

---

Édité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (SNTRS-CGT)  
7, rue Guy Môquet Bât i BP8 94801 VILLEJUIF - Téléphone 01 49 58 35 85 – Fax : 01 49 58 35 33  
Mél : [sntrscgt@vjf.cnrs.fr](mailto:sntrscgt@vjf.cnrs.fr) – Web : <http://www.sntrs.fr>

ISSN 0180-5398-CP 0914S05392-Directeur de la publication : Daniel STEINMETZ  
– Imprimé par nos soins – Périodicité : Bimestriel

---

## *27<sup>ème</sup> Congrès du SNTRS-CGT*

*du mardi 06 décembre 2011 à 14 h  
au vendredi 09 décembre 2011 à 12 h  
à Dourdan (91)*

### **Sommaire**

---

- |                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| • Plan général                    | 2  |
| • Le projet document revendicatif | 3  |
| • Pour aller au Congrès           | 32 |
- 

**POUR NOUS JOINDRE PENDANT LE CONGRES :**  
TEL : 01 60 81 66 66- E-mail : [sntrscgt@vjf.cnrs.fr](mailto:sntrscgt@vjf.cnrs.fr)

# Plan général

## **A Développer la recherche et l'emploi scientifique et technique**

- A.1 Lutter contre la politique de recherche du gouvernement
  - A.1.1 Défendre l'indépendance de la Recherche et des les EPST
  - A.1.2 Notre conception du rôle des EPST :
- A.2. Les relations EPST-Universités
- A.3. Les relations EPST-entreprises
- A.4. L'organisation de la recherche
  - A.4.1. Organisation territoriale
  - A.4.2. Organisation européenne et internationale
- A.5. Renforcer l'emploi statutaire

## **B. De nouvelles garanties pour les salariés**

- B.1. Titulaires : améliorer leurs droits, leur statut
  - B.1.1. Améliorer la politique de recrutement
  - B.1.2. Développer la démocratie dans la gestion des emplois ITA
  - B.1.3 Pour les chercheurs
  - B.1.4 Pour les « recrutements handicap ».
  - B.1.5 Améliorer la gestion des personnels
  - B.1.6 Faciliter la mobilité volontaire
  - B.1.7 Améliorer les conditions matérielles liées à la mobilité
- B.2. Non titulaires, contractuels, CDD, CDI...
- B.3. Boursiers, doctorants ...
- B.4. Améliorer les conditions de travail
- B.5. La protection sociale
  - B.5.1 La Protection sociale complémentaire :
- B.6. La Retraite
  - B.6.1. Les conditions du droit à la retraite
  - B.6.2. Conditions de vie des retraités

## **C. Reconnaître les métiers, les qualifications et améliorer les salaires**

- C.1. Qualification et classification
  - C.1.1 La qualification
  - C.1.2 La classification
- C.2. Reconnaître et améliorer les qualifications
  - C.2.1. Une évaluation professionnelle par les pairs
  - C.2.2. Assurer l'évolution des qualifications
    - C.2.2.1. Par une formation permanente sous le contrôle des personnels
    - C.2.2.2. Les métiers
    - C.2.2.3. Les réseaux de métier

- C.3. Refonte de la grille de classification
- C.4. Les salaires, les primes
- C.5. Indemnités de transport

## **D. Libertés individuelles et collectives**

- D.1. Améliorer les droits des personnes
- D.2. Améliorer les droits syndicaux et le droit de grève
- D.3. Lutter contre les discriminations
- D.4. Développer la démocratie
  - D.4.1. Conseil d'Administration
  - D.4.2. Le Conseil Scientifique du CNRS
  - D.4.3. Le Comité national du CNRS et les Commissions Scientifiques Spécialisées (CSS) de l'INSERM
  - D.4.4. Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)
  - D.4.5. Les Conseils d'unités et de service

## **E. L'action sociale**

- E.1. Action sociale interministérielle
- E.2. L'action sociale " institutionnelle "
  - E 2.1. Réservation de berceaux en crèche :
  - E 2.2. Les aides aux enfants handicapés :
  - E 2.3. Le supplément familial de traitement :
  - E 2.4. Le CESU (Chèque Emploi Service Universel) :
  - E 2.5. Les Chèques vacances
  - E 2.6. Réservation de logements :
  - E 2.7. Prêt amélioration à l'habitat :
  - E 2.8. Aides à l'installation des Personnels :
  - E 2.9. Aide à la mobilité
  - E 2.10. Aide à l'accession à la propriété en primo accession prêt bonifié :
  - E 2.11. Aides exceptionnelles :
- E.3. Améliorer et développer les CAES
  - E.3.1. Au CAES du CNRS
    - E.3.1.1. Participation financière du CAES aux activités nationales, régionales et locales :
    - E.3.1.2. Enfance
    - E.3.1.3. Les vacances
    - E.3.1.4. Les régions, les CLAS, les SeRAS
    - E.3.1.5. Réformer le fonctionnement du CAES
    - E.3.1.6 Locaux sociaux
    - E.3.1.7 : Au CAES Inserm
  - E 4. Les aides aux retraités
    - E.4.1. L'aide ménagère à domicile pour les retraités
- E 5. Restauration

## **F. Participer aux combats de notre temps**

# Document revendicatif

1. Le combat syndical d'aujourd'hui est confronté à ce double défi de faire échec aux mesures et décisions de recul social et économique et de promouvoir des avancées répondant aux besoins sociaux. L'enjeu n'est donc pas seulement de dénoncer, mais de proposer, et pour cela nous devons en permanence déceler et prendre en compte les préoccupations, les attentes et les aspirations des personnels et les transformer avec eux en lutte revendicative. Ce document est une somme de repères revendicatifs et de références, liés à notre activité passée, présente et future, pour mieux mener le débat et construire des alternatives revendicatives avec les personnels.

## 2. **A Développer la recherche et l'emploi scientifique et technique**

### 3. **A.1 Lutter contre la politique de recherche du gouvernement**

4. Les objectifs de « réforme » de l'organisation de la recherche par le gouvernement et les directions d'organismes placent nos revendications dans ce domaine au cœur de l'actualité et des revendications des personnels. Elles concernent en premier lieu :

5. les moyens en crédits et en postes de titulaires qui doivent faire l'objet d'une programmation permettant d'atteindre 3% du PIB avec une augmentation significative des crédits de base des laboratoires avec l'objectif qu'ils représentent au moins 70% de leur budget.

6. La politique de l'emploi a fait l'objet d'un malthusianisme en nombre **d'emplois de titulaire, en qualité et en niveau, qu'il s'agit d'éradiquer**. L'emploi scientifique doit être redressé vigoureusement pour atteindre le niveau des pays les plus développés. Pour passer à 3% du PIB, cela veut dire qu'il faut recruter 54 000 personnes en 5 ans dans la recherche publique. Ces chiffres n'incluent pas la régularisation de la précarité. Nous devons obtenir une programmation pluriannuelle de créations d'emplois permanents correspondant à ces besoins pour tous les métiers de la recherche et de l'enseignement supérieur pour la période 2012 – 2017,

7. un plan de titularisation des précaires, et un plan de reclassement des titulaires.

8. un plan de rénovation et de construction des infrastructures : bâtiments, labos, amphis, bibliothèques, afin de respecter les normes d'hygiène et de sécurité et les exigences de qualité d'accueil et de la vie au travail.

9. une politique d'accompagnement des personnels ainsi que des moyens suffisants associés pour offrir aux personnels des perspectives d'évolution professionnelle et potentiellement sources d'épanouissement au sein de l'organisme, notamment au travers de la formation permanente.

10. une ligne budgétaire pour l'action sociale et culturelle dans tous les établissements.

11. La LOLF et la RGPP sont des réformes des services publics et de leurs financements, niant le sens d'intérêt de service public au profit de la recherche de rentabilité. Nous réaffirmons la nécessité de service public d'état sans contrainte de rentabilité.

12. Nous réclamons l'abrogation de la LOLF et de la RGPP.

13. Nous devons défendre :

- les missions d'intérêts généraux des services publics,
- l'emploi statutaire dans les services publics,
- les moyens humains et financiers alloués pour assurer la qualité des services,
- la compensation des départs en retraite par une programmation pluriannuelle de recrutement de fonctionnaires,
- des créations de postes pour résorber la précarité et pour satisfaire aux besoins des services publics,
- l'égalité d'accès aux services publics,
- la présence des services publics dans les territoires,
- l'intérêt d'un véritable service public de recherche et d'enseignement supérieur indépendant des intérêts du capital,
- l'éducation, la recherche et la culture doivent être une réelle priorité dans les choix budgétaires.

### 14. **A.1.1 Défendre l'indépendance de la Recherche et des les EPST**

15. Le « Pacte pour la recherche » a tout bouleversé en quelques années. Le gouvernement a mis en place un système qui en marginalisant les EPST et la communauté scientifique, lui permet de déterminer seul la politique des laboratoires de recherche. Ce système repose sur une agence de financement, l'ANR, sur un système de notation quantitative, la bibliométrie et sur une agence d'évaluation l'AERES.
16. Cette volonté de pilotage étroit se concrétise dans les EPST par des modifications d'organisation des EPST (CNRS, INSERM...), mais aussi par la création de structures extérieures aux établissements comme les alliances dont les missions et les arbitrages portent ombrages à la politique scientifique des établissements.
17. Les alliances sont des outils de pilotage national de la recherche, au travers des programmes scientifiques, de l'affichage des postes et des labellisations d'unités. Les alliances ne doivent pas se substituer aux organismes de recherche. Les missions prospectives tout comme celles relevant de l'emploi scientifique doivent revenir aux instances scientifiques des établissements comme le comité national au CNRS, les CSS à l'INSERM, etc... Des missions nationales doivent être confiées aux organismes et à leurs instances en charge de la prospection.
18. La mise en place de la LRU contribue à déséquilibrer les relations entre organismes et universités. Elle aggrave encore la situation créée par le « Pacte pour la recherche ». La LRU met en péril les EPST en imposant les Universités au centre du système de recherche. Cette réforme a comme objectif d'adapter le système de recherche aux exigences du capitalisme et à la redéfinition du rôle de l'Etat. La LRU met les universités en concurrence entre elles. Elle s'appuie sur le démantèlement des EPST, garants de démocratie et de liberté scientifique au profit d'un système universitaire clanique piloté par les présidents d'université, faisant le jeu du mandarinat.
19. Elle remet en cause la politique de partenariat entre les établissements et par là, la politique nationale de recherche au profit d'une politique territoriale calquée sur les pôles de compétitivité et sur les quelques sites labellisés par le grand emprunt. Elle soumet la recherche publique aux lobbies du capital dont les motivations n'ont rien de scientifique. Ces effets sont dramatiques en termes de liberté de recherche. La recherche tend à devenir une activité de service.
20. Nous exigeons l'abrogation du pacte de la recherche et de la loi LRU
21. La politique du grand emprunt relève de la même volonté de pilotage et de restructuration par la labellisation et le financement de projets ou de réseaux d'équipes et ce, à différents niveaux de l'organisation de la recherche (EQUIPEX, LABEX, IDEX)
22. Le SNTRS-CGT combat la logique du Grand Emprunt. Il demande que :
23. - les opérations déjà en cours soient ramenées de 10 à 5 ans et que les crédits correspondants soient transformés en contrats de simples appels d'offres gérés par les universités et les organismes,
24. - les crédits non distribués servent à créer des infrastructures au service de toute la communauté scientifique et universitaire.
25. - les IDEX soient supprimés
26. La création des fondations de coopération scientifique (FCS) vise également à accroître le pilotage gouvernemental et industriel sur les sites de recherche et d'enseignement supérieur et leurs établissements. Ces structures qui menacent la recherche, les organismes et les universités, ont littéralement sacrifié la démocratie, méprisent le droit d'expression de la communauté scientifique et ne laissent plus aucune liberté d'expression pour les ITA ou les BIATOS. Le SNTRS-CGT s'oppose à ces structures conçues pour la subordination de la recherche et de l'enseignement supérieur aux lobbys économiques et politiques.
27. Le SNTRS-CGT revendique l'abrogation du statut de fondation de coopération scientifique.
28. Nous devons lutter pour défendre une indépendance de la Recherche face au pouvoir politique et économique et lutter contre le démantèlement des EPST, leur subordination aux universités et aux alliances.
29. Les luttes de 2008 à 2010 ont atténué certaines réformes au CNRS. Néanmoins les menaces demeurent, et les évolutions se font jour peu à peu. La mise en œuvre de la RGPP à marche forcée inquiète les personnels en remettant en cause plusieurs milliers d'emploi ou en les réorganisant. Concernant la RGPP, nous dénonçons une politique purement dogmatique de réduction du nombre de fonctionnaires qui s'avère contradictoire avec la nécessité de maintenir une recherche publique de qualité, le surcoût généré par l'augmentation des externalisations qu'elle génère et le drame social inhérent à l'explosion de la précarité.
30. Préalablement, nous rappelons que nous sommes contre :

31. - les labellisations du « grand emprunt » à des fins de pilotage des équipes de recherche remettant en cause la cohésion des unités de recherche,
32. - les « délabellisations » et les « désassociations » autoritaires et massives des unités qui se feraient en conformité avec le grand emprunt.
33. Nous devons donc défendre :
34. - la mission de recherche des EPST et leur autonomie de gestion,
35. - l'unicité du CNRS pluridisciplinaire
36. - les organismes doivent avoir la maîtrise de leurs perspectives scientifiques et de leurs personnels,
37. - des conseils scientifiques comprenant des élus dans toutes les instances des organismes,
38. L'Agence Nationale de la Recherche (ANR) : principale source de financement du système de recherche publique, elle est l'arme absolue du pilotage par le gouvernement. Elle est également une source de précarisation des emplois autant que des projets de recherche.
39. Nous devons obtenir l'abrogation de l'ANR, avec le transfert des moyens humains et financiers dans les organismes
40. L'Agence d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES) : c'est une agence d'évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur qui se substitue aux instances scientifiques des organismes pour l'évaluation de la recherche, des formations de recherche, des établissements (EPST), et des universités. Un des objectifs de l'AERES est de renforcer le pilotage sur les thématiques. Elle veut dicter les procédures d'évaluation des chercheurs et des ITA.
41. L'AERES est un outil de pilotage des champs disciplinaires de la recherche. Elle s'appuie sur des normes bureaucratiques et des indicateurs quantitatifs tels que la bibliométrie.
42. Nous demandons :
43. - la suppression de l'AERES,
44. - dans l'immédiat, l'accréditation des instances d'évaluation des établissements telle que prévue dans la loi,
45. - les unités et les chercheurs doivent être évalués par les mêmes instances des organismes concernés (CN au CNRS, CSS à l'INSERM, ...). Les évaluations faites par des instances à majorité d'élus doivent être collégiales et contradictoires. Elles ne peuvent être subordonnées à des « grilles d'évaluation » technocratiques telle que l'envisage l'AERES.
46. - un dispositif d'évaluation professionnelle des ITA par des pairs du même métier qui prend en compte l'environnement scientifique, technique et social du travail, ce qui justifie le rôle important des élus.
- 47. A.1.2 Notre conception du rôle des EPST :**
48. Les EPST ont vocation à assurer la cohérence nationale de l'effort de recherche publique. Parmi les EPST, le CNRS a une fonction spécifique issue de sa pluridisciplinarité : maintenir et développer l'ensemble des champs scientifiques et favoriser l'émergence de nouvelles thématiques et les champs interdisciplinaires. Pour cela il faut défendre la liberté de recherche et l'emploi statutaire.
49. L'organisation nationale des EPST, leur autonomie et leur indépendance du pouvoir politique afin qu'ils structurent la recherche en fonction des dynamiques et des nécessités de celle-ci. Nous nous opposons à un démantèlement ou la subordination des EPST à d'autres établissements ou administrations (Universités, entreprises, ...).
50. Les EPST doivent avoir les moyens (en budget et en emploi) garantissant la liberté de lancer et de maîtriser des programmes de recherche à long terme dans le cadre d'une politique nationale de recherche à la définition de laquelle toutes les composantes doivent être associées.
51. Pour cela : une programmation budgétaire pluriannuelle doit être établie assurant un financement récurrent des EPST et des unités de recherche par le budget de l'Etat et permettant la continuité des domaines de recherche et le développement de recherches de qualité.
52. Les budgets (hors salaires) des unités de recherche doivent être suffisants pour garantir leur indépendance. Leur financement doit être majoritairement récurrent (70%) et non sur la base de soumission de projet auprès de l'ANR, des appels à projet du grand emprunt ou de fondations, etc...Les contrats avec des entreprises ne doivent pas se substituer au financement public. En tout état de cause, les contrats doivent être discutés dans les instances élues, la transparence doit être exigée, les

objectifs scientifiques ou industriels définis.

53. Défendre l'idée d'un service public de recherche au service non seulement de la nation mais aussi des autres peuples, orienté prioritairement sur la satisfaction des besoins humains à court, moyen et long terme.

54. Combattre ce qui remet en cause l'existence des organismes nationaux de recherche, leur statut public, leur indépendance, leur autonomie ou leur unité et notamment leur transformation en agences de moyens, leur dilution dans l'université et leur instrumentalisation au service des entreprises. le rôle d'opérateur de recherche des EPST.

55. Combattre la contractualisation des EPST qui impose un pilotage gouvernemental de la politique scientifique des organismes.

56. Agir pour que les relations EPST-Universités s'organisent dans la complémentarité et non dans la subordination.

57. Nous devons militer contre une vision utilitariste de la recherche, guidée par le seul marché et par la valorisation industrielle, au détriment de l'éthique et de la mission de service public. L'État doit certes développer une politique industrielle et favoriser la recherche-développement dans les entreprises mais ni en pillant la recherche publique, ni en affaiblissant ses capacités à développer la recherche fondamentale et toutes les autres formes de recherche.

58. Nous devons lutter contre l'asservissement de la communauté scientifique aux lobbys économiques (OGM, REACH, ...).

59. Obtenir l'interdiction des clauses de secret sur les résultats des recherches menées par des doctorants ou des post-doctorants dans le cadre de contrats.

60. Combattre les remises en cause de toutes les instances qui participent à l'élaboration démocratique de la politique de recherche et en particulier les tentatives de remplacer les instances où siègent des élus par des instances uniquement composées d'experts désignés. Les priorités scientifiques doivent être du seul ressort des instances scientifiques des organismes.

61. Améliorer le dispositif d'évaluation de la recherche publique par les pairs au sein d'instances démocratiques (Comité National ou Commissions Scientifiques Spécialisées) afin de leur permettre d'impulser une véritable politique scientifique. Cette politique doit toucher tous les aspects de la vie des unités de recherche, que ce soient : les programmes de recherche, les créations, suppressions, renouvellements d'unités, les besoins en crédits, en emploi, en compétences mais aussi la conjoncture scientifique et ses perspectives, la politique de formation par la recherche.

62. Combattre la politique d'affichage des postes chercheurs que veulent mettre en place les directions d'organismes,

63. Œuvrer pour l'indépendance des activités et arbitrages des jurys de concours des sections et des Commissions interdisciplinaires au CNRS ainsi que dans tous les EPST. Nous relevons déjà le détournement des moyens des CID pour l'attribution des postes et pour l'obtention d'arbitrage au détriment des sections du comité national. Il faut limiter les activités des CID à la programmation de projets interdisciplinaires.

64. Combattre tout projet qui viserait à retirer au Comité National une partie de ses prérogatives pour le cantonner à la seule gestion des carrières des chercheurs, ou qui le soumettrait à des critères et des méthodologies d'évaluation.

65. Rétablir les élus C dans leurs prérogatives et leur contribution à l'évaluation tant des unités que des chercheurs.

66. Améliorer la participation de l'ensemble des catégories de personnels aux différentes instances d'évaluation et lutter contre tout projet qui tendrait à réduire ou à faire disparaître la représentation élue dans l'ensemble des instances.

## **67. A.2. Les relations EPST-Universités**

68. Les Universités doivent recevoir de l'Etat des moyens de conduire leur propre politique scientifique et de définir une coopération avec le CNRS et les autres EPST.

69. Il faut renforcer la démocratie dans les universités, du conseil d'administration jusque dans les unités, contrairement à ce que propose la LRU.

70. Nous revendiquons une plus grande place pour les représentants élus, et d'impliquer beaucoup plus les représentants élus des personnels dans les instances universitaires et des EPST.

71. Un partenariat entre université et EPST dans le respect de leurs organisations et de leurs missions, sans aucune subordination, en refusant les mutualisations abusives et le transfert vers les universités des compétences administratives et techniques des EPST.

72. Développer le lien fonctionnel entre les universités et les laboratoires des EPST, en facilitant la convergence des thèmes

scientifiques et de la formation du supérieur dans des unités de recherche mixte.

73. Le SNTRS-CGT s'oppose à la fusion des statuts tant pour les chercheurs et enseignants-chercheurs que les ITA et ITRF. Le syndicat réclame une amélioration des carrières pour tous dans le respect des spécificités des fonctions, des métiers de recherche et des métiers d'enseignement.

74. Faciliter les détachements ou mises à disposition des personnels, à leur demande, entre les établissements des EPST et des universités. La mobilité ne doit pas être imposée mais choisie.

75. La création des plateaux techniques entre les universités et les EPST doit être maîtrisée et décidée par les instances élues respectives. Nous sommes opposés à la mutualisation contrainte des personnels et nous demandons une politique d'embauche de titulaires pour répondre aux besoins des plateaux techniques

76. Toute mutualisation doit répondre prioritairement aux impératifs scientifiques et techniques de la communauté, bien plus qu'à une simple rationalisation des moyens. Il faut maintenir les services généraux. Les emplois doivent être des emplois de titulaires.

77. Nous revendiquons une harmonisation des outils informatiques de gestion qui alourdissent les conditions de travail des personnels administratifs mais tout en restant vigilant au respect de l'intégrité de leurs emplois et aux équilibres partenariaux entre les établissements. La formation des personnels à ces outils est indispensable. La Délégation Globale de Gestion (DGG) ne doit pas conduire à un transfert dans les universités de responsabilités et de compétences au détriment des organismes de recherche.

### **78. A.3. Les relations EPST-entreprises**

79. Les entreprises doivent assumer leurs responsabilités devant la société. Elles doivent développer les actions de coopération sur les besoins réels de la population : tous les besoins ne s'expriment pas obligatoirement en termes de marché ou d'accroissement de la rentabilité (éducation, santé publique, environnement, énergie, transports ...).

80. L'Etat ne peut laisser aux seules lois du marché, le soin de définir les axes de recherche des entreprises. Par une politique incitative forte, par le pouvoir d'intervention qui est le sien, il doit veiller à ce que la recherche soit certes au service de l'économie mais aussi au service de la science, de la culture et au service de la réponse aux multiples besoins identifiés ou à naître.

### **81. Le SNTRS-CGT veut agir pour :**

82. Le développement, dans le cadre européen, d'une politique de Recherche industrielle commune et pour la relance des grands programmes mobilisateurs. Ceux-ci ne doivent pas dépendre des seuls critères marchands et ne peuvent véritablement se faire dans le cadre des traités actuels ;

83. que l'Etat favorise les coopérations d'études sur le long terme compatibles avec la soutenance d'une thèse et lutter contre les transferts d'activité de R&D vers le public et la sous-traitance qui sont une entrave à un véritable essor de la recherche privée ;

84. le renforcement des EPIC qui occupent une place particulière et irremplaçable dans le tissu scientifique et industriel. Ils sont les instruments d'une politique industrielle volontariste. Cette logique est à l'origine d'un très grand nombre de réussites industrielles nationales (nucléaire, transports, énergie...). Depuis quelques années, la tendance semble **se détourner d'une réelle politique industrielle nationale en laissant les grandes multinationales organiser leur politique mondiale en désindustrialisant les pays occidentaux**. Cette situation illustre un retrait de l'Etat aux conséquences souvent catastrophiques ;

85. Le principe du label Carnot peut être maintenu à condition de démocratiser sa gouvernance et de faire évaluer les unités labellisées par les instances scientifiques ;

86. La diffusion de l'innovation technologique par les centres techniques professionnels (CTP) des branches industrielles ; le rétablissement de la taxe parafiscale devrait renforcer le lien entre ces centres et les industries du secteur ; des mesures doivent être également prises pour favoriser les liens entre CTP, EPIC et recherche académique, la présentation argumentée devant les comités d'entreprise de la politique de recherche des entreprises.

87. Le crédit impôt recherche (CIR) doit être supprimé. Des aides spécifiques doivent être prévues pour les PME et TPE et les projets éligibles à ces aides doivent être évalués.

88. Nous revendiquons la création d'un impôt libérateur : les entreprises qui réalisent des bénéfices et n'investissent pas

dans la recherche, devront verser une participation pour alimenter le budget des programmes sectoriels ;

89. Nous revendiquons une contribution des entreprises à l'effort national de recherche.

90. Les donations sous quelques formes que ce soit (des sociétés ou des particuliers) aux laboratoires de leurs choix ne doit en aucun cas permettre de s'assujettir une partie des scientifiques. L'état doit se réappropriée par l'impôt les moyens pour financer la Recherche.

#### **91. L'emploi :**

92. le développement de l'emploi scientifique et technique et notamment le recrutement des docteurs en entreprise avec la reconnaissance de leur qualification ;

93. l'amélioration de la stabilité de l'emploi et des conditions de travail dans les centres de recherche industrielle ;

94. un moratoire à toute baisse de l'emploi en R&D dans les entreprises nationales.

#### **95. A.4. L'organisation de la recherche**

##### **96. A.4.1. Organisation territoriale**

97. En matière de recherche, les objectifs des collectivités territoriales doivent être coordonnés avec ceux de l'Etat par les contrats de plan. La région n'a pas de prérogatives en matière de recherche. Ses objectifs en matière de développement économique et d'innovation devraient être déclinés en choix scientifiques après consultation d'une instance régionale représentative et coordonnés avec les universités et les organismes de recherche. L'aide régionale à l'emploi des jeunes ne doit pas encourager la précarité en multipliant les post-doctorants mais se centrer sur l'aide aux doctorants. L'attribution des financements de la région aux équipes doit passer par une évaluation nationale.

98. Les Pôles de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) devaient associer localement, dans des structures légères et multidisciplinaires, les différents partenaires de l'enseignement supérieur et de la recherche publique et privée. Ils devaient permettre la mise en place de réseaux, de coordonner l'offre de formation, d'élargir les possibilités de recherche, de favoriser les coopérations et de servir d'interlocuteurs aux acteurs économiques et sociaux. Ils n'avaient pas vocation à recruter, ni à se substituer aux organismes ou aux universités.

99. Or, la conception des PRES définie par le pacte pour la recherche, débouche sur un nouvel outil technocratique avec des risques d'éclatements et de hiérarchisation des formations et des établissements. Elle porte aussi en germes la constitution de « pôles » de personnels techniques coupés des équipes de recherche et la possibilité de recrutement précaire.

100. Le SNTRS-CGT rejette donc la mise en place des PRES définis par le « pacte pour la recherche ». Pour le SNTRS-CGT les PRES doivent être des outils de coopération scientifique sur les territoires.

101. Le renforcement des potentiels régionaux de recherche doit favoriser un développement équilibré et planifié des équipements dans toutes les régions en luttant contre les sur-spécialisations régionales ou les mises en concurrence.

102. La mise en place des RTRA, RTRS et des centres d'excellence va à l'encontre de ces objectifs.

103. Le fonctionnement des moyens de recherche communs (grands instruments, plates-formes technologiques,...) doit être sous statuts à caractère public national (établissements et personnels) garantissant la stabilité ainsi que les reconversions ou réaffectations éventuelles lors du déclin des installations.

##### **104. A.4.2. Organisation européenne et internationale**

105. L'Espace Européen de la Recherche est une étape supplémentaire pour établir un " marché unique pour la recherche ", les chercheurs, les connaissances et leur valorisation marchande. Depuis 2003, il se structure autour de réseaux dits d'excellence, centrés sur les priorités des PCRD et reprises par le gouvernement français.

106. A cette politique, nous opposons une politique de coopération mettant en commun des moyens sur une base d'égalité des partenaires impliqués. Cette politique doit partir des laboratoires et des institutions de recherche en appui de leurs stratégies tant au niveau de la recherche de base que de la recherche de développement, avec :

107. - le transfert de la maîtrise des questions liées à l'espace européen de la recherche, actuellement aux mains de la commission de Bruxelles, vers les représentants du monde scientifique européen ;

108. - une démocratisation du conseil européen de la recherche avec des représentants élus de la communauté scientifique ;

109. - la révision des modes de financement de la recherche.

110. Nous demandons que le conseil européen de la recherche scientifique reçoive pour missions premières :
111. l'évaluation éthique et l'observation de l'état des avancées des connaissances en recherche fondamentale dans les pays de l'union,
112. l'incitation au renforcement des actions de coopération mutuelle,
113. la coordination des efforts sur les programmes de recherches jugés vitales, notamment dans les domaines de la lutte contre les pandémies, les dérèglements climatiques, etc.
114. la surveillance de la continuité de l'effort consenti pour la recherche dans chaque pays de l'Union, l'objectif étant la préservation des potentiels matériels et humains de recherche publique, à un haut niveau dans chaque pays de l'union.

#### **115. A.5. Renforcer l'emploi statutaire**

116. Sur l'ensemble des EPST et de l'Enseignement supérieur, des sociologues ont réalisé une étude de la précarité en 2010, et ils ont évalué à 50 000 le nombre de précaires, hors doctorants.
117. Des emplois de titulaires de la Fonction Publique d'Etat (et non pas de CDI) à tous les niveaux de qualification, devraient permettre de remplacer les départs naturels, d'anticiper les départs en retraite pour permettre un chevauchement et une transmission des connaissances, de préserver le potentiel scientifique et technologique des disciplines et des thématiques, de satisfaire à leur nouveaux besoins et de développer la recherche fondamentale.
118. La création d'emploi de titulaire doit permettre de résorber l'emploi précaire (vacataires, CDD, et les stagiaires sur de longues durées...). De même, les personnels en CDD sur besoins permanent et en CDI de droit public doivent se voir proposer une intégration sur statut de fonctionnaire avec la prise en compte de la totalité de leur ancienneté, avec des procédures adaptées comme des examens professionnels, concours réservés, ...
119. Le développement de l'emploi précaire est une constante des différents gouvernements.
120. L'emploi précaire prend différentes formes : externalisations, développement du financement contractuel comprenant des salaires donc des emplois, contrats de salariés plus ou moins aidés (emplois jeunes, contractuels ANR...). Beaucoup de ces formes d'emploi sont à temps partiel offrant des conditions de survie à nombre de ces personnes. Ils concernent très souvent les femmes et les jeunes en période d'insertion dans le monde du travail. Les différentes formes de rémunération des doctorants sont très illustratives de cette politique dans notre milieu. Cette politique d'abaissement de l'emploi salarié stable tend à fragiliser et à isoler les personnels à statut et est une remise en cause du statut de titulaire de la Fonction Publique.
121. Depuis 2005, les recrutements sur contrat augmentent (plus de 10 000 CDD en 2010 au CNRS). Ils accentuent la précarisation des emplois dans les laboratoires.
122. Nous revendiquons un véritable plan de titularisation des précaires dans le cadre du statut de la fonction publique (soit par concours réservés, soit avec des commissions d'intégration pour les ITA et l'avis du comité national pour les chercheurs)
123. De nombreux stagiaires confrontés à leur exploitation se sont massivement mobilisés pour obtenir la reconnaissance d'un statut. Les stagiaires sont des personnes en formation dans un contexte professionnel. Or il s'avère que des dérives récurrentes sont constatées. Les entreprises comme les laboratoires ont recours aux stagiaires pour suppléer aux déficits d'emplois. Les gratifications ou indemnités qu'ils reçoivent dans le meilleur des cas, ne garantissent pas de droits sociaux.
124. Sur le modèle de l'apprentissage, le SNTRS-CGT revendique pour les stages qui sont dans un cadre de formation obligatoire une durée maximale de 3 mois. Au delà de cette durée le stagiaire doit être rémunéré à son niveau de qualification et bénéficier des droits sociaux (médecine préventive, protection sociale, retraite, action sociale, ...), pris en charge au travers des cotisations patronales. Dans ce cas, la période de stage doit être prise en compte dans le calcul des droits à pension avec effet rétroactif.
125. Le SNTRS-CGT se battra pour limiter les recours aux stagiaires dans le seul cadre de leur formation. Il s'oppose à l'exploitation des stagiaires de longues durées pour pallier le déficit de postes dans les unités et les services
126. En aucun cas, la généralisation des post-docs ne doit se substituer au recrutement de chercheurs permanents. Nous exigeons l'arrêt des recrutements sur emplois précaires et le recrutement uniquement sur poste statutaire. Tous les doctorants doivent avoir un statut de salarié qui couvre la période de la préparation de la thèse à la préparation aux concours de recrutement dans la recherche publique ou industrielle.
127. Le SNTRS-CGT revendique l'allègement des heures d'enseignement des maîtres de conférences. Pour cela, des créations d'emplois sont nécessaires.

128. Nous sommes opposés à la création des chaires comme par exemple les chaires « CNRS-Université ».

## **129. B. De nouvelles garanties pour les salariés**

130. Défendre et revendiquer l'indépendance des personnels de la recherche publique face aux groupes de pression politique, industrielle et idéologique. Revendiquer le maintien du statut de titulaire de la fonction publique pour tous les travailleurs de la recherche, parce qu'écartant le risque de chantage au licenciement et au salaire, il est un des garants fondamentaux de cette indépendance

131. Le statut de fonctionnaire garantit l'indépendance nécessaire à l'activité de recherche.

132. L'action pour acquérir ou étendre des garanties statutaires à chacun concernent tous les personnels quelle que soit leur situation. Ce n'est pas une action de solidarité envers les plus démunis mais une action générale dans l'intérêt de chacun.

### **133. B.1. Titulaires : améliorer leurs droits, leur statut**

#### **134. B.1.1. Améliorer la politique de recrutement**

135. Les carrières dans la recherche ne sont pas attractives. Cela explique en partie la baisse des taux de candidatures au recrutement.

136. Les taux de candidatures aux concours CNRS ont été divisés par 2 entre 2003 et 2007 et s'est maintenu depuis (source DRH CNRS), d'où l'urgence de revaloriser les carrières et les rémunérations.

137. Au niveau du Comité National, les sections doivent évaluer, au vu de leurs programmes de recherche, les besoins des laboratoires en potentiel technique et administratif comme scientifique.

138. Quel que soit le mode d'organisation de la recherche, nous revendiquons :

139. - des instances démocratiques avec des élus représentant toutes les catégories de personnels,

140. - des prérogatives qui doivent également porter sur la politique d'emplois et de moyens des unités,

141. - des garanties statutaires qu'il faut défendre et améliorer.

142. Les Conseils Scientifiques d'Instituts doivent avoir dans leurs prérogatives, le suivi de la politique de l'emploi des ITA comme celle des chercheurs.

#### **143. B.1.2. Développer la démocratie dans la gestion des emplois ITA**

144. La démocratie dans la gestion des emplois des ITA reste à construire.

145. Au niveau des laboratoires et des services, les conseils doivent voir leurs prérogatives dans ce domaine, renforcées.

146. Nous devons œuvrer pour développer et faire reconnaître les commissions des personnels dans les unités.

147. Des commissions des personnels doivent être créées auprès des conseils d'unités ou de services afin de traiter plus particulièrement des questions touchant à la gestion des ressources humaines : le recrutement, la prospective des emplois, le remplacement, les mobilités, le temps de travail, les promotions et les primes. Elles sont aussi des structures d'information et de défense des personnels au sein de l'unité.

148. Obtenir que tous les postes libres soient ouverts à la mobilité dans les plus brefs délais, puis, après un délai de 3 mois, au recrutement de titulaires avec l'organisation des concours au fur et à mesure de leur vacance.

149. Maintenir le caractère national du recrutement pour tous les corps, même si l'organisation matérielle peut-être régionalisée.

150. Améliorer le déroulement des concours de recrutement ; il faut un contrôle démocratique pour la constitution des jurys, pour le mode de désignation des présidents de jury, pour le choix des membres sur la base de leurs qualifications professionnelles.

151. Veiller à ce que le recrutement soit basé essentiellement sur des critères de qualification.

152. Limiter les concours génériques à quelques fonctions clairement identifiées. En tout état de cause, les lieux d'affectation possibles doivent être connus à l'avance par les candidats.

153. Les profils d'emploi, tout en définissant les spécificités réelles des postes à pourvoir, doivent s'ancrer dans un emploi type clairement identifié et respecter les niveaux de qualifications.

### **154. B.1.3 Pour les chercheurs**

155. La démocratie dans la gestion des emplois des chercheurs doit être défendue et améliorée, notamment en défendant les prérogatives du Comité national au CNRS ou des instances équivalentes dans les autres EPST

156. Le recrutement « chercheurs » doit se faire au plus près de la thèse, et les candidats, notamment ceux qui effectuent un post-doc à l'étranger, ne doivent pas être pénalisés financièrement par leur éloignement des lieux de concours. D'autre part, il faut combattre les tentatives qui visent à prolonger la période postdoctorale au-delà de la période de préparation au concours durant 2 ou 3 années. 2/3 des postes de chargés de recherche doivent être mis en CR2.

157. Le grade de CR2 doit être maintenu. La condition pour concourir en CR2 est le master 2 avec deux années d'expérience de la recherche. En final, le recrutement des CR doit avoir pour base l'évaluation de la capacité à exercer cette fonction, qui peut être acquise avant la thèse

158. Le SNTRS-CGT revendique l'attribution d'un contrat doctoral à chaque doctorant dont le projet de recherche a été reconnu valable par une école doctorale pour la préparation d'une thèse.

159. Les critères et les méthodes de recrutement doivent être connus et transparents. L'expertise des jurys des instances d'évaluation doit être respectée puisqu'elle garantit des critères professionnels.

160. Face aux dérives visant à technocratiser les recrutements ou l'évaluation des chercheurs pour mieux piloter la recherche, nous rappelons notre attachement au comité national, son expertise et sa démocratie garantissant une évaluation professionnelle et contradictoire. Nous refusons la subordination aux grilles éditées par l'AERES

161. L'évaluation telle qu'on l'entend doit conduire à l'examen du candidat, du projet scientifique ainsi que de son affectation. Le candidat doit pouvoir proposer son laboratoire d'accueil. Le pilotage scientifique via les recrutements doit être limité à une minorité de postes fléchés.

### **162. B.1.4 Pour les « recrutements handicap ».**

163. Pour les Chercheurs comme les ITA, nous revendiquons le respect des 6% de salariés handicapés des effectifs.

164. Concernant les voies de recrutement, la procédure contractuelle est la norme. Cette procédure apporte des garanties dans l'intégration de l'agent tant dans l'aménagement du poste de travail que dans l'intégration sociale de l'unité.

165. Nous défendons :

166. - la prise en compte et le respect de la loi du 11/02/2005 dans les EPST et le plan handicap 2011 que nous avons signé,

167. - une reconstitution de carrière identique aux autres personnels,

168. - l'aménagement des postes de travail,

169. - l'équité dans l'évaluation des agents handicapés,

170. - l'intégration des agents handicapés dans les collectifs de travail,

171. - un minimum de 6% de salariés handicapés dans les recrutements, voir davantage pour atteindre le taux de 6% des effectifs.

172. - le recrutement de chercheurs handicapés passe par le recrutement préalable de doctorants handicapés

173. La voie de recrutement contractuelle de chercheurs handicapés doit aboutir à leur titularisation après avis des instances scientifiques.

### **174. B.1.5 Améliorer la gestion des personnels**

175. Combattre l'introduction, dans les EPST, des systèmes de gestion intégrés en vigueur dans les entreprises privées dont le but est de substituer à toutes les règles collectives le principe du contrat individuel dont les critères découlent des objectifs de rentabilité et d'adaptabilité et évalué sur une appréciation uniquement hiérarchique. Il vise à ne rémunérer que l'activité déployée sur un poste ou sur une fonction sans reconnaître la qualification de l'agent. Il contraint à la « docilité » les personnels et les met en compétition les uns contre les autres.

176. Combattre la normalisation des activités de recherche des personnels autant que de leur carrière. La diversité de métiers et de disciplines autant que de niveaux de qualification, ne se prête pas à une gestion technocratique des carrières des personnels.

177. Obtenir la mise en place d'une réelle gestion prévisionnelle des emplois et des compétences par la contribution des experts métiers via des instances démocratiques, afin de prendre réellement en compte les évolutions de la recherche et les besoins des laboratoires. Programmer des actions de formation permanente et la mobilité volontaire. Cette politique doit être régulièrement présentée et négociée avec les organisations syndicales.

178. Ce travail au niveau des instances scientifiques doit être complété par un point de vue professionnel en créant au niveau de chaque BAP (Branche d'Activité Professionnelle) des commissions d'évaluation de BAP, composées de professionnels du métier, chargées également d'examiner les besoins en emplois selon les professions.

179. Veiller au respect lors des regroupements de personnels entre diverses unités ou établissements (mutualisation des ITA) des droits statutaires et des qualifications de chacun. Mais surtout qu'ils soient démocratiquement et collectivement élaborés avec les personnels concernés.

180. Toute restructuration ou réorganisation ne doit jamais obliger les personnels à postuler sur leur propre poste, ou effectuer une mobilité forcée.

181. Combattre tous les dispositifs (contrat individuel d'objectif, entretien approfondi chercheur par-exemple) qui visent à enfermer chaque agent dans une relation contractuelle, présentée faussement comme symétrique et qui sont en contradiction avec les règles communes qui garantissent l'égalité.

182. Il faut combattre le contrat d'objectifs qui vise à soumettre les personnels en contractualisant leur évaluation, en faisant évoluer leur emploi à la guise des responsables, et en mettant les agents en compétition au sein des unités. Ce contrat asservit l'évaluation à une appréciation hiérarchique indépendamment des critères de qualification.

183. Intervenir contre les actes autoritaires des directions à tous les niveaux et exiger le respect des prérogatives des instances et des dispositions statutaires qui protègent les agents.

184. Obtenir que la formation des directeurs d'unité ne vise pas à les transformer en "managers", mais qu'elle leur permette une meilleure connaissance des règles statutaires et leur bonne mise en œuvre.

185. Jouer, à tous les niveaux, notre rôle de défenseur des personnels face aux décisions des directions en accordant une attention particulière aux personnels stagiaires (déroulement du stage, moyens et conditions de travail, titularisation) et aux précaires.

#### **186. B.1.6 Faciliter la mobilité volontaire**

187. Faire reconnaître le droit à la mobilité volontaire pour tous les corps en levant tous les freins qui subsistent. Notamment au CNRS pour les ITA, l'interdiction de changer d'affectation avant 3 ans opposée à certains agents essentiellement des services administratifs et la possibilité pour un directeur d'unité d'exercer un "droit de veto" à toute candidature interne sans aucune possibilité de recours.

188. La loi mobilité et la mise en œuvre de la RGPP introduisent de nouvelles menaces statutaires portant entre autres sur la mobilité. Il s'agirait de donner plus de flexibilité pour les Directions des Ressources Humaines, en remettant en cause une partie des droits et garanties des personnels.

189. Ces nouvelles menaces conduiraient à la mise en disponibilité (sans rémunération) arbitraire des personnels sans affectation après plus de 2 années ainsi qu'à des mobilités contraintes par la création de nombreuses plateformes visant à mutualiser massivement les services.

**190.** En conséquence nous demandons le retrait de la loi mobilité.

191. Lutter contre toute mobilité forcée que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur des organismes et en particulier contre les tentatives d'introduction de mobilités obligatoires - vers l'enseignement supérieur notamment - pour pouvoir bénéficier de promotions dans le grade de DR, ou pour bénéficier de primes plus attractives.

192. Compléter le système d'affichage des postes à pourvoir notamment par une programmation à plus long terme (prévision de remplacement, besoins exprimés, prospective en liaison avec la politique de recherche) permettant une liaison avec les nouveaux outils de formation (DIF, le PIF, bilan de compétences, ...) afin de préparer au mieux l'insertion des personnels.

193. Distinguer clairement la procédure de mobilité volontaire du système de réaffectation statutaire après détachement, mise à disposition, fermeture d'unité, congé parental ou rapprochement de conjoints.

194. L'administration doit pouvoir proposer plusieurs offres d'affectations à chaque demande de réaffectation. Obtenir la mobilisation de l'administration sur des procédures de mobilité en dehors du calendrier des campagnes de mobilité afin de

pourvoir à l'affectation rapide et dans les meilleures conditions des personnels en retour de détachement, de disponibilité ou en cas de restructuration d'unité.

195. Créer une bourse à la mobilité pour permettre aux volontaires de se faire connaître.

196. Obtenir un contrôle démocratique de l'attribution des postes vacants aux diverses unités. Le Comité National (ou Commissions Scientifiques Spécialisées) devrait être informé et consulté.

197. Veiller à ce que le profil d'emploi et le grade affiché, pour les ITA, correspondent à la réalité de l'emploi à pourvoir.

198. Les conseils d'unité et de service doivent être créés là où ils n'existent pas et obligatoirement consultés pour les questions de mobilité.

199. Élargir le rôle de la Commission Mobilité ITA. La commission doit contrôler la régularité des opérations. En particulier, elle doit examiner les candidatures à tout poste affiché n'ayant pas été pourvu. Elle doit être une instance de recours pour les agents mutés qui s'apercevraient que la réalité de la fonction qu'on leur demande d'exercer ne correspond pas au profil sur lequel ils ont candidaté. Les Directeurs d'unité refusant d'accueillir des agents doivent motiver leurs avis.

## **200. B.1.7 Améliorer les conditions matérielles liées à la mobilité :**

### **201. Pour préparer les mobilités :**

202. Il faut le remboursement des frais de déplacement pour entretiens de recrutement

203. Des autorisations d'absence nécessaire à chaque entretien, sans limitation

204. Favoriser les plans individuels de formation en fonction de la prospective sur les besoins en emploi.

### **205. Pour effectuer la mobilité :**

206. Pour les ITA, caler les dates de mutations (système NOEMI du CNRS) sur le calendrier scolaire au lieu du calendrier civil pour faciliter les inscriptions scolaires des enfants en cas de changement de résidence ;

207. Revaloriser le montant de l'indemnité de changement de résidence afin de permettre un remboursement intégral des frais engagés (sur justificatifs) ;

208. Raccourcir les délais d'obtention de l'indemnité afin qu'elle soit versée avant l'installation dans la nouvelle résidence (en même temps que la décision de mutation par exemple) ;

209. Obtenir des congés exceptionnels pour la recherche d'une nouvelle résidence en cas de mobilité vers une affectation administrative à une distance supérieure ou égale à 60 km (5 jours) ;

210. Augmenter le nombre de jours de congés spéciaux pour déménagement en cas de mobilité vers une autre circonscription administrative (3 au lieu de 2 actuellement).

211. Compte tenu de l'augmentation importante de la part " budget logement " dans le budget des familles obtenir une revalorisation significative de l'indemnité et son indexation sur le coût de la vie du montant des indemnités de résidence et son intégration dans le salaire.

212. Mettre en place des formations de reconversion à la demande des agents en cours de réaffectation, avec maintien intégral du salaire pendant toute la durée nécessaire. Mobilisation des outils comme le bilan de compétences ou les « DIF » (Droit individuel à la Formation) pour préparer les reconversions et les mobilités.

## **213. B.2. Non titulaires, contractuels, CDD, CDI...**

214. Nous devons exiger l'intégration de tous les précaires, les contractuels (CDD qui sont depuis plus d'un an sur fonction de nature permanente et CDI) qui le souhaitent sur statut de fonctionnaires titulaires avec la prise en compte de l'ensemble de leur ancienneté au service de l'Etat. Dans l'immédiat, le gouvernement et les directions doivent respecter les engagements pris lors de l'accord du 31 mars 2011 en stabilisant tous ceux qui remplissent les conditions d'éligibilité à cet accord.

215. En attente de cette procédure de titularisation, les non-titulaires doivent avoir les mêmes droits que les fonctionnaires : le calcul des rémunérations doit être fondé sur la grille statutaire avec la PPRS intégrée, exigence des mêmes niveaux de qualification pour le recrutement, évolution des rémunérations liées à l'ancienneté, accès à la formation permanente.

216. Les nouvelles commissions consultatives paritaires (CCP) relatives aux personnels non statutaires doivent pouvoir assumer la défense des précaires.

217. Pour cela, nous revendiquons :
218. la possibilité de représentation des contractuels par des titulaires dans les CCP,
219. Nous revendiquons le financement de l'accompagnement professionnel et social des précaires (médecine du travail, formation permanente, restauration, logement, action sociale, ...).
220. Le SNTRS-CGT exige que l'environnement social des emplois précaires soit pris en charge par les organismes, charge à eux de se retourner vers l'ANR ou les autres bailleurs de fonds.
221. Nous revendiquons les mêmes droits syndicaux pour les non titulaires (protection des élus, décharges de service, ...).
222. Versement des mêmes primes et indemnités dont bénéficient les titulaires occupant des emplois identiques.

### **223. B.3. Boursiers, doctorants ...**

224. Les doctorants sont des chercheurs en formation participant à la production scientifique. Tous les doctorants doivent bénéficier d'un contrat avec un salaire garanti, indexé, évoluant avec l'expérience, une protection sociale correspondant à celle des statutaires, un accès aux " œuvres sociales " (restauration, CAES, ...), une reconnaissance des années de thèse pour la retraite et une indemnité de perte d'emploi.
225. Nous lutterons contre les pratiques frauduleuses qui consisteraient à obliger les travailleurs en situation précaire à accepter du travail au noir.
226. La période de thèse ou de travaux équivalents doit déboucher sur un recrutement au niveau de qualification, soit dans les EPST comme chercheurs (CR2) ou ingénieurs (IR), soit à l'université comme Maître de Conférences, soit dans l'industrie. Le doctorat doit être reconnu par la Fonction Publique et par les conventions collectives comme l'est le DEA. La thèse est une formation par la recherche et pas seulement pour la recherche : il doit y avoir plus de débouchés pour les jeunes docteurs dans tous les postes de responsabilités de la nation et de l'industrie.
227. Dans l'immédiat la période qui peut faire suite à l'obtention de la thèse doit être la plus courte possible (2 à 3 ans maximum). Période de préparation aux concours, elle doit être placée dans le cadre d'un statut qui prolonge le contrat doctoral, avec un salaire reconnaissant la qualification acquise. En aucun cas le recours aux " post-docs " ne doit se substituer au recrutement statutaire (chercheur ou maître de conférences) dès la fin de la thèse. Le maintien du grade de chargé de recherche (CR2) est la première condition d'un recrutement jeune.
228. Les doctorants étrangers doivent avoir les mêmes conditions de ressources et de statuts que les autres doctorants. Ils doivent recevoir de droit de la Préfecture les papiers nécessaires à leur séjour sans tracasserie administrative récurrente.
229. En particulier, leur autorisation de séjour devra être accordée sur une durée au moins égale à la durée moyenne d'une thèse (3 ans). Cette autorisation devra être renouvelée autant de temps que l'université aura acceptée l'inscription de l'étudiant en doctorat. Cette disposition doit être accompagnée de toutes les garanties possibles de libre circulation au niveau international leur permettant d'assister aux congrès, ateliers de travail internationaux. Elle doit aussi garantir aux doctorants étrangers qu'aucun obstacle administratif ne viendra empêcher des séjours éventuels à l'étranger pour une période réduite dans le cadre de leur travail de thèse et de collaborations internationales bien définies.

### **230. B.4. Améliorer les conditions de travail**

231. Faire fonctionner partout les Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHS ou CHSS) et de conditions de travail et veiller au respect de la législation et de la réglementation.
232. Lorsqu'un problème de souffrance au travail est identifié, le Syndicat doit intervenir et contraindre les services sociaux (médecin de prévention, assistante sociale) et RH d'agir pour aider les agents qui subissent ces souffrances. Dans le cadre de la prévention des risques professionnels, les représentants du syndicat dans les unités, dans les CHSS (ou CSHSCT) des délégations doivent exiger l'inscription des risques psychosociaux dans les documents uniques d'unités et proposer des actions pour prévenir et éliminer la souffrance au travail.
233. La charte contre le harcèlement moral, éditée par le CNRS est insuffisante du point de vue du suivi du harcèlement et traite l'examen des dossiers dans la procédure, avec partialité, sans reconnaître la place des organisations syndicales. Le SNTRS-CGT exploitera tous les leviers pour défendre les personnels.
234. Contraindre les administrations partenaires et hébergeurs au bon fonctionnement des CHSS et au respect de la réglementation en matière d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail.

235. Obtenir le déblocage des budgets nécessaires. Revendiquer une évaluation transparente et périodique des risques devant déboucher sur un plan annuel de prévention (déjà obligatoire) à la charge de l'employeur et/ou du propriétaire du bâtiment.
236. Refuser une gestion des risques du fait d'un manque de moyens.
237. Mettre en œuvre un plan de formation aux problèmes de sécurité pour tous les personnels quel que soit leur statut, y compris les doctorants, avec remise à niveau permanente et une formation spécifique pour les personnels amenés à travailler en conditions extrêmes.
238. Exiger l'établissement d'un diagnostic amiante dans tous les locaux abritant des personnels ou non et obtenir le désamiantage de tous les bâtiments universitaires et de recherche. La réalité du désamiantage pénalise les personnels aussi bien du point de vue de leur santé que de leurs activités professionnelles. Il doit être tenu compte de ce handicap dans leur déroulement de carrière. La période et la durée de contact doivent être mentionnées dans le dossier médical de chaque agent concerné.
239. Obtenir la mise en conformité électrique et incendie de tous les locaux accueillant les personnels et en particulier celle des locaux universitaires les plus anciens.
240. Veiller à ce que les personnes handicapées puissent accéder, dans les meilleures garanties, aux infrastructures et aux équipements. Faire engager tous les travaux nécessaires à l'adaptation des postes de travail.
241. Obtenir la mise en place d'une commission régionale de suivi des personnels handicapés (conditions de travail, accès aux locaux, adaptation et évolution des postes de travail, équipement, ...) avec des représentants syndicaux ou sa délégation à la CSHS régionale.
242. Obtenir l'actualisation des règles de protection en matière de radio-isotopes ainsi que tous les risques majeurs (chimiques, biologiques...) rencontrés. Veiller à assurer les conditions de leur mise en œuvre.
243. Veiller à la protection des personnels « sensibles » comme les femmes enceintes en permettant de les retirer de leur poste de travail en cas de situations à risque par des aménagements du poste et une redéfinition des activités loin de toutes expositions susceptibles de porter atteinte au développement normal de l'enfant.
244. L'ensemble des personnels de recherche doit être considéré comme personnel à risques, ce qui entraîne un suivi médical important. Un médecin de prévention à temps plein pour 1000 agents (titulaires ou non-titulaires) permettrait d'assurer la surveillance médicale du personnel, la visite des lieux de travail et leur propre formation. Le statut des médecins de prévention doit leur garantir l'indépendance vis-à-vis de la hiérarchie administrative.
245. L'ingénieur et/ou l'inspecteur d'hygiène et de sécurité doit avoir son indépendance garantie vis-à-vis de la hiérarchie administrative et des directions d'unité. Les budgets nécessaires à leur activité doivent être attribués.
246. Obtenir que les Correspondants Hygiène et Sécurité des EPST aient une qualification et des compétences reconnues. Assurer leur indépendance dans leurs interventions. Que les missions des Agents correspondant Hygiène Sécurité « ACMO » soient pris en compte pour leur carrière.
247. Obtenir les décharges de service et moyens nécessaires à l'activité des représentants du personnel en matière d'hygiène et de sécurité, leur permettant d'intervenir pour constater les situations de travail à risque et le droit d'enquête.
248. Obtenir dans toutes les unités et services, la tenue (obligatoire) du Registre de Sécurité, où doivent être notés tous les incidents et accidents.
249. Exiger que le document unique d'évaluation des risques (DUE) soit rédigé dans toutes les unités des EPST. Veiller à ce qu'il soit mis à jour annuellement. Exiger qu'il serve de base à la rédaction de plans de prévention.
250. Obtenir l'application sans entraves ni pressions des dispositions permettant au personnel le retrait immédiat du poste de travail devant un danger imminent (articles 5-5 et 5-7 du décret du 9 mai 1995).
251. Obtenir la reconnaissance et la prise en charge des maladies professionnelles et des accidents du travail pour tous les personnels, titulaires ou non.
252. Le suivi post-professionnel des personnels exposés à des risques reconnus dans les tableaux de maladie professionnelle du régime général de la sécurité sociale doit être mis en place dans la fonction publique. Obtenir une politique de reclassement et d'adaptabilité des postes de travail pour les personnels handicapés ou dont l'aptitude est modifiée.
253. Intervenir pour prévenir et faire cesser des pratiques de souffrance au travail, harcèlement moral ou sexuel et faire

sanctionner les agents qui les font subir à leurs collègues ou à leurs subordonnés.

## **254. B.5. La protection sociale**

255. Lutter contre toutes les mesures visant à remettre en cause le système de protection sociale basé sur la solidarité, fondement essentiel de la sécurité sociale. Nous refusons les mesures qui visent à faire payer plus aux salariés et moins aux employeurs, à fiscaliser son financement et qui alourdissent la contribution des mutuelles.

256. Obtenir l'abrogation de toutes les mesures existantes :

257. CSG et RDS, forfait hospitalier, déremboursement de certains médicaments, forfait de 18 € sur tous les actes chirurgicaux égaux ou supérieur à 90 €.

258. Obtenir l'abrogation de l'ensemble des franchises et des dépassements d'honoraires médicaux (les 1€ par acte médical), sur les médicaments (0,5 € par boîte), sur les actes paramédicaux (0,5 € par acte), sur les transports sanitaires (2 € par transport).

259. Obtenir l'abandon de la politique dite de maîtrise comptable des dépenses de santé en particulier l'abrogation des ordonnances Juppé de 1996, de la réforme Douste-Blazy de 2004 et la loi « Fillon » de 2007 sur le financement de la sécurité sociale.

260. Ces lois successives aboutissent de fait à une dégradation de l'accès aux soins (suppression du justificatif de visite à domicile qui brime les personnes âgées, meilleur accès aux médicaments, amélioration des prestations dentaires, optiques et auditives)

### **261. B.5.1 La Protection sociale complémentaire :**

262. Le Décret N°2007-1373 du 19 septembre 2007 ouvre la possibilité de la participation de l'état et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels. Ce décret permet la mise en concurrence des systèmes complémentaires de santé majoritairement mutualistes avec le secteur privé et menace leur devenir.

263. Nous devons défendre les mutuelles qui garantissent une solidarité intergénérationnelle.

264. Nous devons défendre les mutuelles contre l'incursion des assurances privées dont la concurrence présente une régression pour les travailleurs, mais notre revendication stratégique en matière de sécurité sociale est la disparition de toute protection sociale complémentaire au profit d'une protection sociale obligatoire assurant le remboursement intégral des soins médicaux et la compensation intégrale du salaire en cas de maladie, accident...

265. Nous revendiquons pour cette protection sociale complémentaire un financement par cotisation versée uniquement par les employeurs et une gestion démocratique où les représentants des organisations syndicales de salariés disposent au moins de la majorité absolue.

266. Dans le cadre du décret, face à la concurrence marchande, nous devons :

- exiger que les organisations syndicales représentatives soient consultées dans toutes les phases de la mise en œuvre
- décider du périmètre concerné par un contrat (mutualisation des risques)
- un panier de garantie de haut niveau et incitatif pour les nouveaux agents
- une participation de haut niveau de l'employeur (au moins 50% de la cotisation).

## **267. B.6. La Retraite**

### **268. B.6.1. Les conditions du droit à la retraite**

269. Abroger la loi de 2010 et la remplacer par une loi de progrès.

270. Défendre et améliorer le code des pensions des fonctionnaires, revenir à un droit à une retraite à 60 ans sans décote et avec une retraite à taux plein de 75 % du dernier salaire perçu pendant les 6 derniers mois pour 37,5 annuités. Nous réclamons la retraite à taux plein pour les salariés du secteur privé après 37,5 annuités de cotisations.

271. Revenir à l'indexation des retraites sur les salaires pour le Régime général et sur l'indice de départ à la retraite pour les fonctionnaires.

272. Combattre la mise en place de systèmes d'épargne retraite par capitalisation, en particulier celui de la RAFP dans la Fonction publique.

273. Combattre toute tentative gouvernementale de mettre en cause les régimes de retraite par répartition et les régimes spécifiques (Fonction publique, IRCANTEC pour les non-titulaires ...) par l'allongement du nombre d'annuités, l'introduction du régime par capitalisation (fonds de pension ou systèmes similaires), par l'augmentation des cotisations.
274. Combattre la réforme en cours qui entérine une baisse des retraites allant jusqu'à 30% en alignant l'IRCANTEC sur les régimes complémentaires du privé (ARRCO et AGIRC).
275. Améliorer le régime de retraite de la Fonction publique et le régime complémentaire IRCANTEC pour les non-titulaires (revalorisation, réversion, validation, régime dépendance ...).
276. Supprimer les décotes sur la durée des cotisations.
277. Obtenir la prise en compte des périodes d'études après 16 ans sans obligation de rachat, de toutes les périodes d'apprentissage et d'études (formation en alternance, stage...) ainsi que les périodes de chômage et de précarité pour le calcul du droit à pension.
278. Obtenir l'intégration totale des primes dans le calcul des droits à pension sous forme de points d'indice. Obtenir la réouverture du dossier concernant les conditions de validation des années de non titulaires et le rachat des années d'études.
279. Rétablir le droit à validation des années de non titulaires.
280. Tenir compte de l'évolution de la carrière et de la revalorisation de la monnaie au cours des années impliquées dans ce rachat.
281. Etablir un calcul juste, tenant compte du montant de la cotisation pour pension civile qui aurait dû être prélevée si l'agent avait été fonctionnaire, après déduction de celle versée au titre de la Sécurité Sociale et de l'IRCANTEC.
282. Obtenir le remboursement des sommes indûment perçues par l'Etat dans le rachat tel qu'il a été calculé et qui pourrait se faire par un remboursement progressif en fonction de l'âge avancé de l'agent, par exemple sous forme de crédit d'impôt : tranche d'âge 60-65 ans 20% par an, 65-70 ans 40% par an, 70-75 ans 60% par an etc.
283. Obtenir pour les agents à temps partiel la prise en compte à taux plein de la durée de service pour le calcul du droit à pension.
284. Revoir le calcul des sommes à racheter pour bénéficier de la retraite de fonctionnaire en l'établissant sur la base de l'indice acquis à la date de titularisation et pas à la date de demande de rachat.
285. Le rôle social que joue la maternité doit trouver une reconnaissance dans les droits à la retraite des femmes. Le droit à une bonification de 2 ans par enfant du régime général doit être appliqué aux femmes fonctionnaires quelle que soit la date des naissances y compris avant l'entrée dans la vie active ou après cessation d'activité, provisoire ou définitive.
286. Obtenir 2 années supplémentaires pour les parents ayant à charge ou ayant eu à charge pendant 16 années de leur vie active un enfant ou une personne handicapée.
287. Obtenir que la réversion soit portée à 75% de la pension pour les titulaires comme pour les non-titulaires.
288. Obtenir des bonifications pour les missions accomplies dans des conditions extrêmes, quel que soit l'Etat exerçant la souveraineté et quel que soit l'éloignement du domicile pour l'agent concerné.
289. Obtenir des bonifications pour les astreintes et le travail de nuit, ou pour toute autre activité ayant une pénibilité particulière.
290. Obtenir des bonifications de 3 années dans le calcul des droits à la retraite pour les agents ayant à charge un enfant handicapé âgé de plus de 16 ans et dont le taux de handicap est de 80 %.
291. Obtenir des bonifications de 3 années pour les personnes handicapées de naissance ou dans la petite enfance et qui ont passé des années d'apprentissage en centre pour surmonter leur handicap et ont pris de ce fait un retard irréversible dans le déroulement de leur carrière
292. Obtenir le droit à la cessation anticipée d'activité sans condition d'âge pour ceux qui totalisent 37,5 ans de cotisation soit au régime des pensions civiles et militaires soit au régime de base de la Sécurité Sociale et 15 ans de services militaires et civils effectifs, avec un revenu de remplacement égal à 75% du traitement pour tous (titulaires et non titulaires).
293. Obtenir le droit à la Cessation Progressive d'Activité.
294. Obtenir le versement d'une indemnité de départ à la retraite, au moins égale à 6 mois de traitement, pour compenser la

chute brutale du pouvoir d'achat au moment du départ.

## **295. B.6.2. Conditions de vie des retraités**

### **296. Obtenir :**

- le rattrapage immédiat de la perte du pouvoir d'achat par l'augmentation des pensions de 300 euros pour tous, dans un premier temps,
- la fixation du minimum de retraite au niveau du SMIC, le retour de la revalorisation annuelle des pensions au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, l'augmentation progressive jusqu'à 75% du taux de la pension de réversion, sans conditions de ressources.
- que les pensions de retraite bénéficient de la péréquation pour toutes les mesures touchant la grille de rémunération des fonctionnaires en activité.
- l'amélioration de la retraite complémentaire IRCANTEC : rétablissement du respect des principes de la retraite par répartition, revalorisation du point aux mêmes dates que pour le régime général, augmentation du nombre de points permettant d'établir le montant de la retraite par revalorisation des taux théoriques avec effet sur le nombre de points acquis par les actifs comme pour les retraités, rétablissement et amélioration du droit à la bonification de points IRCANTEC sans restriction visant les mères de famille y compris pour les retraitées.
- l'amélioration de l'Allocation pour Perte d'Autonomie (APA) et sa gestion par la Sécurité Sociale ainsi qu'un accroissement des ressources de celle-ci par une refonte des cotisations patronales.
- un financement de la prise en charge de la perte d'autonomie solidaire, dans le cadre de la Sécurité Sociale.
- une couverture des frais médicaux à 100% pour tous les retraités qui ont des ressources inférieures au « SMIC »
- le maintien des services publics, le développement de leur proximité et de leur accessibilité.

## **297. C. Reconnaître les métiers, les qualifications et améliorer les salaires**

**298.** Les revendications salariales sont au cœur d'enjeux considérables et se situent dans l'affrontement entre le salariat et les détenteurs de capitaux.

**299.** Selon le FMI, entre 1983 et 2006, la part des salaires dans le PIB a baissé de 9,3% pour la France.

**300.** Ce n'est pas seulement le résultat d'une érosion du pouvoir d'achat des salariés par d'insuffisantes revalorisations mais aussi la confiscation par le patronat de la plus grande partie des gains de productivité et de l'insuffisante rémunération des qualifications.

**301.** L'action pour obtenir le maintien du pouvoir d'achat est un enjeu essentiel, mais il serait insuffisant si on ne se préoccupait pas de la revalorisation du SMIC et de la juste rémunération des qualifications.

**302.** Ainsi salaire, qualification et leur classification constituent un triptyque au cœur de revendications fondamentales.

### **303. C.1. Qualification et classification**

#### **304. C.1.1 La qualification**

**305.** C'est l'ensemble des savoirs et des savoir-faire qu'un individu a acquis durant sa formation initiale ou continue et par ses expériences tant sociales que professionnelles. Si le diplôme atteste le niveau de formation atteint à l'issue de la formation initiale, la qualification ne s'y réduit pas, elle est un ensemble plus large. La qualification progresse tout au long de sa vie car elle se nourrit des expériences professionnelles, des formations, de la mise en œuvre de nouveaux outils ou concepts. C'est cela qui fonde la légitimité des évolutions de carrière. La qualification est avant tout une propriété du travailleur. L'emploi qu'il occupe peut ne pas utiliser toutes ses capacités à un moment donné. Une partie de la qualification peut rester sous une forme de potentialité, mais c'est elle qui permet les adaptations aux évolutions professionnelles, les réponses appropriées aux événements non prévus.

**306.** La qualification permet au salarié de se situer par rapport à ses collègues. Non pas au vu du jugement et des critères de l'employeur, mais de ce qu'il est et ce que sont ses collègues. Elle structure des droits, elle limite la sujétion du salarié à l'égard de son employeur et assure une liberté professionnelle.

#### **307. C.1.2 La classification**

**308.** Elle est le résultat d'une négociation, d'un rapport de force social. Elle consiste à hiérarchiser les emplois en référence le

plus souvent aux niveaux des diplômes et aboutit à une grille de classification. Elle définit des critères dont la combinaison fonde les types d'emplois relevant de chaque niveau. Ces critères (savoirs et savoir-faire, compétences, fonctions, capacités) constituent des enjeux majeurs de négociation car ils permettent de déterminer le niveau de qualification " individuel ".

309. Nous devons obtenir l'amélioration des situations personnelles par la lutte collective pour le reclassement de tous les sous-classés titulaires ou non titulaires à leur niveau de qualification, donc la mise en place d'un plan de reclassement.

310. A cet égard, le comité d'orientation et de suivi de l'observatoire des métiers dans lequel se trouvent représentées les organisations syndicales doit pleinement exercer ses prérogatives. Le fait que ce comité ait été mis en sommeil si longtemps, et la faiblesse de son animation sont révélateur d'une volonté de la direction de confisquer dans son seul intérêt cet enjeu majeur qu'est la classification.

311. Le nouveau répertoire de classification des métiers du ministère de la recherche et de l'enseignement supérieur (REFERENS) a fait significativement évoluer les définitions des emplois types. Ces changements génèrent une confusion sur la classification des emplois.

312. Nous devons conserver un répertoire des métiers qui rende compte d'une classification selon les métiers et leurs niveaux de qualification.

### **313. C.2. Reconnaître et améliorer les qualifications**

314. L'évaluation des qualifications constitue un enjeu important. Les directions tentent d'instaurer des systèmes de contrôle des personnes et leur assujettissement à leur politique de management. Elles se heurtent à une culture de l'évaluation traditionnelle, par les pairs, des chercheurs dans le Comité National et pour les ITA à des évaluations « reclassement du passé » (POS, suivi de carrière) et nos revendications d'évaluation des ITA sur une base professionnelle par des pairs.

315. Ces dernières années, les directions successives du CNRS ont mis en œuvre une nouvelle politique de management au moyen d'outils comme le contrat d'objectifs, les indicateurs quantitatifs d'activité et de productivité, et l'intégration des dossiers annuels d'activité dans des systèmes informatiques (SIRHUS au CNRS).

316. Nous revendiquons une évaluation des qualifications des ITA sur une base professionnelle au sein de leur BAP par leurs pairs.

#### **317. C.2.1. Une évaluation professionnelle par les pairs**

318. Nous demandons la mise en place d'un système d'évaluation professionnelle pour les ITA, permettant de situer le niveau de qualification des personnels dans le contexte dans lequel ils exercent leurs activités, sur des critères communs à tous les métiers pour chaque niveau, et basé sur une évaluation par les pairs (experts du métier ou de la branche d'activité) indépendamment de l'évaluation hiérarchique annuelle actuelle qui n'apprécie que la "manière de servir". Cette évaluation devrait avoir lieu tous les 4 ans.

319. La mise en place de commissions de métiers (ou de familles de métiers) par BAP ayant pour rôle à la fois l'évaluation des individus par la reconnaissance de l'aptitude (la qualification potentielle) ou du sous-classement (la qualification exercée), l'expertise sur les besoins qualitatifs et quantitatifs des métiers et la prospective sur leur évolution. Le travail de ces commissions servira de base au travail des CAP ou des jurys de concours. L'évaluation doit prendre en compte la capacité à exercer des compétences diverses.

320. Améliorer le système d'évaluation des chercheurs par le comité national et les commissions scientifiques par une meilleure prise en compte de l'ensemble de leurs activités. Le changement de grade et surtout le changement de corps CR/DR doit correspondre à un changement de qualification, notamment la prise de responsabilité d'encadrement de jeunes chercheurs et de direction... La participation à la valorisation, l'enseignement, l'administration... doit être évaluée d'une manière non discriminatoire.

321. Les mesures d'attractivité des carrières de la recherche proposées par l'ancienne ministre de la recherche, V. Péresse, visent à remettre en cause le statut de chercheur à temps plein. Le SNTRS-CGT revendique :

322. Le maintien du statut de fonctionnaire d'état chercheur à temps plein

323. De véritables mesures collectives d'amélioration de carrières

324. Obtenir, pour tous les agents sous-classés, la reconnaissance concrète des qualifications par une évaluation professionnelle par les pairs et un plan de transformations d'emplois nécessaires à cette reconnaissance.

#### **325. C.2.2. Assurer l'évolution des qualifications**

### **326. C.2.2.1. Par une formation permanente sous le contrôle des personnels**

327. Agir pour la mise en place d'une politique de formation ambitieuse permettant de répondre aux aspirations des agents comme aux besoins des services. La Formation Permanente ne doit pas se réduire à un simple outil de gestion au service exclusif de la politique – même scientifique – des organismes. Elle doit permettre le maintien et la progression de la qualification individuelle et permettre l'épanouissement personnel par l'accès à la culture et pas exclusivement à la culture professionnelle.

328. Porter le budget consacré à la Formation Permanente à 5% de la masse salariale. Tenir compte des personnels non-fonctionnaires (CDD, contractuels ANR, Post-doc) qui doivent pouvoir bénéficier des actions de formation.

329. Veiller à ce que le droit à la formation soit garanti à tous. En particulier, l'autorisation de suivre une formation ne doit pas être conditionnée par la place de l'agent dans l'organigramme de l'unité, ni par des problèmes de charge de travail.

330. Obtenir une durée minimum annuelle de formation garantie à chaque agent, augmenter le DIF de 20 à 40h annuelle et introduire un droit de recours en cas de refus.

331. Sur l'ensemble de la carrière, au moins 10 % du temps de travail devrait pouvoir être consacré à la formation.

332. Améliorer les procédures d'élaboration des différents plans de formation (niveau organisme, niveau régional, niveau unité) pour introduire plus de contrôle démocratique et faire prendre en compte l'ensemble des besoins. Clarifier les rôles des différents acteurs et mieux définir les différents lieux d'impulsion.

333. Améliorer le suivi de la mise en œuvre des plans de formation et notamment des plans d'unité (PFU) et évaluer les actions de formation réalisées. Assurer la transparence des budgets, de leur répartition et de leur utilisation.

334. Obtenir le maintien intégral du salaire pour les Congés Individuels de Formation (CIF), ainsi que l'extension de l'indemnisation à la totalité de la durée statutaire (3 ans). Obtenir le versement de la PPRS aux agents en CIF.

### **335. C.2.2.2. Les métiers**

336. Les EPST et surtout le CNRS en raison de sa pluridisciplinarité sont les établissements ou entreprises présentant la plus grande diversité de métiers et de niveaux de qualification différents. Les Directions d'organisme et les gouvernements successifs se heurtent à ce qui apparaît à la fois une richesse et une difficulté dans leur volonté de pilotage. Leurs objectifs gestionnaires des compétences au service d'objectifs de rentabilité et de réduction des coups de masse salariale se confrontent autant aux exigences des missions qu'à l'essence même de la reconnaissance professionnelle.

337. Face aux restructurations de services et aux politiques d'externalisation, le SNTRS-CGT réaffirme son attachement à conserver cette diversité, considérant qu'elle est le garant de la qualité et du dynamisme de la recherche qui est pratiquée dans nos établissements. Nous considérons également que les métiers sont mis en œuvre d'une manière spécifique dans des contextes de travail parfois extérieurs au regard du métier lui-même. Cette adaptation est à la fois le fruit d'une culture de formation permanente importante autant que de la formation d'intégration au sein même des unités. La qualité des activités ne saurait être intégralement externalisée, mutualisée ou restructurée sans pénaliser la recherche elle-même.

338. Le SNTRS-CGT considère que les réflexions relatives aux métiers ne peuvent être traitées qu'avec l'ensemble des personnels des métiers concernés. Ils sont les seuls à être en mesure d'apprécier l'évolution de leur profession autant que de leurs outils. Nous devons y consacrer une attention particulière dans notre animation syndicale.

339. La gestion des ressources et des compétences technologiques conduit à réfléchir aux conditions nécessaires à leur émergence. Elle pose la question de l'organisation du travail et de ses rapports avec l'activité scientifique. Deux écueils sont à éviter : la sous-traitance et la mutualisation à tout crin qui peuvent aboutir à la perte totale de compétence ou à de fausses économies. En permanence, nous devons dégager ce qui correspond à des logiques d'évolution des techniques et de leur organisation que nous devons encourager ou à des logiques d'« économie capitalistique » que nous devons refuser.

340. Nous devons redonner la parole aux personnels via les organismes de recherche. Le CNRS a longtemps été à l'initiative dans les réflexions sur les métiers tant par son aptitude à valoriser ses ressources que par une démarche ascendante de la réflexion et dans un cadre indépendant des schémas hiérarchiques. Nous devons défendre cette approche de la réflexion.

341. Nous refusons :

342. - les externalisations ou transfert de compétences des organismes

343. - les mutualisations, source de déstructurations des métiers

344. - la normalisation des métiers quand ils ne répondent qu'à des objectifs « d'homogénéisation » et de gestion RH

345. Le SNTRS-CGT défend et revendique :

346. - la diversité des métiers au sein des organismes de recherche

347. - une place importante accordée aux personnels dans les réflexions sur leurs métiers et coordonnées au sein des établissements,

348. - le maintien des observatoires des métiers des EPST et l'animation des comités de suivi de l'OMES

349. - les réflexions sur les métiers afin d'intégrer leur évolution technologique ou environnementale

350. - la révision de la classification des métiers et des qualifications dans les répertoires des métiers.

### **351. C.2.2.3. Les réseaux de métier**

352. La faiblesse de la prise en compte des technologies dans les avancées scientifiques participe à une sous-estimation du rôle des ITA et de la valorisation des ressources technologiques des EPST. C'est un paradoxe quand on parle à tout propos de l'interdisciplinarité.

353. L'organisation, la diffusion et la réflexion sur l'émergence de ces ressources doivent être organisées notamment au CNRS. Les réseaux de métiers participent de cette organisation, ils répondent à des besoins réels de ces personnels. Ils sont facteurs d'accélération des échanges de savoir-faire, de formation, d'évolution professionnelle et personnelle, d'augmentation de la qualité du travail. Nous devons cependant les encourager à éviter le repli corporatif qui pourrait les amener à développer des revendications qui casseraient les cohérences interprofessionnelles des agents CNRS.

354. Les réseaux bien qu'insuffisamment développés dans certains secteurs ou disciplines sont un moyen de redonner la parole aux personnels. Il nous appartient de les soutenir et de les défendre en leur faisant partager nos réflexions tout en étant attentif à leurs préoccupations.

### **355. C.3. Refonte de la grille de classification**

356. Obtenir une nouvelle grille des rémunérations basées sur 7 niveaux de qualification. Les six premiers niveaux correspondent aux grands niveaux de formation, le dernier comprendrait deux classes chez les directeurs de recherche et correspondrait à des niveaux de qualification et de responsabilité acquis après une expérience professionnelle plus ou moins longue.

357. Les propositions sont élaborées sur la base du SMIC auquel s'ajoute la revendication de la prime à 20% pour tous (soit la PPRS pour les ITA et la prime de recherche pour les chercheurs). Le salaire de début de grille pour un AJT serait alors de 1837 € brut.

358. Les indices de références de calcul des primes de participation de la recherche doivent être l'indice moyen du corps.

359. Le SNTRS-CGT revendique le recrutement de personnels sans diplôme. Ils doivent avoir la possibilité d'être formés et d'intégrer le niveau 2 après une formation.

**360.** Nous revendiquons la classification suivante :

361. CAP, BEP : 1,2 SMIC ; BAC : 1,4 SMIC ; BTS, DUT : 1,6 SMIC ; licence (L), maîtrise : 1,8 SMIC ; master (M), DEA, DESS, Ingénieurs : 2 SMIC ; doctorat ; 2,3 SMIC.

362. Depuis 2005, suite au protocole « Jacob », la catégorie C a été restructurée. La dénomination du corps des AGT a disparue. La catégorie C se compose de 2 corps d'accès (Adjoint Technique et Adjoint Technique Principal) avec 2 grades chacun. Ce protocole a donné l'illusion d'une revalorisation qui s'apparente à un leurre. Les revalorisations promises en 2005 se sont traduites par des primes de fin de grade pour les catégories B et A (jusqu'à l'indice 800), largement insuffisantes.

363. Nous revendiquons :

364. - l'allongement des grilles de rémunération en raison de l'augmentation de la durée de cotisations

365. - des bonifications indiciaires de fin de grade pour prévenir la perte du pouvoir d'achat inhérent au blocage en fin de grille

366. - le respect de la structuration des grilles par l'indexation de la grille sur le SMIC

367. - la reconnaissance des qualifications chez les ITA implique des changements de corps beaucoup plus nombreux, notamment T vers AI et AI vers IE.

368. Les références statutaires définissant les possibilités de promotions sont indexées sur le flux des recrutements. Depuis

la LOLF, les établissements (EPST) sont autonomes dans la gestion de leur masse salariale. Ils sont libres de choisir de privilégier les recrutements ou les promotions ou les primes. Ce cadrage statutaire est devenu superflu, il limite notre capacité de négociation avec la direction mais pire encore, si la Direction décide de limiter les recrutements externes. Nous devons revendiquer des références statutaires indexées sur les effectifs au lieu du flux et complétées par un seuil.

369. Le statut de doctorant salarié correspond à une première période d'acquisition d'une expérience professionnelle comme pour tout salarié débutant. La qualification minimale M2 (DEA) des doctorants doit être reconnue au travers d'un salaire correspondant à ce niveau. Ce traitement doit être égal pour tous sans contrainte de service.

370. La reprise d'ancienneté obtenue dans des qualifications équivalentes dans le public ou le privé devrait être totale.

371. L'amplitude indiciaire de chaque niveau ou corps devrait être de 2 avec une durée maximale de 35 ans pour le premier niveau et 30 pour le dernier. La moitié du gain indiciaire dans un niveau est acquis dans le premier tiers de la carrière. Les échelons dans la deuxième partie de la carrière doivent être de même durée.

372. Nos propositions se traduisent dans le tableau suivant :

<b>Classification des différents niveaux de qualifications</b>			
<b>Corps</b>	<b>Niveau</b>	<b>Niveau de Formation</b>	<b>Rémunération rapport au SMIC</b>
AJT	1	sans diplôme	1,0
AJT P	2	CAP, BEP	1,2
Technicien	3	BAC	1,4
IE	4	BTS - DUT	1,6
		L3 (Licence)	1,8
IR	5	Master Ingénieurs	2
D-I	6	Ingénieurs Docteurs (D)	2,3
CR - MCF		Docteurs (D)	2,3
IRHC -	7	corps de promotion	
DR - PU			
DRCE			

373. Concernant le niveau 7, il s'agit d'avoir une grille DR2 qui s'étende sur celle des DR1 actuelle, et une grille DR1 qui s'étende sur celle des DRCE actuelle.

#### **374. C.4. Les salaires, les primes**

#### **375. Le salaire doit :**

376. - assurer à chacun(e) de quoi répondre aux besoins de notre époque ; maîtriser sa vie, assurer son indépendance, sa couverture sociale, sa retraite, réaliser ses projets, bâtir son avenir professionnel et familial,

377. - reconnaître la qualification de chacun,

378. - permettre à chacun(e) de bénéficier des progrès scientifiques et techniques, contribuer à son épanouissement par l'élévation de son niveau de vie.

379. Revaloriser l'ensemble des salaires répond à une triple nécessité :

380. - réparer la dégradation du pouvoir d'achat des salaires qui s'est accumulée au fil des années,
381. - traduire dans les salaires les qualifications réelles et leur élévation,
382. - répondre aux besoins d'aujourd'hui et créer une dynamique de relance de la consommation des activités pour créer des emplois.
383. Les politiques salariales qui se développent dans le public s'inspirent de celles du privé. Elles visent à individualiser les rémunérations et à casser les cohérences collectives.
384. Le gouvernement a voté deux lois relatives au pouvoir d'achat :
385. - La Loi sur le Travail Emploi Pouvoir d'Achat (TEPA).
386. - La Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA).
387. La première permet le rachat de jours de congés sur les comptes épargne temps (CET). La seconde, octroie une prime aux agents bloqués au dernier échelon de leur grade au moins pendant quatre ans.
388. Opposés à toute individualisation des mesures garantissant le pouvoir d'achat, nous demandons le maintien des garanties collectives et l'amélioration des carrières.
389. La PPRS, comme beaucoup de primes dans la FP, a été instaurée pour pallier l'insuffisance des rémunérations. Elle doit être harmonisée à 20% pour tous comme la prime de recherche des chercheurs avant d'être intégrée dans une revalorisation du point indiciaire.
390. La politique salariale associée à un « management » agressif devient aussi un outil de chantage sur le salarié pour forcer sa docilité.
391. Elles prennent des formes diverses : rémunération à la fonction soit par des points indiciaires (NBI), soit par des primes (encadrement doctoral, de direction de labo, informatique, ...). Enfin, rémunération au mérite (contrat d'objectifs INSERM, modulation des primes, ...). Ces politiques doivent être rigoureusement combattues.
392. Nous demandons la transparence sur l'attribution de ces primes.
393. Nous refusons la différenciation du salaire selon les métiers.
394. Nous demandons l'intégration des primes comme la PPRS ou la PES au salaire.

### **395. C.5. Indemnités de transport**

396. Les frais de transport augmentent fortement en raison de la hausse des matières premières et plus particulièrement du pétrole. L'employeur est responsable des déplacements de son personnel souvent en lien avec les difficultés de logement.
397. Les subventions pour les abonnements aux transports en communs doivent être réévalués et étendus à tous les sites où se trouvent des unités de recherche ou de service des EPST. En plus d'alléger le coût des transports pour les personnels, les EPST doivent encourager l'usage des transports en communs.
398. Quand ils n'existent pas, en particulier en province, nous devons revendiquer une prise en charge des frais de transport individuel.

### **399. D. Libertés individuelles et collectives**

#### **400. D.1. Améliorer les droits des personnes**

401. Pouvoir assumer pleinement ses fonctions et responsabilités professionnelles implique de disposer des éléments permettant de situer son activité dans les réalités scientifiques, économiques, sociales et techniques actuelles. Celles-ci sont de plus en plus complexes et interdépendantes. De ce fait, les libertés et droits d'information et d'expression sont des éléments inséparables de la fonction même des ITA et des chercheurs.
402. En toutes circonstances, les personnels doivent être en mesure d'intervenir, de s'exprimer sur tout ce qui concerne leur vie au travail, leur activité professionnelle et l'organisation du travail quel que soit leur statut. Ils doivent pouvoir être représentés et être électeurs et éligibles dans les instances représentatives.

#### **403. En particulier, doivent être reconnus :**

404. - le droit d'être assisté à tout moment sur sa demande par un(e) militant(e) d'une organisation syndicale représentative, à propos de toute sanction, mutation, menace sur ses conditions de travail et d'emploi. Ce recours doit être suspensif de la

mesure envisagée

405. - le droit pour les salarié(e)s de refuser toute tâche qu'ils considèrent comme attentatoire aux libertés ou à la dignité ou toute activité discriminatoire. Le droit pour les représentants des personnels de stopper toute activité ou disposition contraire à la dignité

406. - le droit de refus pour l'encadrement ainsi que le moyen de le faire valoir : droit de refuser la mise en œuvre de directives portant atteinte à la dignité, la santé physique et mentale d'autrui ou violant l'éthique professionnelle.

#### **407. D.2. Améliorer les droits syndicaux et le droit de grève**

408. La grève est un droit fondamental des salariés qui les libère des obligations de leur contrat de travail. En conséquence dans l'exercice de ce droit, les employeurs doivent être interdits de tout contrôle et de sanction disciplinaire.

409. Agir pour l'élargissement de ce droit nécessite de :

410. - obtenir l'abrogation de "l'amendement Lamassoure" (30ème indivisible) et le rétablissement de l'adéquation entre la durée de l'arrêt de travail pour cause de grève et la retenue sur le traitement, l'abrogation de l'arrêt Omont qui interdit de fait tout jour de grève accolé aux jours de congé, l'abrogation des dispositifs instituant l'obligation d'être assisté d'un avocat pour les actions en justice de défense d'un salarié.

411. - lutter pour l'élargissement des droits syndicaux et notamment :

412. - doter les locaux syndicaux des moyens modernes de communication (ordinateur, logiciel de bureautique, imprimante, télécopieur, messagerie électronique, accès Internet)

413. - la liberté d'accès à tous les moyens de communication

414. - augmenter le nombre de décharges de service pour faciliter l'activité syndicale et correspondre à l'augmentation des charges pesant sur les représentants syndicaux

415. - la présence, sur le site internet des EPST, des coordonnées et des courriels des syndicats représentatifs

416. - assurer le remplacement effectif des agents autorisés à utiliser des décharges de service

417. - veiller à ce que les permanents et militants syndicaux ne subissent pas de discrimination dans leur évolution de carrière

418. - obtenir un suivi longitudinal des carrières des militants syndicaux et sociaux et des autres personnels rendant possibles les comparaisons.

#### **419. D.3. Lutter contre les discriminations**

420. Doivent être sanctionnées toutes les discriminations fondées :

421. - sur la nationalité, l'origine, la religion, les opinions politiques, philosophiques ou syndicales qu'elles soient réelles ou supposées

422. - sur le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle ou relevant de l'état de santé, le handicap, la maternité.

423. Cela suppose :

424. - agir contre toute discrimination au niveau des recrutements et des carrières des chercheurs et des ITA, qu'elles concernent les femmes, les personnels à temps partiel, les travailleurs handicapés, les syndicalistes ou les personnels issus de l'immigration.

425. - faire reconnaître la pertinence de la question des sexes dans l'ensemble des questions sociales afin de contribuer à la prise de conscience des différentes formes d'inégalités entre les hommes et les femmes. Dénoncer l'idéologie sexiste.

426. - obtenir les moyens (dont les instruments statistiques appropriés) de contrôle de l'égalité professionnelle effective entre les femmes et les hommes et en particulier la création de commissions à l'égalité professionnelle dans chaque organisme.

427. - agir pour que l'organisation du travail ne force pas les agents à sacrifier leur vie professionnelle pour pouvoir assumer leurs responsabilités familiales. Bannir les choix organisationnels qui créent des obstacles pour l'accès des femmes aux prises de décision. Remettre en cause le critère « non-dit » de la disponibilité horaire journalière maximale comme critère principal d'appréciation et d'évaluation des agents administratifs (réunions tardives, le mercredi). Tout ce qui favorise la concurrence entre les individus est pénalisant pour les femmes.

428. - concourir à la mise en place d'un équilibre homme-femme représentatif au sein du conseil d'administration, de la

présidence et la direction des EPST dans les nominations aux postes de responsabilités.

429. – agir pour la création, en plus grand nombre, de services collectifs (crèches, garderies, encadrement d'activités de loisir pour les enfants...), et la redéfinition des temps sociaux (rythmes scolaires, ouverture des services publics,...) afin de permettre à chacun des parents de conjuguer plus facilement vie professionnelle et vie familiale redonnant ainsi une réelle égalité des chances au déroulement des carrières des femmes en particulier.

430. – obtenir la possibilité d'une période de congé parental à mi-temps, payé plein temps pour le père et la mère après la naissance et/ou adoption de chaque enfant.

431. - obtenir la possibilité de congé parental à mi-temps, payé plein temps pour les soins à un parent handicapé à 80% ou plus.

432. - sanctionner tout harcèlement sexuel et moral avec de nouveaux moyens donnés aux syndicats notamment en matière de preuve.

433. Le rôle social que joue la maternité doit trouver une reconnaissance dans les droits à la retraite des femmes. Le droit à une bonification de 2 ans par enfant du régime général doit être appliqué aux femmes fonctionnaires quelle que soit la date des naissances y compris avant l'entrée dans la vie active ou après cessation d'activité, provisoire ou définitive. Les décotes en cas de carrière incomplète doivent être supprimées.

#### **434. D.4. Développer la démocratie**

435. La démocratie dans la recherche passe par une évaluation démocratique des équipes et des scientifiques. Le recrutement des scientifiques comme l'évaluation de leur activité est un élément de politique scientifique qui doit être faite dans leur établissement avec des instances ayant une majorité d'élus du personnel de cet établissement.

436. Lutter pour que le rôle des élus soit respecté et revalorisé, pour qu'ils soient reconnus comme des représentants du personnel. Ils doivent avoir les moyens d'exercer leurs mandats et ainsi avoir accès, dans des délais convenables, à tous les éléments du dossier sur lequel un avis ou une décision doit être pris. Toutes les instances doivent fonctionner dans la transparence. Un suivi des décisions ou avis doit avoir lieu.

437. Lutter pour que les directions ne se contentent pas de recueillir l'avis des instances consultatives mais qu'elles en tiennent réellement compte. Tous les projets qui recueillent l'avis contraire de l'ensemble de la parité syndicale devraient être retirés.

#### **438. D.4.1. Conseil d'Administration**

439. Au CNRS et à l'INRIA, rééquilibrer la composition afin de faire plus de place aux représentants élus du personnel : 6 au lieu de 4.

440. A l'INSERM, améliorer la représentation du monde du travail.

#### **441. D.4.2. Le Conseil Scientifique du CNRS**

442. Lutter pour que le Conseil Scientifique joue pleinement son rôle et que les représentants du personnel soient élus sur un scrutin de liste.

443. Améliorer la représentation élue des chercheurs et des ITA en portant leur nombre à 4 dans les collèges A, B et C.

#### **444. D.4.3. Le Comité National du CNRS et les Commissions Scientifiques Spécialisées (CSS) de l'INSERM**

445. Lutter pour qu'ils retrouvent un rôle plus important dans l'élaboration de la politique des organismes et qu'ils puissent exercer l'ensemble de leurs prérogatives.

446. Obtenir que certaines prérogatives prévues dans l'article 23 du statut cadre - examen des budgets d'unité et de la politique d'emploi (recrutement, qualifications nécessaires, formation ...) - soient réellement exercées.

447. Améliorer la composition et le fonctionnement dans le sens d'une participation équilibrée des différentes catégories de personnel et d'un réel fonctionnement démocratique.

448. Rétablir la possibilité pour les élus C et B d'assister à tous les actes des sections du Comité National.

449. Au CNRS, rétablir une commission ISD (d'information scientifique et de documentation) ayant pour rôle d'évaluer la politique d'Information Scientifique et Technique (IST) de l'organisme, l'activité des Unités de services de ce secteur, et l'INIST en particulier, avec une représentation directe des personnels.

450. Rétablir les prérogatives de la Commission 41 pour l'évaluation de l'activité des services administratifs et introduire une représentation directe des personnels de ces services.

451. Améliorer le mode de remplacement d'un élu en cours de mandat par désignation du suivant sur la liste de l'élu défaillant.

452. Améliorer la composition et le fonctionnement des conseils de départements, notamment en renforçant le nombre d'élus chercheurs de rang B, et en diminuant le nombre des nommés. Tous les collèges doivent être élus sur des scrutins de liste.

453. Les ITA, les chercheurs et les doctorants des EPST affectés dans des équipes situées sur des campus universitaires doivent être inscrits d'office aux listes électorales pour les élections aux conseils d'université et autres instances universitaires.

#### **454. D.4.4. Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)**

455. Obtenir le renforcement du rôle des CAP qui doivent être l'instance universelle de recours pour les ITA et les chercheurs.

#### **456. Pour les ITA :**

457. Obtenir la transparence sur la grille de critère d'évaluation et sur les classements qui en résultent. Combattre l'attitude bloquée de la direction notamment lors des réunions concernant l'avancement où ce n'est pas toujours la qualité des dossiers qui est prise en compte mais les choix opérés en secret dans les régions ou les Instituts, voire la notoriété ou l'influence du responsable de l'agent.

458. Obtenir que les avancements de corps soient fondés essentiellement sur des critères de qualification. Dans l'attente de la refonte de la grille de classification et dans la mesure où on revendique la suppression des grades à l'intérieur des corps, les critères d'ancienneté pour l'avancement de grade sont déterminants.

459. Obtenir la suppression du pré-classement régional pour l'avancement.

460. Obtenir la mise en place au CNRS, de Commissions Régionales des Personnels (CRP), élues sur listes syndicales, composées sans condition de corps ou de grades et à compétences limitées pour ne pas interférer avec les prérogatives des CAP nationales et garantir la gestion nationale des carrières pour tous les corps. En matière d'avancement le rôle de la CRP serait limité à la préparation du travail de la CAP. En matière de recours individuel la CRP pourrait résoudre des problèmes dès le niveau régional (mutation, formation, temps partiel ...), la CAP restant une instance de recours ultime pour les agents.

461. Rendre obligatoire l'examen des propositions de classement du laboratoire par les conseils de laboratoire ou de service concernés, voire le cas échéant, par toute commission paritaire constituée à cet effet.

462. Proposer des critères de classement excluant de fait tout rapport basé sur des appréciations subjectives. L'évaluation par des pairs contribuerait à une meilleure lisibilité du dossier.

463. **Pour les chercheurs**, elles devraient avoir un rôle dans le contrôle des propositions d'avancement faites par les commissions scientifiques.

#### **464. D.4.5. Les Conseils d'unités et de service**

465. Agir pour qu'ils soient mis en place partout, qu'ils fonctionnent réellement et qu'ils puissent intervenir sur l'ensemble de leurs prérogatives.

466. La démocratie est une garantie contre les dérives en tout genre tant sur des questions d'avancement, de prime, que de gestion des emplois, d'évaluation des personnels ou de gestion des conflits. Par conséquent, nous devons militer à tous les niveaux de décision pour forcer la transparence des arbitrages.

467. Au niveau des régions, les Délégations deviennent un échelon majeur dans la gestion des carrières et le suivi du personnel.

468. Nous revendiquons la création de commissions consultatives régionales préparatoires aux CAP avec la présence de représentants syndicaux pour remplacer les commissions régionales actuelles jugées obscures. Le rôle des représentants des personnels sera d'influencer les méthodes de travail, d'insuffler la transparence à la faveur de critères d'évaluation professionnels plus que d'appréciation hiérarchique.

469. Les instances régionales : elles ne sont pas réunies régulièrement ni dans toutes les délégations : nous devons faire respecter les obligations d'animation des CHS, CRFP, et CORAS en Délégation.

#### **470. E. L'action sociale**

471. Séparer de manière étanche les aspirations des personnels ayant trait à leur vie professionnelle à leur vie hors de

l'entreprise est impossible. Au contraire, tout cela forme un ensemble qui peut recouvrir le terme générique de " qualité de vie ". De multiples liens existent entre le pouvoir d'achat, la durée du travail, les conditions de travail et le logement, sa localisation, sa qualité, son coût, le temps et les conditions de transport, le temps de vivre, la santé, l'accès aux loisirs et à la culture, l'éducation.

472. Les attaques portées à la protection sociale par les gouvernements et les directions d'organismes visent à réduire et contrôler les activités sociales des personnels. Plus que jamais, l'action sociale doit être une action revendicative, une action syndicale. L'action sociale que nous revendiquons se différencie des "œuvres sociales" ministérielles réduites à un petit supplément accordé aux plus démunis.

473. L'action sociale doit recouvrir tout ce qui concourt à l'épanouissement de l'individu et de sa famille, dans et hors de son lieu de travail. Elle ne se limite pas à des prestations monétaires individuelles mais vise à créer du lien social à travers des activités communes.

474. Lutter pour replacer l'action sociale sur des fondements de justice sociale et combattre toute tentative de remise en cause de l'obligation de l'employeur en matière de financement, ainsi que la validité des associations CAES pour percevoir et gérer collectivement ce "salaire différé". En particulier lutter contre l'instauration de la TVA sur les activités à caractère social.

#### **475. E.1. Action sociale interministérielle**

476. Dans le relevé de conclusion sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique 2006/2008, le gouvernement a voulu lier les trois volets : salarial, statutaire et social. Les prestations sociales deviendraient un élément de la rémunération et seraient soumises à contributions sociales. En outre, cet accord qui devait concerner l'ensemble de la fonction publique a été réduit uniquement aux agents directement rémunérés par l'état. De facto, il exclut les agents des EPST du bénéfice des prestations interministérielles puisqu'ils sont payés par l'organisme.

477. Nous exigeons le respect de l'article 9 du statut de la fonction publique qui détermine le cadre des bénéficiaires des prestations sociales.

478. Nous refusons que les prestations sociales soient soumises à l'impôt.

#### **479. E.2. L'action sociale " institutionnelle "**

480. Le budget de l'action sociale du CNRS et de l'INSERM est obéré par l'augmentation constante des charges obligatoires (restauration, médecine du travail, frais d'infrastructure) au détriment du budget imputé aux prestations sociales versées aux agents.

481. Nous revendiquons les moyens financiers nécessaires pour conduire une politique d'action sociale qui réponde à la demande croissante des agents CNRS et de l'INSERM.

#### **482. E 2.1. Réserve de berceaux en crèche :**

483. Revendiquer le droit d'accès aux crèches et demander que les employeurs s'impliquent plus dans leur construction ou dans la réservation de lits dans celles existantes en vue d'augmenter les capacités d'accueil des jeunes enfants, de même pour les centres de loisirs éducatifs.

484. Donner le choix aux parents du lieu de crèche en tenant compte de la proximité du lieu de travail, lieu de garde et lieu d'habitation.

485. Augmenter les aides à la garde des enfants d'âge scolaire.

#### **486. E 2.2. Les aides aux enfants handicapés :**

487. L'état employeur doit assurer la construction d'établissements spécialisés.

488. Réaffirmer le droit d'accès de ces établissements pour les enfants et adultes handicapés.

489. Obtenir la reconnaissance des temps partiels pour le calcul de la retraite avec effets rétroactifs.

#### **490. E 2.3. Le supplément familial de traitement :**

491. Affirmer le principe d'égalité, le montant de cette aide doit être le même pour tous.

492. Supprimer la partie proportionnelle basée sur le traitement et fixer ces suppléments à 122 euros pour chaque enfant. Ces valeurs doivent être indexées sur l'indice du coût de la vie (INSEE).

493. Prendre en compte le grand nombre de parents isolés et comme cela se fait dans le privé, chaque parent doit être

bénéficiaire de ce supplément.

#### **494. E 2.4. Le CESU (Chèque Emploi Service Universel) :**

495. Obtenir l'engagement de l'état dans la construction de crèches et de maisons de retraite.

496. Permettre l'accès des CESU aux plus défavorisés.

497. Obtenir un statut et une formation des personnels payés par des CESU.

#### **498. E 2.5. Les Chèques vacances**

499. Augmenter les taux de bonification de 5% par tranche versés par l'employeur. Augmenter les plafonds de ressources en vue d'élargir cette mesure au plus grand nombre.

500. Créer une nouvelle tranche pour les handicapés à 40%

501. Obtenir un relèvement des plafonds d'attribution des chèques vacances

502. Elargir la prestation aux non titulaires et la possibilité de les utiliser pour les voyages et séjours à l'étranger.

#### **503. E 2.6. Réservation de logements :**

504. Obtenir l'augmentation substantielle du budget consacré au logement à 1% de la masse salariale.

505. Obtenir le renouvellement et l'élargissement du parc immobilier pour l'accès au logement locatif et des prêts accessibles aux personnels, dans les secteurs géographiques où les besoins sont exprimés –notamment dans les grandes agglomérations- et en conformité avec l'évolution des implantations d'unités.

506. Développer la politique de réservation de logement F1 et F2 convenant aux nouveaux entrants tout en maintenant la possibilité d'accès à des logements de plus grande taille pour les familles avec enfants.

507. Adapter la part du budget des organismes consacrés à ces besoins, dans le cadre d'un plan pluriannuel, afin de répondre effectivement à la demande, notamment dans les régions où la population concernée a considérablement évolué (recrutement de jeunes).

508. Obtenir pour les agents bénéficiant d'un logement CNRS la possibilité de maintien dans les lieux pour les logements de petite taille après la mise à la retraite.

509. Obtenir la suppression des zones pour l'indemnité de résidence.

#### **510. E 2.7. Prêt amélioration à l'habitat :**

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

#### **512. E 2.8. Aides à l'installation des Personnels :**

513. Obtenir une aide de 5 000 € non remboursable à l'ensemble des agents CNRS et de l'INSERM sur tout le territoire.

514. Ouvrir l'accès à la prime spéciale d'installation à l'ensemble des agents CNRS et de l'INSERM sur tout le territoire.

#### **515. E 2.9. Aide à la mobilité**

516. Prêt bonifié en accession à la propriété :

517. Obtenir que la bonification soit calculée en fonction du Quotient Familial de l'agent.

#### **518. E 2.10. Aide à l'accession à la propriété en primo accession prêt bonifié :**

519. Obtenir la réouverture de cette mesure.

520. Obtenir une augmentation substantielle du budget alloué aux prêts bonifiés d'accession à la propriété (prêts BAP) afin de satisfaire l'ensemble des agents qui en font la demande, quelle que soit la période de l'année.

521. Obtenir que la bonification soit calculée en fonction du Quotient Familial de l'agent de l'agent.

#### **522. E 2.11. Aides exceptionnelles :**

523. Obtenir que ces aides exceptionnelles soient attribuées partout selon les mêmes critères et que le plafond soit relevé à 3000 €.

524. Obtenir que ces aides soient accessibles à tous les personnels quel que soit leur statut (Titulaires et non titulaires).

### **525. E.3. Améliorer et développer les CAES**

526. Obtenir, auprès des ministères concernés, la création d'une structure de gestion "type comité d'entreprise" au sein des EPST en ce qui concerne l'action sociale, culturelle et sportive. Dans le cas où les personnels du CNRS de l'INSERM de l'INRIA ou de l'IRD sont hébergés de façon permanente (Universités, Instituts, ...), agir avec les autres personnels pour une action sociale solidaire au service de tous les agents quels que soient leurs statuts

527. Obtenir une augmentation des moyens alloués aux CAES afin de répondre de manière satisfaisante aux besoins exprimés par les personnels. Obtenir que la subvention pour activité diverse soit, dans un premier temps égale à 1% de la masse salariale.

528. Combattre tous les projets visant à introduire des prestations relevant du marché concurrentiel et l'entrée de sociétés privées.

529. Lutter pour le maintien d'une gestion exclusive par des représentants élus des personnels. Veiller en particulier à ce que les activités de solidarité ne deviennent pas des simples rouages des directions du personnel pour accompagner la politique des organismes (mobilité par exemple) ou qu'elles ne se substituent pas à la part d'action sociale relevant de la responsabilité des services sociaux des organismes (assistante sociale, politique logement par ex.). Le contrôle exercé par les directions d'organisme sur l'utilisation des moyens mis à disposition du CAES ne doit s'exercer qu'à posteriori.

530. Redonner aux CLAS leur rôle dans l'élaboration et la discussion des besoins d'action sociale et solidaire devant être assurés par les CAES. Rétablir la communication entre les personnels dans leurs CLAS et les administrateurs nationaux. Cela passe par une véritable animation politique et non une gestion administrative.

531. Obtenir l'égalité réelle d'accès de tous les personnels, qu'ils soient titulaires, vacataires, CDD, contractuels ANR, boursiers, actifs ou retraités, à l'ensemble des prestations sociales, sportives ou culturelles. Tous les personnels, quel que soit leur statut, doivent être pris en compte dans le montant global de la subvention. Un tarif dégressif doit continuer à favoriser les personnels au quotient familial faible afin qu'ils puissent bénéficier de toutes les activités CAES pour eux et pour leurs enfants. Les personnels de droit privé des filiales du CNRS (INIST-Diffusion, CNRS édition, CNRS-Formation, etc.) qui ne sont pas assez nombreux pour pouvoir bénéficier d'un comité d'entreprise, doivent pouvoir accéder aux activités proposées par le CAES 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.

532. Tous les emplois de l'action sociale doivent être 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. Améliorer les conditions de travail des personnels du CAES ou mis à disposition, dans les différentes activités sociales. Intervenir pour le respect d'un déroulement de carrières avec une grille similaire à celle des EPST.

533. Le droit aux vacances de qualité pour tous doit permettre à tous les agents des EPST et à leurs familles, en priorité à celles qui vivent des situations familiales et financières difficiles, de partir en vacances dans les meilleures conditions.

#### **534. E.3.1. Au CAES du CNRS**

##### **535. E.3.1.1. Participation financière du CAES aux activités nationales, régionales et locales :**

536. Permettre des tarifs dégressifs au moindre coût, voire la prise en charge complète par les administrations des tarifs pour les personnels payés au SMIC et en dessous.

537. Agir pour le droit aux vacances de qualité pour tous en améliorant fortement la participation financière du CAES aux tarifs dégressifs des familles et de l'enfance. Par exemple :

538. les agents CNRS et leur famille dont les revenus mensuels sont égaux ou inférieurs à 2,5 fois le SMIC bénéficieront d'une subvention maximale d'activité à un taux de 80%.

539. une courbe unique dégressive de 80% à 20%

540. Obtenir pour les élus du CAES ou des CLAS des formations en gestion, ou en rapport avec leurs activités sociales. Ces formations doivent être prises en charge par les EPST.

##### **541. E.3.1.2. Enfance**

542. Appliquer le tarif dégressif de l'enfance pour les enfants en séjours familles.

543. Favoriser la politique enfance en pondérant le quotient familial selon les tranches d'âges des enfants.

544. Favoriser l'accès et augmenter le nombre de places dans les centres de loisirs.

545. Augmenter le nombre de centres de loisirs éducatifs sur les lieux de travail.

#### **546. E.3.1.3. Les vacances**

547. Augmenter de 14 à 21 le nombre de jours subventionnés dans les centres extérieurs.

548. Diversifier des destinations en développant une politique d'échanges mutuels de nos patrimoines avec des partenaires associatifs ou des comités d'entreprises.

549. Pour une politique de gestion du patrimoine qui permette de préserver et améliorer le patrimoine en respectant les normes de sécurité, d'hygiène, d'accueil, de confort, ...

#### **550. E.3.1.4. Les régions, les CLAS, les SeRAS**

551. Les régions doivent être dotées de moyens humains et financiers qui leur permettent de développer une action sociale de proximité dans les structures régionales et locales.

552. Les activités doivent être subventionnées selon les courbes de tarifs dégressifs en vigueur au national et non forfaitairement.

#### **553. E.3.1.5. Réformer le fonctionnement du CAES**

554. Mettre en place une direction professionnelle.

555. Au bureau national :

556. Réduire le nombre d'élus au Bureau National du CAES,

557. Revenir à une représentativité proportionnelle des groupes.

#### **558. E.3.1.6 Locaux sociaux**

559. Obtenir l'évaluation régulière des besoins en locaux sociaux afin de répondre à l'évolution de la demande, au niveau local, régional ou national. Mise en place d'un plan pluriannuel pour répondre aux évolutions.

#### **560. E.3.1.7 : Au CAES Inserm**

561. Renégociation de la convention Inserm/CAES afin d'obtenir une augmentation pluriannuelle de la dotation pour atteindre 1% des « dépenses salariales ».

562. Obtenir la prise en compte de tous les salariés (par-exemple les CDD ANR) dans le calcul de la dotation.

563. Diversifier les propositions de séjours pour les familles et les enfants en développant une politique de collaboration avec des partenaires associatifs ou des comités d'entreprise.

564. Diversifier les propositions de séjours pour les familles en augmentant nos investissements en multipropriétés.

#### **565. E 4. Les aides aux retraités**

##### **566. E.4.1. L'aide ménagère à domicile pour les retraités**

567. Le SNTRS-CGT luttera pour obtenir de nouveau l'attribution de l'AMD. Cette aide doit être indépendante du montant de la retraite.

#### **568. E 5. Restauration**

569. Renégocier au niveau national la gestion par le CAES CNRS de la restauration sociale. La restauration des personnels à proximité du lieu de travail est un droit. Elle doit être ouverte à tous, actifs et retraités, au tarif indiciaire de départ moins 25% et dégagée de toute conception de rentabilité financière. Elle doit permettre la prise d'un repas complet, équilibré nutritionnellement et de bonne qualité.

570. Agir pour que la restauration soit considérée comme une activité à caractère social et non une prestation de service.

571. Refuser toute convention avec une autre administration qui ne s'appuierait pas sur des orientations définies entre la majorité des organisations syndicales nationales et la direction des organismes, après consultation des personnels concernés

572. Agir pour que la gestion des restaurants soit confiée aux seuls représentants élus des personnels

573. Le recours à la concession de gestion à des opérateurs privés doit être combattu.
574. En attente d'un retour à la gestion de la restauration par les personnels, participer aux comités de gestion paritaires en renforçant la transparence, le contrôle des personnels, en intervenant sur : la qualité, la diversité, la quantité et les coûts des repas, sur les emplois, les salaires, les conditions de travail des personnels de la restauration.
575. Obtenir annuellement du CNRS les documents et le bilan sur la gestion privée de la restauration.
576. Agir pour le maintien d'un tarif national de restauration, variable selon l'indice de rémunération et établi par les élus du personnel et les syndicats. Veiller à ce que la participation financière des usagers soit au plus égale au montant des denrées entrant dans la composition du repas. Lutter contre des augmentations de tarifs supérieures à la hausse des prix des denrées alimentaires. Refuser la TVA.
577. Obtenir la suppression du tarif étudiant et le droit d'accès pour tous les doctorants et personnels contractuels travaillant dans les unités propres et associées dans les mêmes conditions que les personnels statutaires. Pour les stagiaires, les repas pourraient être au tarif le plus bas au titre de dédommagement de frais de stage.
- 578. Les particularités des organismes et établissements :**
- 579. ANR :**
580. L'ANR fonctionne avec une grande diversité de statuts de personnels permanents ou précaires.
581. Nous exigeons l'intégration des précaires sur des postes permanents et que l'ensemble des personnels soient titularisés sur la base du statut de fonctionnaires des EPST.
- 582. F. Participer aux combats de notre temps**
583. Lutter contre toutes les discriminations de quelque nature qu'elles soient. En particulier combattre le racisme, le sexisme, la xénophobie et le négationnisme sur les lieux de travail et en dehors, dans les esprits et dans les faits. Exiger l'application des lois les réprimant.
584. Dénoncer tout recours à la loi qui tenterait d'orienter à priori les résultats d'une recherche.
585. Tout particulièrement l'article 4 de la loi du 23 février : « les programmes scolaires accordent à l'histoire de la présence française outre-mer, notamment en Afrique du Nord, et accordent à l'histoire et aux sacrifices des combattants de l'armée française issus de ces territoires la place éminente à laquelle ils ont droit (...) », comme étant une tentative de contenir dans un cadre idéologique arbitraire les résultats des recherches historiques sur la période coloniale. Nous demandons donc l'abrogation de la loi du 23 février 2005.
586. Exiger le strict respect de la loi de 1905 sur la séparation de l'Eglise et l'Etat.
587. Contribuer à ce que les problèmes économiques, sociaux, environnementaux qui se posent au monde contemporain trouvent des solutions progressistes.
588. Lutter pour un ordre international plus juste.
589. Exprimer notre solidarité envers les travailleurs en lutte pour leurs droits et à l'égard des peuples qui combattent pour leur liberté. Lutter contre les discriminations envers les travailleurs immigrés et leur famille sur les plans économiques et sociaux dans le respect de leur dignité et de la justice entre les peuples.
590. Contribuer à la solidarité internationale dans notre champ d'intervention en militant pour des coopérations scientifiques et des actions de formation, en particulier vis-à-vis des pays du Sud. Offrir aux personnels qui le souhaitent la possibilité d'effectuer une année de leur carrière dans un pays du Sud au titre de la coopération scientifique et technique.
591. Agir pour la paix et le désarmement. S'inscrire dans les actions menées en faveur du désarmement, de la destruction des armes nucléaires, chimiques et biologiques et pour la reconversion des industries d'armement vers des activités à caractère civil.
592. La création de fichiers pose la question de la liberté des citoyens à pratiquer ou participer, tant dans leur vie privée que dans leur vie professionnelle, à une activité publique, qu'il s'agisse de la simple adhésion ou même d'une demande d'aide à ces organisations.
593. Nous devons nous opposer à ce type de fichier.
594. Nous devons nous opposer à l'utilisation de toute base de données qui viserait à classer les citoyens selon leur appartenance politique, syndicale, religieuse, ou à leur orientation sexuelle.



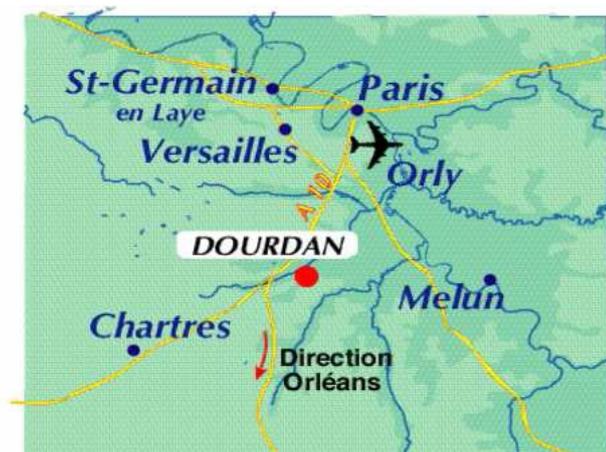
# 27<sup>ème</sup> Congrès

6 au 9 décembre 2011

Syndicat National des Travailleurs De  
la Recherche Scientifique  
*Dourdan (Essonne)*



**Ville de  
DOURDAN**

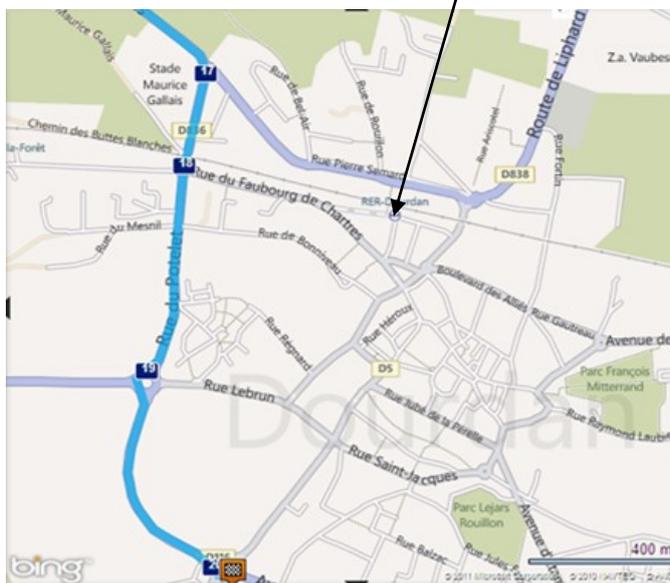


Accès Club Belambra « Le Normont » avenue d'Orléans 91410 DOURDAN

- en avion : aéroport d'Orly à 30 km
- en train (depuis Paris) : ligne RER C gare d'Orsay (à Paris), St Michel ou Austerlitz, descendre à Dourdan
- En voiture : Autoroute A10 Porte d'Orléans ou N10 au Pont de Sèvres, sortie Dourdan

Gare RER Dourdan

Vers l'A10



32

Club Belambra  
27ème Congrès SNTRS CGT