2 ans
 - 167 • Pas de recrutement en CRHC pour une homogénéisation des corps dans notre ministère (le grade HC des
 - 168 maîtres de conférences n'est pas un grade de recrutement mais uniquement de promotion)
 - 169 • La grille des CRHC doit terminer à 1124 soit HEC1.
 - 170 • Les CRCN dont l'activité scientifique a été évaluée positivement doivent accéder à la hors classe après 5 ans
 - 171 d'ancienneté dans le dernier échelon. Pour les CR, même si la Hors classe est accessible à partir du 7e échelon
 - 172 de CRCN après 4 ans d'ancienneté dans le grade, elle doit être réservée à ceux qui sont au dernier échelon de
 - 173 la classe normale, afin d'empêcher un blocage de carrière.
 - 174 • Avancement de grade et de corps avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables.

175

Grille revendicative

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

176 *L'amplitude de la carrière sur le corps serait de : 2,09*177 ➤ **Directeur de recherche**

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

182

Grille actuelle

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

183 *L'amplitude de la carrière en fin de DR1 et début DR2 est de : 1,77*184 *L'amplitude de la carrière sur le corps est de : 1,99*185 **Revendications :**

- 186
- Reconnaissance de toute l'ancienneté dans le privé et l'emploi contractuel public dont les années de thèse
 - 187 • Avancement de grade avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables
 - 188 • Fusion DR1 et DR2 en DRCN
 - 189 • Fusion DRCE1 et DRCE2 en DRHC
 - 190 • Le grade des DRCN doit finir à HEC. Comme le corps de débouché des CR est le corps DR, il est logique que
 191 l'échelon sommital du grade de DRCN soit supérieur à celui de CRHC.
 - 192 • Le deuxième grade de DR en tant que débouché des DRCN doit chevaucher et commencer en HEB bis puis
 193 HEC pour finir en HEE.

194

Grille revendicative

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

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

196 ➤ **Les non titulaires**

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

200 **Déroulement de carrière :**

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

208 Pour les chercheurs, l'évaluation, y compris pour le passage au grade supérieur, est faite par les pairs, pour le CNRS par
209 les sections du Comité National et pour les autres organismes par les instances d'évaluation correspondant aux sections
210 du Comité National. Concernant le pyramidage, dans la recherche, il est de 44% de DR dont 5 % de DRCE et 56 % de
211 CR dont 10% de CRHC. En parallèle dans l'enseignement supérieur il est de 31% de professeurs (PU) dont 31% de classe
212 exceptionnelle et 69% de maîtres de conférences (MCF) dont 32 % en Hors classe. L'objectif de la LPR serait de
213 rapprocher les ratios sur 7 ans.

214 **Revendications :**

- 215 • Un recrutement massif de titulaires
- 216 • Une titularisation des personnels précaires.
- 217 • Une carrière linéaire avec deux grades maximums par corps.
- 218 • Une amplitude minimale de carrière de 1 à 2 (ex : un agent recruté à l'indice 330 est assuré de finir sa carrière à
- 219 l'indice 660). La moitié du gain indiciaire dans chaque niveau est acquis dans le premier tiers de la carrière.
- 220 • Un passage automatique garanti dans le second grade par ancienneté acquise.
- 221 • Le retour des CAP (promotions, mutations et mobilités).
- 222 • Fusion des deux grades du bas pour tous les corps à 3 grades.

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

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

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

228 **Revendications :**

- 229 • Uniformiser le pourcentage de la prime pour tous les corps, y compris les chercheurs, avec comme objectif de
230 passer à 30% de la rémunération globale brute
- 231 • Intégration de la prime dans le salaire pour le calcul de nos retraites
- 232 • Pour les ingénieurs et techniciens un effort prioritaire doit porter sur les catégories C et B et les AI.
- 233 • Pour les chercheurs, le premier pas consiste à utiliser le budget de la PEDR pour remonter le niveau de la prime
234 de recherche pour tous les chercheurs. La revalorisation des primes des chercheurs est avant tout une question
235 budgétaire, le Ministère doit attribuer à chaque EPST une enveloppe permettant de revaloriser immédiatement
236 la prime de recherche des chercheurs à 30% de la rémunération globale brute.
- 237 • Le montant de la prime de recherche dans chaque grade devrait être calculé au prorata de l'indice nouveau
238 majoré (INM) des chercheurs du grade.
- 239 • Travailler à l'harmonisation des grilles dans la Fonction Publique d'État et plus largement pour les trois versants
240 de la Fonction Publique.

B ACTION SOCIALE - préambule

242 L'action sociale a pour objet l'amélioration des conditions de vie des personnels actifs et retraités et de leur famille, elle
243 constitue un **élément de la politique sociale** au bénéfice des travailleurs.

244 Elle englobe notamment des actions ayant trait à la vie professionnelle, la vie privée et la solidarité. Prendre en compte
245 tous les aspects de la vie d'un travailleur, pas seulement le temps passé au travail, mais la considérer comme un
246 ensemble, avoir comme objectif l'épanouissement du travailleur comme individu et de sa communauté de travail en
247 général sont des enjeux auxquels l'action sociale doit faire face. Il est impossible de séparer de manière étanche pouvoir
248 d'achat, durée, contenu et conditions de travail d'un côté, logement, santé, transports, loisirs, culture et éducation de
249 l'autre. Tout cela participe à la « qualité de vie », qui ne peut pas rester en dehors des revendications syndicales.

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

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

261 Les fiches qui suivent traitent de différents aspects de l'action sociale, avec l'ambition de fournir un cadre revendication.

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

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

270 L'action sociale doit reposer :

- 271 • sur la participation des personnels à sa définition et à sa gestion via les instances d'établissement et les CAES ou
 272 associations de gestion,
- 273 • principalement sur le financement de l'administration à hauteur des besoins,
- 274 • sur la proportionnalité : modulation du montant des aides en fonction des revenus et de la situation familiale du
 275 personnel.

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

278 **Financement**

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

282 **Crèche**

- 283 • Exiger une réservation de berceaux en adéquation avec la demande des agents.
- 284 • Donner le choix aux parents du lieu de crèche en tenant compte de la proximité du lieu de travail, du lieu de
 285 garde et du lieu d'habitation.
- 286 • Revendiquer que, sur chaque campus, il y ait création d'une crèche financée par les établissements présents sur
 287 le site afin de répondre aux besoins de leurs personnels.

288 **Enfance**

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

292 **Les aides aux enfants handicapés**

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

296 **Le supplément familial de traitement (SFT)**

- 297 • Établir un montant forfaitaire quel que soit le niveau du salaire comme revendiqué par l'UFSE.

¹ Pour exemple, le budget global d'action sociale du CNRS pour 2018 s'est élevé à 33,77 millions d'€ pour une enveloppe de masse salariale de plus 2,1 milliards d'€. Seuls 6 millions ont été consacrés aux activités sociales et culturelles gérées par le CAES du CNRS.

- 298 • Revaloriser les montants SFT bloqués depuis 1967 (en 2020 il est de 2,29€ par mois pour un enfant 7).
- 299 • Prendre en compte la situation des familles monoparentales par une augmentation du montant forfaitaire.

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

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

303 **Les Chèques Vacances**

- 304 • Obtenir un relèvement des plafonds d'attribution du nombre des chèques vacances, afin d'élargir cette mesure
- 305 au plus grand nombre. Accroître la part versée par l'employeur en augmentant les taux de bonification de 5 %.
- 306 *Nota : Le CNRS n'aura consacré en 2016 qu'une enveloppe de 279 000€ au financement des chèques vacances*
- 307 *soit moins de 10 € par personnel titulaire. À l'Inserm en 2019 la somme consacrée était de 33 283 € soit moins*
- 308 *de 5€ par salarié (titulaires ou précaires).*
- 309 • Créer une nouvelle tranche pour les handicapés à 40%.

310 **Politique du logement**

- 311 • Obtenir l'augmentation substantielle du budget consacré au logement à hauteur de 1 % de la masse salariale.
- 312 • Adapter la part du budget des organismes consacrée à ces besoins, pour répondre à l'ensemble des demandes
- 313 y compris dans les régions où l'accès au logement est de plus en plus difficile.
- 314 • Obtenir une indemnité mensuelle "logement" afin de tenir compte des valeurs croissantes de l'immobilier.
- 315 • Obtenir des EPST qu'ils ré-abondent fortement le budget consacré au renouvellement et à l'élargissement du
- 316 parc immobilier pour l'accès au logement locatif en régions parisienne et dans les grandes agglomérations sous
- 317 tension, afin de permettre à leurs agents de se loger dignement en y consacrant une part de leur salaire
- 318 soutenable financièrement.
- 319 • Exiger que les agents aient accès au contingent préfectoral tant que l'effort des EPST dans les réservations de
- 320 logement n'est pas à la hauteur de la demande.
- 321 • Développer la politique de réservation de logements de tous types convenant aux besoins des nouveaux entrants
- 322 comme à ceux des agents titulaires.
- 323 • Obtenir des réservations conventionnelles pour des logements sociaux.

324 **Aides à l'installation des personnels**

- 325 • Ouvrir l'accès à la prime spéciale d'installation à l'ensemble des agents sur tout le territoire.
- 326 • Obtenir une aide de 5 000 € non remboursable pour la première installation et pour toutes mobilités
- 327 géographiques à l'ensemble des agents sur tout le territoire.
- 328 • Demander que les agents des EPST bénéficient de l'AIP (l'aide à l'installation des personnels de l'État).

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

- 330 • Généraliser à tous les EPST l'accès à un prêt bonifié d'accession à la propriété financé par les établissements.
- 331 • Obtenir une augmentation substantielle du budget alloué aux prêts bonifiés d'accession à la propriété (gérés par
- 332 le CAES pour le CNRS) pour l'ensemble des primo-accédants afin que tous les agents puissent y prétendre.
- 333 • Élargir les conditions d'accès pour l'obtention des BAP.
- 334 • Obtenir que le montant des prêts proposés soit relevé significativement.

335 **Prêt à l'amélioration de l'habitat**

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

338 **Aides exceptionnelles**

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

341 **Médecine de prévention et service social**

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

345 **Les aides aux retraités**

- 346 • Poursuivre le dispositif d'aide au maintien à domicile pour les retraités de la fonction publique d'État (notamment
347 les agents des EPST) afin de prévenir leur perte d'autonomie.

348 **Accès à la santé pour tous**

- 349 • Le SNTRS-CGT s'associe à la CGT pour revendiquer que la Sécurité Sociale prenne en charge la totalité des
350 dépenses de santé des salariés. À défaut, le SNTRS-CGT exige une participation, à minima de 50%, pour la part
351 des employeurs aux mutuelles de santé et de prévoyance, et ceci pour toutes les personnes du foyer. Cependant,
352 le SNTRS-CGT revendique que la part des mutuelles au financement des soins reste limitée.

354 Pour une restauration collective solidaire, de proximité et de qualité

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

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

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

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

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

367 À l'Inserm

368 En raison de la grande dispersion des laboratoires, l'accès à la restauration et les tarifs varient considérablement d'un
369 restaurant à un autre ainsi que d'une région à une autre. Nous évaluons à 25% le nombre d'agents ayant accès
370 régulièrement à la restauration collective. Sur les sites où les prestations sont les meilleures, le taux de participation
371 dépasse rarement 50%. La participation de l'Inserm au coût du repas ainsi que la part payée par les agents varient en
372 fonction des contrats signés avec les prestataires : CROUS, restaurants hospitaliers, universitaires et prestataires privés.
373 La participation moyenne de l'Inserm varie selon les délégations régionales entre 2,54€ et 5,66€ mais atteint par restaurant
374 une différence très importante de 0,95€ à 11,32 € (bilan de la politique sociale de 2019). Le budget « restauration » à
375 l'Inserm est le deuxième budget de l'action sociale. Il est approximativement de 1,66 M€ (bilan social de 2019).

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

379 À l'Inria

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

382 Les agents bénéficient de tarifs avantageux pour un repas complet composé d'un plat et 3 périphériques ou 2
383 périphériques (selon les sites et les prestataires). 4 tarifs s'appliquent selon des tranches indiciaires. Le tarif minimum est
384 resté calé sur le minimum légal, qui permet d'éviter l'avantage en nature (le demi-plancher URSSAF), en 2020 il est de
385 2,45€. Le tarif maximum est de 5,02€, soit supérieur de 12 cts au plancher URSSAF 2020. Le niveau des tranches
386 indiciaires a été relevé afin de tenir compte de l'évolution des grilles (transfert primes-points).

387 Nous revendiquons :

- 388 • Une restauration ouverte à tous ceux qui travaillent dans l'établissement (titulaires, contractuels, doctorants,
389 stagiaires) et aux retraités de l'établissement.
- 390 • Un tarif national dans les restaurants de l'établissement pour les personnels de l'établissement, en fonction du
391 salaire indiciaire de la Fonction Publique.
- 392 • Pour un repas complet, la tarification ne doit pas dépasser la valeur du plancher URSSAF (4,90 € en janvier
393 2020). Le ratio tarif maximum / tarif minimum devrait être de 2.
- 394 • Un repas complet est composé d'un plat principal et de 3 périphériques.
- 395 • Une TVA à taux zéro. Dans l'immédiat le retour au taux de 5,5% pourrait être une première étape.

- 396
397
- Des conventions réciproques doivent être passées avec les autres établissements de l'ESR, de la fonction publique d'État, hospitalière ou territoriale, en prenant pour base la tarification de l'établissement d'origine.
- 398
399
400
- La valeur des produits entrant dans la composition de l'assiette (position traditionnelle du syndicat) est trop variable dans le temps et dans l'espace pour servir de référence pour le maximum. Cela reste cependant le fonds de notre démarche revendicative.
- 401
402
- L'utilisation des denrées de qualité en favorisant les produits frais issus de la culture bio et/ou raisonnée et les circuits courts.
- 403
404
- Des restaurants "écoresponsables" favorisant le tri des déchets, le recyclage et la réduction des déchets, du suremballage, de l'usage des matières plastiques...
- 405
406
- Des comités d'usagers élus agissant sur la gestion des restaurants ainsi que sur la qualité des repas et des locaux. Le SNTRS-CGT doit être présent dans les élections à ces comités.
- 407
408
- Défendre les personnels des restaurants. Dans l'immédiat, il faut veiller à ce que la clause de reprise soit respectée lorsqu'intervient un changement de société gestionnaire.
- 409
410
- Quand les personnels des EPST ne peuvent accéder à un restaurant d'un EPST, un restaurant administratif ou un restaurant conventionné, ils doivent pouvoir bénéficier de tickets restaurants.
- 411
412
- Que le montant des tickets restaurant soit réévalué avec une participation de l'employeur en fonction de l'indice comme pour la restauration collective.
- 413
- Exiger une prise en charge des repas pendant les journées en télétravail.
- 414
415
416
- Un espace de vie équipé d'un matériel permettant le maintien des denrées au frais ainsi qu'un moyen de réchauffement, d'un point d'eau potable et de tables et chaises doit être accessible dans chaque laboratoire et service.

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

417

418

419

Les personnels sont acteurs directs dans la gestion d'une partie significative de l'action sociale dans la plupart des EPST.

420

Sous l'impulsion des organisations syndicales dans un certain nombre d'organismes, des structures associatives type « comité d'entreprise » tels les CAES, se sont créées. Elles sont gérées par des administrateurs élus sur listes syndicales, par l'ensemble des personnels actifs, titulaires, non titulaires, et retraités.

421

422

423

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

424

425

426

427

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

428

429

430

431

432

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

433

434

- Obtenir, auprès du ministère concerné, la création dans chaque EPST d'une structure de gestion "type CAES" ;

435

- Obtenir que la subvention (hors frais de personnel et des locaux) allouée aux CAES, soit portée, dans l'immédiat, à 1% de la masse salariale des permanents et non permanents ;

436

437

- Veiller à ce que les associations (type CAES) soient gérées par les représentants syndicaux élus du personnel ;

438

- Mettre en œuvre une politique sociale discutée démocratiquement par les salariés et ne devant pas se substituer à celle relevant de la responsabilité des services sociaux des organismes ;

439

440

- Exiger l'arrêt de la baisse du plafond d'emplois et obtenir que tous les emplois de l'action sociale soient pris en charge par les EPST. Chaque fois que l'emploi nécessaire correspond à une fonction permanente, un poste budgétaire statutaire doit être attribué au CAES. Nous demandons l'ouverture d'un concours dans le cas où la procédure de mobilité serait infructueuse ;

441

442

443

444

- Exiger le remplacement de tous les départs en retraite des personnels des EPST affectés au CAES ou assimilé.

445

- Développer des partenariats avec les associations gérant les activités sociales dans les organismes (EPST, universités...) et revendiquer au niveau local une action sociale commune à tous les personnels hébergés sur un même site ; les financements seront assurés par chaque partenaire au prorata des participants ;

446

447

448

- Développer les relations avec les prestataires du tourisme social ou de l'économie solidaire et privilégier les prestations proposées par le secteur « non marchand » ;

449

450

- Permettre aux personnels de droit privé des filiales des EPST, qui ne sont pas assez nombreux pour pouvoir bénéficier d'un comité d'entreprise, d'accéder aux activités proposées par le CAES ou assimilé pour ce qui concerne l'action culturelle, sportive ou de loisirs. Au préalable, des conventions de financement doivent être établies avec les directions des filiales ;

451

452

453

454

- Veiller à l'application des tarifs dégressifs basés sur le quotient familial afin de prendre en compte le revenu des familles ;

455

456

- Veiller au maintien du dispositif de prêt solidarité.

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

- 459 • Le SNTRS-CGT agira avec tout syndicat qui sera d'accord sur une plate-forme politique commune qui tient
460 compte de ses revendications. Cette plateforme doit notamment revendiquer une revalorisation de la subvention
461 du CNRS à 1% de la masse salariale.
- 462 • Dans tous les cas de figure, il assumera tout son rôle de défense de ses idées et revendications et exigera toute
463 la place que lui confère le suffrage universel, pour garantir une action sociale forte au profit de tous les salariés et
464 retraités du CNRS, de l'ex CEE et du CAES.
- 465 • Le SNTRS-CGT s'engage auprès des salariés à faire la plus grande transparence sur ses choix et sur la gestion,
466 dans le plus strict respect des obligations envers les organismes pourvoyeurs des moyens.
- 467 • Nos élus, dans leur rôle d'employeur, s'engagent à tout mettre en œuvre pour assurer aux salariées et aux agents
468 une amélioration permanente de leurs conditions de travail pour allier épanouissement personnel et
469 développement du CAES.
- 470 • Dans le cas du personnel CNRS, ils s'engagent à défendre le droit des agents aux promotions en accord avec leur
471 qualification et leur ancienneté.
- 472 • 3particulier vers les familles ayant le plus de difficultés (familles monoparentales, précaires, faibles revenus, ...) à
473 accéder aux vacances, aux loisirs, à la culture, et au sport au travers particulièrement des courbes de tarifs
474 dégressifs et de la méthode de calcul du quotient familial.
- 475 • Pour les «**vacances** » et l'«**enfance** », les élus du SNTRS-CGT poursuivront les partenariats avec les prestataires
476 du tourisme social et familial et des Comités d'Entreprise. Ils maintiendront une politique d'entretien et de
477 rénovation du patrimoine CAES et la gestion en propre des centres de vacances du CAES.
- 478 • Pour les **activités locales et régionales**, ils s'engagent à développer l'effort financier pour assurer une action
479 solidaire forte au niveau local. Le CAES devra assurer la formation des élus et les accompagner dans leur
480 demande de moyens auprès du CNRS.
- 481 • Les collaborations avec nos partenaires des EPST et de l'Université seront poursuivies et développées afin de
482 permettre à tous les agents travaillant sur un même site de bénéficier d'une action sociale locale.
- 483 • Le SNTRS-CGT s'engage à maintenir l'optimisation des frais de fonctionnement du CAES afin de redistribuer la
484 plus grande part de la dotation annuelle dans des prestations pérennes.
- 485 • Les élus du SNTRS-CGT rendront compte régulièrement de leurs activités à la CE du syndicat.

487 **Le CAES du Inserm** est une Association loi de 1901. Créée en 1972 à l'initiative des organisations syndicales selon le
 488 modèle du CAES CNRS. Il tient le rôle d'un comité d'entreprise pour les activités sociales (vacances, loisirs, culture,
 489 activités pour les jeunes et sport). Ces activités s'adressent aux salariés Inserm, titulaires, précaires, aux retraités, ainsi
 490 que leur famille. Il emploie, en 2016, 9 personnes (2 agents Inserm et 7 CDI de droit privé). Au niveau local, il dispose
 491 d'une trentaine de comités locaux (CLAS). Une convention passée avec l'Inserm lui assure une dotation indexée sur la
 492 totalité de la masse salariale et la prise en charge des dépenses annexes (locaux, fluides, affranchissement...) et des
 493 décharges au niveau national et local.

494 Il est dirigé par 17 élus sur listes syndicales. Leur rôle est de redistribuer une petite partie de la valeur de la force de travail,
 495 selon des critères définis collectivement pour répondre aux besoins des salariés et leurs familles.

496 Le gel des salaires dans la fonction publique et l'augmentation du chômage touche sévèrement les familles des salariés
 497 de l'Inserm. Pour beaucoup d'entre eux, l'accès aux vacances, les loisirs, la culture et le sport n'est possible que grâce
 498 aux subventions données par le CAES.

499 Pendant 11 ans de 2008 à 2019, le SNTRS-CGT a assuré la présidence du CAES Inserm avec un accord de gestion avec
 500 le SNCS FSU. Cet accord définissait la revendication des moyens supplémentaires auprès de l'Inserm, les priorités dans
 501 l'utilisation des moyens, l'indépendance vis-à-vis de l'employeur et un engagement pour la plus grande transparence de
 502 gestion vis-à-vis des salariés.

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

505 L'Inserm est un des EPST ayant le plus haut taux de précarité (37,8% en 2019). En 2008, la contribution de l'Inserm au
 506 titre de ces salariés était pratiquement inexistante. Dès notre arrivée à la direction du CAES, la principale revendication a
 507 été l'augmentation de la dotation par la prise en compte de la masse salariale des personnels précaires. Nous l'avons
 508 obtenue sous la forme d'un plan pluriannuel d'augmentation.

509 Une nouvelle convention a été signée fin 2017 avec l'Inserm qui prévoit dans ces considérants que **«le soutien financier
 510 de l'Inserm au CAES (hors décharges) a vocation à représenter 1% des dépenses limitatives et non limitatives de
 511 personnel de l'Établissement sous réserves des possibilités et choix budgétaires de l'Établissement»**. Cette
 512 nouvelle convention acte la prise en charge de la masse salariale non limitative (précaires) dans le calcul de la subvention
 513 avec un taux à ce jour de 0.62%. Cette conquête, obtenue pendant les 3 mandats de présidence du SNTRS-CGT, a
 514 permis l'augmentation de la dotation du CAES de plus de 41%.

515 Ces moyens supplémentaires ont permis au CAES d'offrir de nouvelles prestations (périscolaire, voyages, accès aux
 516 activités pour les jeunes jusqu'à 25 ans, prestations pour les familles en grande difficulté, prestations pour les
 517 handicapés...) et d'améliorer significativement celles existantes (passage de la grille 10-54% à 10-60%, voir pour
 518 Jeunesse 20 -70% et un taux solidarité à 85%, avec amélioration des bornes, augmentation des plafonds journaliers
 519 régulièrement, ...).

520 La politique de casse des acquis sociaux par les gouvernements successifs, nous fait craindre pour l'avenir du CAES. Le
 521 maintien et le développement de l'action sociale, exige un haut niveau revendicatif pour donner aux salariés les moyens
 522 de défendre leurs intérêts.

523 Revendications vis à vis l'Inserm

- 524 • Exiger, dans les mandats prochains, l'application du « considérant » de la nouvelle convention qui prévoit de
 525 porter la subvention à 1 % de la totalité de la masse salariale.
- 526 • Revendiquer que la dotation attribuée au CAES, en euros, ne puisse pas diminuer en cas de baisse conjoncturelle
 527 de la masse salariale. (ex : baisse malgré un maintien du nombre de salariés). Cette revendication n'a pas pu
 528 être inscrite dans la nouvelle convention mais elle reste d'actualité. Il a été négocié que le pourcentage appliqué
 529 ne diminuera pas.
- 530 • Revendiquer que les postes de gestion du CAES soient occupés par du personnel Inserm et au minima, le
 531 maintien des deux postes statutaires actuels mis à disposition.
- 532 • Exiger l'application en faveur de tous les CLAS, des Articles 19 et 20 de la convention qui prévoit la mise à
 533 dispositions des CLAS, de locaux et des moyens en l'élargissant aux outils actuels (informatique, WEB, mail, ...).

- 534
- 535
- 536
- 537
- 538
- Exiger la prise en compte dans l'évaluation et les promotions du personnel de l'Inserm, du travail réalisé par les élus du CAES et des CLAS.
 - Obtenir des décharges de service pour les agents souhaitant participer aux commissions du CAES et/ou assister à l'Assemblée Générale annuelle de l'Association. La nouvelle convention prévoit des autorisations spéciales d'absence pour participer à l'Assemblée Générale et aux commissions du CAES.

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

- 541 • Le SNTRS-CGT s'engage à assumer des responsabilités au CAES avec tout syndicat qui sera d'accord sur une
542 plateforme commune de gestion qui tienne compte de ses revendications.
- 543 • Si notre syndicat est minoritaire, il assumera son rôle de défense de ses idées et ses revendications. Le SNTRS-
544 CGT ne s'engagera pas dans un accord qui comportera uniquement une distribution de postes.
- 545 • À chaque fois que le SNTRS-CGT sera en position de responsabilité, il s'engage auprès des ayants droit, à faire
546 la plus grande transparence sur ses choix et sur la gestion. Toutes ces informations seront publiques y compris
547 pour les organismes pourvoyeurs des moyens.
- 548 • Le SNTRS-CGT s'engage, comme il l'a fait au cours des derniers mandats, à mettre au débat de l'Assemblée
549 Générale du CAES, toutes les mesures importantes ayant trait au fonctionnement et/ou aux prestations, avant le
550 vote au CNAS.
- 551 • Les élus dans leur rôle d'employeur, s'engagent à respecter scrupuleusement les textes réglementaires et la
552 convention collective appliquée aux salariés du CAES. En cas de conflit, ils s'engagent à les régler en privilégiant
553 l'accompagnement des personnels par des organisations syndicales de leur choix. Dans le cas du personnel
554 Inserm, ils s'engagent à défendre leur droit aux promotions en accord avec leur qualification.
- 555 • Il s'engage à faire évoluer la politique de subventionnement en particulier vers les familles ayant le plus de
556 difficultés (familles monoparentales, précaires, faibles revenus...) à accéder aux vacances, aux loisirs, à la
557 culture, et au sport. Pour cela, il mandate ses élus à mener une réflexion sur la méthode de calcul du QF (part
558 CAES) et les grilles de subvention.
- 559 • Pour les « **VACANCES** » et la « **JEUNESSE** », il s'engage à privilégier les partenariats et les prestataires du
560 tourisme social.
- 561 • En absence d'une offre suffisante du tourisme social, le CAES devra mener une réflexion sur l'optimisation des
562 moyens des secteurs afin de mieux se positionner dans les négociations avec les prestataires du tourisme
563 marchand. Pour cela, il faut redéfinir la part des catalogues CAES et celle des subventions *a posteriori* pour que
564 nos prestations soient les plus en accord avec les besoins.
- 565 • Le SNTRS-CGT refusera de soutenir ou promouvoir par quelques moyens qui soit les GAFSA type Airbnb, Booking
566 etc.
- 567 • Pour les « **CLAS** » Le SNTRS-CGT doit s'assurer de la formation des élus des CLAS et exiger leur
568 accompagnement dans leur demande de moyens de fonctionnement auprès de l'Inserm (locaux, matériel
569 informatiques...). Le SNTRS-CGT doit mettre tout en œuvre pour développer la solidarité au niveau local. Le
570 SNTRS-CGT doit solliciter et aider ses adhérents à participer à la vie des CLAS et à s'investir dans leur
571 fonctionnement.
- 572 • Le SNTRS-CGT favorisera la collaborations avec nos partenaires des EPST et des Universités afin de permettre
573 à tous les agents travaillant dans le même site de bénéficier d'une action sociale locale.
- 574 • Le SNTRS-CGT s'engage à redistribuer au maximum la dotation annuelle du CAES dans des prestations
575 pérennes.

C LUTTER CONTRE TOUTES DISCRIMINATIONS

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

581 De tout temps, la domination de certaines classes sur d'autres, de certaines populations, s'appuie sur les discriminations
 582 qui créent des échelles de valeurs et catégorisent les individus. La société capitaliste intègre depuis toujours ces
 583 discriminations pour organiser la concurrence entre les travailleurs et façonner le monde à son image. Le SNTRS-CGT
 584 entend lutter contre l'ensemble des discriminations, quelle qu'en soit la nature, qu'elles soient prohibées et inscrites dans
 585 les critères de la loi ou qu'elles soient encore « légales ». Nous devons revendiquer la mise en place dans notre ministère
 586 et nos administrations d'instances anti-discriminations, auxquelles participeront les syndicats. Mais malheureusement cela
 587 ne nous permettra pas de nous débarrasser du capitalisme, par essence discriminant, la lutte principale reste donc la
 588 mobilisation sur le terrain.

589 **Rappel de certaines lois**

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

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

603 **La discrimination inclut :**

604 *1° tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par*
 605 *une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant,*
 606 *hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;*

607 *2° le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2. ».*

608 Dans la même loi du 13 juillet 1983, le Chapitre IV portant sur les obligations et de la déontologie des fonctionnaires, plus
 609 spécialement l'article 25 modifié par loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 - art. 1. « **Le fonctionnaire exerce ses fonctions**
 610 **avec dignité, impartialité, intégrité et probité.** Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à l'obligation de neutralité.
 611 Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. À ce titre, il s'abstient notamment de
 612 manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses. Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les
 613 personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité. Il appartient à tout chef de service de veiller au respect
 614 de ces principes dans les services placés sous son autorité. Tout chef de service peut préciser, après avis des
 615 représentants du personnel, les principes déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité, en les adaptant
 616 aux missions du service ».

617 En France la loi de 1905 sur la Laïcité garantit la liberté de conscience. De celle-ci découle la liberté de manifester ses
 618 croyances ou convictions dans les limites du respect de l'ordre public. Elle implique la neutralité de l'État et impose l'égalité
 619 de tous devant la loi sans distinction de religion ou conviction. La laïcité garantit aux croyants et aux non-croyants le même
 620 droit à la liberté d'expression de leurs croyances ou convictions. Elle assure aussi bien le droit d'avoir ou de ne pas avoir
 621 de religion, d'en changer ou de ne plus en avoir. Elle garantit le libre exercice des cultes et la liberté de religion, mais aussi
 622 la liberté vis-à-vis de la religion : personne ne peut être contraint au respect de dogmes ou prescriptions religieuses. La
 623 laïcité implique la séparation de l'État et des organisations religieuses. L'ordre politique est fondé sur la seule souveraineté
 624 du peuple des citoyens, et l'État —qui ne reconnaît et ne salarie aucun culte— ne régit pas le fonctionnement interne des
 625 organisations religieuses. De cette séparation se déduit la neutralité de l'État, des collectivités territoriales et des services

626 *publics, non de ses usagers. La République laïque impose ainsi l'égalité des citoyens face à l'administration et au service*
627 *public, quelles que soient leurs convictions ou croyances. La laïcité n'est pas une opinion parmi d'autres mais la liberté*
628 *d'en avoir une. Elle n'est pas une conviction mais le principe qui les autorise toutes, sous réserve du respect de l'ordre*
629 *public.*

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

- 631 ➤ Le SNTRS-CGT exige, pour le personnel de nos champs, le respect de l'obligation de soutien de son administration
632 lorsqu'un personnel est victime de discrimination.
- 633 ➤ Le SNTRS-CGT s'engage à construire, si besoin avec l'aide de la fédération, une démarche syndicale et des outils
634 afin de contraindre nos administrations à respecter ces droits fondamentaux sur tous les lieux de travail.
- 635 ➤ Les administrations de nos champs doivent être à la pointe de la lutte contre les discriminations en mettant en
636 place des dispositifs pour défendre les personnes qui s'estiment victimes de propos ou d'actes discriminatoires.
- 637 ➤ Pour le personnel précaire, le SNTRS-CGT exige le respect des dispositions favorables aux salarié-e-s du code
638 du travail en matière de discriminations et agit pour renforcer le code du travail pour que l'interdiction des
639 discriminations soit effective.
- 640 ➤ Les actions en justice doivent être facilitées. Tous les textes législatifs ou réglementaires traitant de la discrimination
641 doivent être plus contraignants pour les auteurs d'actes discriminatoires. La charge de la preuve par la victime
642 présumée doit être simplifiée, tout en respectant la présomption d'innocence de tous.
- 643 ➤ Le SNTRS-CGT lutte pour faire reconnaître de nouveaux critères de discriminations qui pour le moment sont
644 encore « légaux » comme les critères de nationalité dans l'accession à la titularisation dans l'ensemble de la
645 fonction publique.

646 **Lutter contre les discriminations de genre**

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

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

- 655 ➤ Une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail avec une réelle mixité des métiers
656 et des emplois de la recherche ;
- 657 ➤ Un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un accès aux postes à responsabilité ;
- 658 ➤ L'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal (prime comprise) » pour les emplois de valeur
659 comparable ;
- 660 ➤ Le respect de la parité, que ce soit lors de la titularisation, des promotions, des salaires, de l'accès au poste, quel
661 que soit le niveau de responsabilité ;
- 662 ➤ Le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur
663 santé et leur temps libéré ;
- 664 ➤ Un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale, sans discrimination pour les personnels
665 à temp partiel ;
- 666 ➤ Dans le plan de formation des adhérent-e-s, intégrer des stages ou journées d'étude sur les discriminations, les
667 violences faites aux femmes.
- 668 ➤ Pour l'intégration de formations obligatoires pour tous les Directeurs et Directrices d'unité et les responsables de
669 structure, sur les thèmes : principe d'égalité, détecter et combattre le harcèlement sexuel et moral.
- 670 ➤ Nous demandons à nos administrations d'effectuer des campagnes annuelles d'information sur le harcèlement
671 sexuel.

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

675 **Lutte pour la prohibition du harcèlement moral**

676 ➤ Le SNTRS CGT continuera à se battre pour qu'aucun personnel titulaire ou précaire ne subisse de harcèlement
677 moral.

678 ➤ Nous demandons à nos administrations d'effectuer des campagnes annuelles d'information sur le harcèlement
679 moral.

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

684 **Lutte pour la prohibition de la discrimination d'origine, d'ordre religieux et de lieu de** 685 **résidence lors des recrutements et du parcours professionnel**

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

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

694 **Lutte contre les LGBTQIAphobies**

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

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

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

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

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

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

717 **La lutte contre les actions répressives**

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

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

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

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

D SUJÉTIONS, ASTREINTES, TRAVAIL DE NUIT

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

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

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

742 La réglementation traitant de ces situations relève de la Circulaire n° 030001DRH du 13 février 2003 relative à
743 l'indemnisation et à la compensation des sujétions et astreintes. Cette circulaire s'appuie sur le décret du 25 août 2000
744 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'État.

745 Cette circulaire doit être revue ; elle a vieilli et reste inadaptée dans bien des situations. Elle manque de lisibilité et de ce
746 fait, elle est souvent mal interprétée et appliquée de façon discriminatoire selon les Instituts et Laboratoires. Elle est de
747 plus dérogatoire depuis la mise en place du RIFSEEP.

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

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

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

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

766 **Le SNTRS-CGT revendique pour ces agents soumis aux sujétions,** 767 **astreintes, travail de nuit :**

768 ➤ Le respect de la législation qui définit l'organisation du travail, le respect de l'amplitude de travail, des temps travail,
769 des pauses et des repos.

770 ➤ La fin du système dérogatoire provisoire PPRS et la révision du périmètre des ayant droits. Le nouveau dispositif
771 doit intégrer tous les chercheurs et les contractuels comme bénéficiaires du régime d'indemnisation sans exclusion
772 aucune.

773 ➤ La transparence en matière de sujétions et astreintes dans tous les labos. Il est primordial de continuer à recenser
774 tous les postes aux conditions de travail et horaires atypiques. Les règlements intérieurs des laboratoires et les
775 décisions des instituts doivent être revus pour intégrer tous les postes donnant droit à des indemnités de sujétions
776 et astreintes,

777 ➤ Une égalité de traitement entre tous les agents.

778 ➤ Une réévaluation significative des montants des indemnités.

- 779 ➤ L'abandon des plafonds d'indemnisation de façon à ce que l'indemnité corresponde au plus près, au nombre
780 d'heures de travail réellement exigées par l'activité des agents. Permettre aux agents de choisir librement entre
781 indemnisation et récupération avec la possibilité de panacher.
- 782 ➤ Une prise en charge égalitaire des astreintes et sujétions en fonction des réalités du terrain et des contraintes.
- 783 ➤ Le respect des contraintes particulières liées aux sujétions et astreintes.
- 784 ➤ Une indemnisation dès le premier jour et non plus à partir du seizième jour pour les missions en terrain difficile.
- 785 ➤ Une limite de jours d'embarquement ou de jours de mission en terrain difficile par années glissantes afin de
786 préserver la santé des agents.
- 787 ➤ L'amélioration des niveaux de compensation pour les week-ends, les jours fériés et les nuits travaillés dans le
788 cadre des missions relevant des sujétions. Cette amélioration doit passer par l'ouverture de droits à compensation
789 en repos associées à des indemnités financières afin que le temps de travail à bord ne mette pas en danger la
790 santé des agents Pour cela nous demandons l'alignement de la circulaire de 2003 sur le Décret n° 2006-164 du
791 25 août 2006 relatif à l'organisation du travail des personnels n'exerçant pas la profession de marin embarqué à
792 bord des navires de recherche océanographique ou halieutique.

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

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

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

803 Les mêmes contre-réformes depuis au moins 2006.

804 Sans trop remonter dans le temps, le gouvernement de Sarkozy-Pécresse et son « Pacte contre la recherche » de 2006
 805 en instituant l'ANR² (financement par AAP³, explosion du nombre des CDD) et l'AERES⁴ devenue HCERES⁵ (remise en
 806 cause de l'évaluation par les pairs des labos et sanction de ceux qui ne cochent pas les bonnes cases des pseudo-critères
 807 de l'excellence), sous prétexte d'innovation et d'excellence, a lancé une vaste opération de mise au service des intérêts
 808 du privé de la recherche en imposant une importante régression à l'ESR⁶ dans la façon d'attribuer et de gérer les moyens
 809 tant sur le plan des crédits alloués que des personnels... Le gouvernement Hollande-Fioraso avec sa loi ESR de 2013 a
 810 poursuivi la même œuvre de démantèlement et subordination aux intérêts du privé. Quant à l'actuel gouvernement de
 811 Macron-Vidal, sa LP(P)R⁷ consiste à approfondir cette œuvre réactionnaire qui a mis à terre l'ESR.

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

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

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

821 Pour prévenir les épidémies, empêcher qu'elles se répandent, découvrir de nouveaux traitements médicaux et plus
 822 globalement permettre à toute la société de progresser dans l'avancement des connaissances, il y a urgence. 20 ans
 823 après la signature de l'accord du processus de Bologne (C. Allègre, 1999) la France n'a toujours pas atteint l'objectif des
 824 1% du PIB consacré à la Recherche publique ! Sachant que 1% du PIB actuellement de 2 479 milliards €, représente près
 825 de 25 milliards € et que la dépense intérieure de recherche et développement des administrations est actuellement de 17
 826 milliards €, il manque 8 milliards € depuis 10 ans, d'après leurs propres « engagements ». Cette annonce de 5 milliards €
 827 supplémentaires en 2030, est loin de rattraper le retard.

828 20 ans après les accords de Bologne (2000 – 2020) que de temps perdu en avancées scientifiques possibles faute de
 829 moyens. Cette pénurie a été aggravée par le mode de financement par appel à projet via l'ANR qui oriente les travaux
 830 dans des domaines prédéfinis, jugés rentables par des comités d'experts en lien avec le pouvoir politique et économique.
 831 La forme la plus « aboutie » de ce système, est représentée par les « Investissements d'Avenir » (PIA). Ils sont à la
 832 discrétion du premier ministre, supervisés par son Secrétariat général pour l'investissement (SGPI) et son Comité de
 833 surveillance des investissements d'avenir composé entre autres de dirigeants de grands groupes tels que Sparing Vision,
 834 Meridian, Oui Care, Total, Plastic Omnium. Alors que le CNRS a pour devise officielle de dépasser les frontières de la
 835 connaissance, ces modes de financement imposent des frontières. La recherche en mode projet est un énorme gaspillage
 836 de temps et d'argent estimé à près de 50% du montant total, soit 2,3 milliards € de pure perte qui alimentent une mille-
 837 feuille administrative et bureaucratique.

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

² ANR : Agence Nationale De la Recherche

³ AAP : Aide A Projet

⁴ AERES : Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur

⁵ HCERES : Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur

⁶ ESR : Enseignement supérieur et recherche

⁷ LPR : Loi pluriannuelle de la recherche (anciennement LPPR)

843 **Le moyen essentiel pour développer la recherche, c'est l'emploi** 844 **scientifique pérenne.**

845 Le nombre d'emplois statutaires dans les établissements est inférieur aux plafonds d'emplois votés au parlement (en 2018
846 le CNRS avait 24 775 emplois pour un plafond de 28 597 et l'INRA 7 837 emplois pour un plafond de 9 989) soit quelque
847 6 000 fonctionnaires de moins. Au CNRS, le nombre de personnels titulaires a diminué de 1350 en 10 ans (2007-2016)
848 dont 450 chercheurs et pire encore, 900 ingénieurs et techniciens, soit 6%. Si nous tenons compte des postes précaires
849 le CNRS a perdu au total 3000 emplois en 10 ans.

850 Selon le rapport d'activité de 2019⁸, le CNRS comptait 11 174 chercheurs permanents et 2 300 en CDD, 13 282 ingénieurs
851 et techniciens permanents et 2828 en CDD ce qui fait près de 30 % de contractuels. De même en 2018-2019, selon le
852 ministère, 25% des enseignants dans l'enseignement supérieur étaient non-permanents⁹ et 25 % des personnels de
853 soutien sont aussi des contractuels¹⁰.

854 **Nos revendications :**

855 ➤ Nous demandons la suppression de l'ANR, des initiatives d'excellence (PIA)¹¹ et du Crédit Impôt Recherche (CIR)
856 en reversant directement l'équivalent de cet argent public (ANR : 672 milliards €, PIA3 : 1 milliards € en 2019 et
857 CIR près de 6,8 milliards €) aux organismes de recherche sous forme de dotations pérennes.

858 ➤ Nous revendiquons que le FEI (Fonctionnement, Équipement et Investissement) augmente de 4,5 milliards € sur
859 4 ans, afin d'accroître de 1,5 ou 2 milliards € les budgets récurrents et le reste pour les investissements notamment
860 les équipements, les constructions et les TGIR. Quand actuellement le récurrent des laboratoires (EPST +
861 université) est à peine à 500 millions €.

862 ➤ Nous exigeons un recrutement exclusif sur statut de fonctionnaire, seul garant de l'indépendance scientifique des
863 personnels de la recherche vis-à-vis des pouvoirs économiques et politiques. Le statut offre la sécurité pour se
864 projeter vers l'avenir, pour s'impliquer dans la vie et l'organisation des collectifs de travail, autant de caractéristiques
865 indispensables à la recherche.

866 ➤ Nous nous opposons à la contractualisation de l'emploi scientifique que prévoit la LPR avec les recrutements en
867 CDI de mission scientifique et « tenure tracks » ou « chaires professeur junior » qui aggravent toutes les atteintes
868 précédentes de mise en concurrence. Ces contrats remettent en cause le statut de chercheur à temps plein,
869 imposent la précarité à vie pour une part toujours plus grande d'Ingénieurs, Techniciens et Chercheurs, allant de
870 contrat en contrat toute leur carrière.

871 ➤ Nous revendiquons 3,5 milliards € pour un plan de titularisation des personnels précaires et la mise en œuvre d'un
872 plan pluriannuel de création d'emplois de fonctionnaires dans tous les corps. Avec la FERC-CGT, le SNTRS-CGT
873 estime les besoins à 70 000 emplois à temps plein recherche en plus pour tous les établissements de l'ESR. Cela
874 fait un total 3.5 milliards € à l'issu des 4 ans.

875 ➤ La masse salariale « recherche publique » est actuellement autour de 10 milliards €, pour satisfaire nos
876 revendications indiciaires, indemnitaires et d'évolution de nos grilles de carrière, nous revendiquons une hausse
877 de 30% soit de 3 milliards € à atteindre en 4 ans.

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

⁸ http://www.cnrs.fr/sites/default/files/news/2020-07/RA_CNRS2019_web.pdf

⁹ https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T579/les_personnels_enseignants_de_l_enseignement_superieur_public_sous_tutelle_du_mesri/#ILL_EESR12_ES_04_01a/

¹⁰ https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T565/les_personnels_non_enseignants_de_l_enseignement_superieur_public_sous_tutelle_du_mesri/

¹¹ PIA : Plan d'investissement d'avenir

881 Le télétravail a été introduit dans la fonction publique d'état avec la loi Sauvadet du 12 mars 2012¹² qui fixe les principes
 882 qui régissent le télétravail, le décret du 11 février 2016¹³ qui fixe les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail
 883 et celui du 5 mai 2020¹⁴ qui élargi les possibilités d'utilisation du télétravail tout en restreignant les droits des agent-e-s.
 884 Le ministère de l'ESR a sorti un arrêté d'application du décret de février 2016¹⁵ totalement aseptisé en novembre 2017,
 885 après un passage en CHSCT exceptionnel à la demande des représentants du personnel qui se sont battus pour avoir
 886 plus de droits, mais sans rien obtenir, car le ministère n'a pas eu la volonté de mettre les moyens nécessaires à la
 887 disposition des établissements.

888 Au CNRS

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

895 À l'Inserm

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

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

914 L'Inria

915 Considère qu'il a été le premier organisme de recherche à proposer concrètement le télétravail à ses agent-e-s. Une
 916 expérimentation du télétravail a été mise en place au niveau national dès février 2016, après un an de négociations,
 917 passage en Comité National d'Hygiène de Santé et de Conditions du Travail (CNHSCT) et vote en comité technique. Elle
 918 a concerné 240 personnes, soit environ 10 % de l'effectif total, sur la base du volontariat. L'origine du projet était liée au
 919 déménagement du centre de recherche de Rocquencourt à Paris, de nombreu-x-ses agent-e-s habitant loin de Paris. Le
 920 dispositif a été pérennisé en 2017, sur les mêmes bases : au maximum un jour de télétravail par semaine, aucun métier
 921 exclu a priori, pas de prise en charge de frais hormis l'achat d'un ordinateur portable, si besoin. Le télétravail est cumulable
 922 avec l'aménagement du temps de travail et le temps partiel, à condition que les agent-e-s soient présents au moins 3 jours
 923 sur site, dont le mardi et le jeudi. Un jour supplémentaire peut être accordé sur avis médical. Le nombre d' agent-e-s en

¹² <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000025489865/2019-08-08/>

¹³ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032036983/>

¹⁴ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041849917/>

¹⁵ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000035994394/>

924 télétravail augmente d'environ 10 % par an. Au bilan social 2019, on comptait 390 télétravailleu·r·se·s, soit 16 % du total
925 des agent·e·s rémunérés par l'Inria.

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

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

929 **1. Campagne télétravail.**

930 Une campagne de demandes de télétravail par an.
931 Nombre de jours de télétravail : 2 jours pour les travailleur·r·se·s à 100%, 1 jour pour les travailleur·r·se·s à 70% et
932 80%. Aucun droit pour les agent·e·s qui exercent à moins de 70%.

933 **2. Télétravail sur préconisation médicale**

934 Depuis 4 ans, les agent·e·s reconnus travailleur·r·se·s en situation de handicap peuvent bénéficier de télétravail
935 sur préconisation médicale du médecin de prévention. Depuis le début 2020, les agent·e·s non handicapé·e·s
936 peuvent aussi bénéficier du télétravail sur préconisation médicale, sans suivre la procédure de demande classique,
937 tout ou toute agent·e qui a une préconisation du médecin de prévention peut bénéficier du télétravail dérogatoire.

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

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

943 De plus en plus de travailleur·r·se·s demandent le télétravail.

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

947 **À l'INED**

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

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

960 Le personnel en temps partiel peut également bénéficier du télétravail, de même que les agent·e·s contractuel·le·s de
961 plus de six mois.

962 Tout le personnel de l'INED est éligible au télétravail. Les chercheur·se·s ne sont pas soumis·es à l'obligation de
963 contractualisation de télétravail car ils ou elles avaient déjà la possibilité de faire du nomadisme.

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

965 Le groupe de travail (membres du CHSCT, syndicats et direction) sur l'évaluation a été formé début mars 2020, une
966 semaine avant le confinement, a travaillé jusqu'à l'été. Le bilan a été rendu en CT et CHSCT de septembre/octobre 2020.
967 La direction s'oriente vers l'augmentation du nombre de jours télétravaillables. La possibilité de jours flottants, de télétravail
968 en dehors de la résidence administrative (résidence secondaire par exemple) a notamment été demandée par les
969 agent·e·s dans le bilan qualitatif réalisé.

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

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

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

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

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

986 **Travail à distance lors du confinement**

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

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

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

999 Les employeurs publics ont profité de la pandémie pour réduire les dépenses d'investissement et de fonctionnement liées
1000 au personnel. Les employeurs ont pu faire baisser les coûts de l'immobilier, les assurances, la formation, les acquis
1001 sociaux comme ceux relatifs aux frais de déplacement et à la restauration. Ils ont aussi mis à distance les organisations
1002 syndicales en ne consultant pas ou peu les CHSCT, Comités techniques, Conseils d'administration... sur les nouvelles
1003 organisations du travail.

1004 Auparavant, pour la plupart frileux face au télétravail, et même considérant les télétravailleu·r·se·s comme des « tire-au-
1005 flanc », voici les employeurs publics plus enthousiastes à renvoyer tout le monde travailler tout seul, chez soi ou ailleurs.

1006 Le souhait d'effectuer une partie de ses missions en télétravail est une aspiration d'un nombre important de personnels
1007 qui y voient de nombreux avantages (temps gagné sur les transports, plus grande autonomie, une diminution de la fatigue,
1008 meilleur équilibre vie privée - vie professionnelle, ...). Attention toutefois à la pression qui pourrait transformer un 80% en
1009 un 100% travaillé qui amènerait à superposer vie familiale et vie professionnelle.

1010 Une fois la pandémie de Covid-19 passée, et même tout de suite, il sera nécessaire que le télétravail soit pris à bras le
1011 corps comme un sujet de négociation, un vrai sujet revendicatif et syndical dans tous les établissements. Il faut que les
1012 outils de travail et les frais soient pris en charge intégralement par l'employeur (ordinateur, logiciels, téléphone, connexion,
1013 fauteuil et bureau ergonomique, chauffage...). L'articulation entre le temps de travail et le droit à la déconnexion doivent
1014 être respectées. Cette séquence du télétravail en mode confiné et trop souvent dégradé, doit-être l'occasion de repenser
1015 l'organisation du travail : le travail à distance, mais aussi adapter les objectifs de travail, les heures de travail...

1016 Le caractère maltraitant que revêt le télétravail à temps plein en mode dégradé et improvisé nécessite d'obtenir les moyens
1017 de le sécuriser dans toutes ses dimensions. Il doit prendre en compte les contraintes d'environnement personnel et familial
1018 qu'un télétravail constant impose, au détriment de la qualité de vie et de la santé mentale. Le télétravail ne doit pas avoir
1019 été juste une manière de sauver les meubles.

1020 Côté salariat du privé, la CGT est entrée dans les négociations ouvertes fin 2020 pour essayer d'arriver à un Accord
1021 National Interprofessionnel (ANI) sur le télétravail. Pour la fonction publique, des négociations sur le télétravail ont été
1022 annoncées pour le début de 2021.

1023 **Le SNTRS-CGT revendique :**

- 1024 ➤ Un télétravail à la demande des salarié·e·s, fondé sur le volontariat et la réversibilité et conditionné par l'existence
1025 d'une réelle négociation avec les syndicats ;
- 1026 ➤ une réorganisation et un partage du travail pour donner à tous ou toutes les agent·e·s la possibilité de
1027 télétravailler ;
- 1028 ➤ une égalité de traitement dans l'attribution des jours télétravaillables à tous les agent·e·s d'une
1029 équipe/service/unité ;
- 1030 ➤ la définition des jours télétravaillables en concertation au niveau de l'équipe, du service ou de l'unité et inscription
1031 dans le règlement intérieur après consultation du conseil d'unité, sans que des jours soient interdits au niveau
1032 de l'établissement ;
- 1033 ➤ le droit à une formation à la prise de poste et une formation spécifique pour les encadrants ;
- 1034 ➤ la prise en charge intégralement par l'employeur de tous les équipements et de tous les frais nécessaires à
1035 l'activité professionnelle (ordinateur, logiciels, casque, microphone, téléphone, connexion, fauteuil et bureau
1036 ergonomique, chauffage ...) ;
- 1037 ➤ **1^{ère} proposition** : hors situations particulières de santé, un télétravail ne dépassant pas le mi-temps, pour
1038 préserver le collectif de travail ;
- 1039 ➤ **2^{ème} proposition** : un quota des jours télétravaillés laissé à la décision du ou de la télétravailleur·se, dans la
1040 limite fixée par la loi, actuellement à 3 jours/semaine (*à déterminer pendant le congrès*) ;
- 1041 ➤ le droit à la déconnexion, c'est à dire la définition de plages de disponibilité et d'indisponibilités pendant le temps
1042 de travail ;
- 1043 ➤ le respect de la vie privée au travail en interdisant toute pratique intrusive sur le contrôle de l'activité du ou de la
1044 télétravailleur·se (dispositif de surveillance auditive ou visuelle, captation de données à l'insu du ou de la
1045 télétravailleur·se, etc.) ;
- 1046 ➤ la prise en compte de toutes les périodes de travail pour évaluer la durée réelle de travail et la charge réelle de
1047 l'activité professionnelle ;
- 1048 ➤ la possibilité pour les agent·e·s de télétravailler sur le lieu de leur choix notamment dans des tiers-lieux proches
1049 de leur domicile, conventionnés avec leur établissement ;
- 1050 ➤ la présomption d'accident du travail et inscription dans le « Document unique d'évaluation de risques
1051 professionnels » (DUERP) des risques liés à la pratique du télétravail ;
- 1052 ➤ le maintien du poste de travail attribué à tout ou toute télétravailleur·se dans l'établissement ;
- 1053 ➤ la possibilité de télétravailler pour les personnes vulnérables en cas d'épidémies ou leur conjoint (proches), après
1054 avis médical ;
- 1055 ➤ des aménagements d'horaires et de charge de travail pour les parents ou pour les salariés d'aidant familial ou
1056 ceux ayant un engagement politique, syndical ou associatif ;
- 1057 ➤ le maintien de jours de congé pour enfant malade ;
- 1058 ➤ des mesures de protection des femmes (ou des hommes) victimes de violences conjugales ;
- 1059 ➤ la garantie d'égalité de traitement avec le respect du droit d'expression et donc de l'utilisation des messageries
1060 professionnelles par les syndicats, du droit à la consultation des salariés par les élus, le droit aux échanges avec
1061 les syndicats de façon fluide et dans les mêmes conditions qu'en présentiel sans contrôle de l'employeur.

1062 **Cadre légal**

1063 Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 fixe les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction
1064 publique et la magistrature. L'arrêté du 3 novembre 2017 porte application de ce décret au ministère de l'Enseignement

1065 supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifie certaines dispositions du
1066 décret n° 2016-151 et le complète notamment de la possibilité d'un télétravail ponctuel dit flottant.

1067 Le télétravail dans la fonction publique est possible depuis la loi du 12 mars 2012, cependant, le décret d'application n'a
1068 été publié qu'en 2016. C'est donc le décret du 11 février 2016, modifié par le décret du 5 mai 2020¹⁶, qui fixe les conditions
1069 en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

1070 **Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités*
1071 *de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature*
1072 *<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041849917&categorieLien=id>*

1073 Une définition du télétravail similaire à celle du code du travail (article 2 du décret), fixée à l'article L.1222-9 du Code du
1074 travail, qu'il définit comme « toute forme d'organisation du travail, dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées
1075 par un ou une agent-e dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire,
1076 en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

1077 **Il convient d'être très vigilant sur ces textes, qui sont souvent en deçà du décret, par exemple sur la prise en**
1078 **charge par l'employeur des équipements.**

1079 Le ou la télétravailleur·se·s dispose des mêmes droits que l'agent-e qui exécute son travail dans les locaux de son
1080 établissement :

1081

- droit à la déconnexion,

1082

- accès aux informations syndicales,

1083

- participation aux élections professionnelles,

1084

- accès à la formation.

1085 Il doit en outre bénéficier des mêmes entretiens professionnels avec sa hiérarchie, des mêmes mesures d'évaluation, etc.

1086 ➤ **Conditions d'exercice**

1087 Le temps de présence de l'agent-e sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine, de sorte que
1088 la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine.
1089 Le décret permet néanmoins d'apprécier ces quotités sur une base mensuelle.

1090 Il est possible de déroger à ces règles, à la demande de l'agent-e dont l'état de santé le justifie et après avis du médecin
1091 de prévention ou du médecin du travail, pour une période de 6 mois maximum, renouvelable une fois après avis de ce
1092 médecin (article 4 du décret).

1093 Il appartient à l'agent-e de demander, par écrit, à exercer ses fonctions sous la forme du télétravail, en précisant les
1094 modalités d'organisation souhaitées (jours de la semaine travaillés en télétravail et lieu(x) d'exercice). Le télétravail ne
1095 peut donc pas être imposé par l'employeur.

1096 ➤ **Autorisations**

1097 L'autorité, saisie d'une demande, en apprécie la compatibilité avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service,
1098 et, lorsque le télétravail a lieu au domicile de l'agent-e, la conformité des installations aux spécifications techniques
1099 précisées par l'employeur.

1100 L'autorisation est donnée pour un an maximum et peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec le
1101 supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier.

1102 L'autorisation mentionne :

1103

- les fonctions de l'agent-e exercées en télétravail ;

1104

- le(s) lieu(x) d'exercice en télétravail ;

1105

- les jours de référence travaillés, d'une part, sous forme de télétravail et, d'autre part, sur site, compte tenu du
1106 cycle de travail applicable à l'agent-e, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent-e est à la disposition
1107 de son employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail ou aux amplitudes horaires de travail
1108 habituelles ;

1109

- la date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail et sa durée ;

¹⁶ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000025489865/2019-08-08>

1110 • le cas échéant, la période d'adaptation et sa durée, qui ne peut excéder trois mois.

1111 ➤ **Recours en cas de refus**

1112 En cas de refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement formulé par un ou une agent·e exerçant des activités
1113 éligibles en application des règles internes fixées par l'employeur public, ou en cas d'interruption du télétravail à l'initiative
1114 de l'administration, l'agent·e doit être reçu préalablement en entretien et la décision prise par l'administration doit être
1115 motivée.

1116 Par ailleurs, il y a la possibilité pour un ou une agent·e de la fonction publique d'État de saisir la commission administrative
1117 paritaire ou la commission consultation paritaire de la décision qui lui est opposée.

1118 ➤ **Prise en charge des coûts par l'employeur**

1119 L'article 6 du décret impose à l'employeur de prendre en charge « les coûts découlant directement de l'exercice des
1120 fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de
1121 la maintenance de ceux-ci ».

1122 À noter, cette disposition est souvent interprétée de façon très restrictive dans les arrêtés ministériels qui précisent les
1123 modalités de mise en œuvre du télétravail. Le décret est un point d'appui pour contester ces dispositions et exiger une
1124 prise en charge de l'ensemble des coûts.

1125 Le décret précise par ailleurs que « l'agent·e qui exerce ses fonctions en télétravail bénéficie des mêmes droits et
1126 obligations que les autres agent·e·s. » Cela signifie donc par exemple qu'il a le même accès à la prise en charge des
1127 transports ou du déjeuner que les autres salarié·e·s quand elle existe.

1128 ➤ **Les modalités de mise en œuvre du télétravail**

1129 La mise en œuvre du télétravail doit être encadrée (Article 7 et 9) : Dans la fonction publique d'État, par un arrêté dans
1130 chaque ministère concerné. À chaque fois, ces décisions doivent être prises après avis du comité technique ou comité
1131 consultatif compétent et doivent définir :

- 1132 • les activités éligibles au télétravail ;
- 1133 • la liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour
1134 l'exercice des fonctions en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements.
1135 En effet, le télétravail peut être également organisé dans des locaux professionnels distincts de ceux de
1136 l'employeur public et du lieu d'affectation ;
- 1137 • les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données, de temps
1138 de travail, de sécurité et de protection de la santé ;
- 1139 • les modalités d'accès des institutions compétentes (CHSCT...) sur le lieu d'exercice du télétravail afin de
1140 s'assurer de la bonne application des règles en matière d'hygiène et de sécurité ;
- 1141 • les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;
- 1142 • les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail,
1143 notamment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance
1144 de ceux-ci ;
- 1145 • les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ;
- 1146 • la durée de l'autorisation si elle est inférieure à un an.

1147 Cette délibération est prise après avis du comité technique, porté à la connaissance du CHSCT compétent.

1148 Un bilan annuel du télétravail doit être présenté aux comités techniques et d'hygiène, de sécurité et des conditions de
1149 travail compétents.



SNTRS-CGT



**30^{ème}
CONGRÈS
SÈTE**