

# BRS

CNRS

INSERM

INRIA

IRD

INED

IFREMER

Juillet 2024

N° 530

Bulletin de la recherche scientifique

## DOCUMENTS POUR LE 31<sup>E</sup> CONGRÈS

### Sommaire

- BRS 530
- Fiches revendicatives  
(p1 à p48)

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

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

ISSN 0180-5398\_CP 0924505392  
Co-directeurs de la publication :  
Josiane TACK et Patrick BOUMIER  
Imprimé par nos soins  
Périodicité : Bimestrielle



<b>A</b>	<b>SALAIRES ET GRILLES DES PERSONNELS DE RECHERCHE</b> .....	3
	Nos revendications .....	5
	Le SNTRS-CGT revendique pour chaque catégorie : .....	5
	<b>Catégorie C</b> .....	5
	Revendications AT : .....	6
	<b>Catégorie B</b> : .....	6
	Revendications T: .....	6
	<b>Catégorie A</b> .....	7
	Revendications AI:.....	7
	Ingénieur d'études : 2 grades .....	8
	Revendications IE : .....	8
	Ingénieur de recherche : 2 grades.....	9
	Revendications IR : .....	9
	Chargé de recherche : 2 grades .....	10
	Revendications CR : .....	10
	Directeur de recherche .....	11
	Revendications DR : .....	11
<b>B</b>	<b>ACTION SOCIALE – préambule</b> .....	13
<b>B1</b>	<b>ACTION SOCIALE INTER EPST institutionnelle</b> .....	13
<b>B2</b>	<b>RESTAURATION SOCIALE</b> .....	16
<b>B3</b>	<b>AMÉLIORER ET DÉVELOPPER LES COMITES D'ENTRAIDE ET D'ACTION SOCIALE CAES</b> .....	19
<b>B4</b>	<b>ANNEXE CAES CNRS</b> .....	20
<b>B5</b>	<b>CAES DE L'INSERM</b> .....	21
<b>B6</b>	<b>ANNEXE CAES INSERM</b> .....	22
<b>C</b>	<b>INDEMNITE DE RÉSIDENCE</b> .....	24
<b>D</b>	<b>LUTTER CONTRE TOUTES DISCRIMINATIONS</b> .....	25
<b>E</b>	<b>SUJÉTIONS, ASTREINTES, TRAVAIL DE NUIT</b> .....	29
<b>F</b>	<b>TÉLÉTRAVAIL</b> .....	31
	Au CNRS .....	31
	À l'Inserm.....	31
	À l'Inria .....	31
	À l'Ird .....	32
	À l'Ined .....	32
	Le SNTRS-CGT revendique : .....	33
	Conditions d'exercice.....	34
	Autorisations.....	34
	Recours en cas de refus .....	35
	Prise en charge des coûts par l'employeur.....	35
	Les modalités de mise en œuvre du télétravail .....	35
<b>G</b>	<b>RETRAITE ET ANNEES D'ÉTUDES</b> .....	36
<b>H</b>	<b>FICHE NON TITULAIRES</b> .....	38
<b>I</b>	<b>DÉVELOPPEMENT DURABLE</b> .....	41
<b>J</b>	<b>DES MOYENS POUR LA RECHERCHE</b> .....	44

# A SALAIRES ET GRILLES DES PERSONNELS DE RECHERCHE

(Révision juillet 2024)

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

Les salarié·e·s de la recherche publique sont des fonctionnaires citoyen·ne·s jouissant de droits démocratiques renforcés. La requalification de nombreux emplois actuellement sous-valorisés et un plan de reclassement s'imposent.

La valeur du point d'indice est l'élément essentiel du pouvoir d'achat des fonctionnaires, elle doit être revalorisée avec un rattrapage immédiat des pertes subies depuis plus de 20 ans et plus encore avec l'inflation des trois dernières années. Le système d'indexation des rémunérations sur l'inflation doit être rétabli.

## Situation actuelle

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

Les pertes de pouvoir d'achat subies par le point indiciaire depuis la désindexation de 1983 associée à l'augmentation progressive du SMIC, ont conduit à un tassement considérable de la grille. Entre 2000 et 2024, la valeur du point d'indice a décroché de près de 26% par rapport à l'inflation (hors tabac). De juillet 2010, date du gel du point d'indice, à juillet 2020, l'inflation a été de 11,5% et les faibles augmentations de juillet 2016 et février 2017 ont été seulement de 1,2% au total. La Garantie Individuelle de Pouvoir d'achat (GIPA) a certes permis de compenser quelque peu le gel du point d'indice, mais pour la toucher il faut avoir une évolution du traitement brut indiciaire inférieur sur 4 ans à celle de l'indice des prix à la consommation. Bien sûr ces augmentations ne règlent aucunement le décrochage énorme du point d'indice.

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

**À l'Inserm, on constate une explosion du nombre de bénéficiaires de la GIPA en 2 ans : en 2023 plus d'1 agent sur 4 l'a perçue !**

Jusqu'à 2021 : 6,5 % des agents touchaient la GIPA : 2,5 % de la population IT et 11,5% de la population des chercheurs.

En 2023 : 26,4 % des agents ont touché la GIPA : 20 % de la population IT et 35% de la population de chercheurs

### Au CNRS :

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

En 2021 au titre de 2020 : 3,8 %

En 2022 au titre de 2021 6,6 %

C'est un doublement entre 2021 et 2022

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

### Quelques chiffres en novembre 2023 :

Selon l'indice Insee

**La valeur du point au 1er juillet 2023 = 4,92 €**

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

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000

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

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

43  
44

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

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

45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57

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

58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65  
66  
67  
68  
69  
70  
71

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

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

72  
73  
74  
75  
76  
77

En dehors de la réforme des grilles, le PPCR a instauré la suppression des échelons accélérés et procédé au transfert d'une partie infime de la prime vers la rémunération indiciaire : 4 points d'indice pour la catégorie C, 6 pour la catégorie B et 9 pour la catégorie A. L'insuffisance de ce transfert contribue à une baisse de la pension (quasi-stagnation du traitement indiciaire et prise en compte des primes insuffisante). Ceci est bien loin des revendications de la CGT d'une intégration de la totalité des primes dans le salaire. Les mesures décrites ci-dessus ont été gelées en 2018 par décision du gouvernement Macron-Philippe. De plus l'engagement d'une carrière sur deux grades ne s'est pas concrétisé.

78 **Nos revendications**

79 Le SNTRS-CGT a d'une part l'objectif d'une grille qui reconnaît les qualifications, fixée en référence à des diplômes  
80 nationaux ou des qualifications acquises et d'autre part des revendications immédiates, liées à l'amélioration des grilles  
81 existantes.

82 **Pouvoir d'achat :** Pour mémoire au 1<sup>er</sup> janvier 2024, le SMIC est de 1 766,92 € brut et 1 398,69 € net. La valeur du point  
83 d'indice est de 4,92 €. Le gouvernement prévoit encore une année blanche pour les salaires en 2024 alors que l'inflation  
84 des 20 dernières années n'a même pas été compensée. Le décrochage est de -26%.

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

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

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

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

90 • La hausse du pouvoir d'achat passe par l'augmentation du point d'indice. Le rattrapage de la perte du pouvoir  
91 d'achat depuis 2000, implique une hausse de 26% (en juillet 2023). C'est pourquoi nous revendiquons un point  
92 d'indice à minima à 6 € au lieu de 4,92 € ;

93 • Nous revendiquons un SMIC à 2200 € bruts. Soit une hausse de 18% (2200€/1766,92 €). Cette hausse de 18%  
94 devrait être appliquées de la même manière à tous les salaires ;

95 • L'augmentation immédiate des retraites de 300 € par mois à minima ;

96 • Tout agent doit pouvoir bénéficier d'une amplitude minimale de sa rémunération de 2 au cours de sa carrière  
97 (ex : un agent recruté à l'indice 366 devrait être assuré de finir à minima sa carrière à l'indice 732). La moitié du gain  
98 indiciaire dans chaque niveau est acquis dans le premier tiers de la carrière.

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

100 Le SNTRS-CGT s'inscrit dans une démarche globale d'évolution de la grille de classifications du statut général de la fonction  
101 publique tenant compte de l'évolution des niveaux de formation initiale intervenue depuis 1946 et respectant les grands  
102 principes fondateurs.

103 **Le SNTRS-CGT revendique pour chaque catégorie :**

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

107 **Catégorie C**

108 **Adjoints 3 grades**

109 Les salaires des ATR décollent à peine du SMIC même en fin de carrière,

110 Diplômes de recrutement : BEP, CAP ou d'un diplôme équivalent.

Grille actuelle								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio Smic début	Ratio Smic fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
ATR	366	387	1 801 €	1 904 €	1,02	1,08	1,06	19 ans
ATP2	367	425	1 806 €	2 091 €	1,02	1,18	1,16	20 ans
ATP1	373	478	1 835 €	2 352 €	1,04	1,33	1,28	19 ans

111 Lors du dernier congrès l'amplitude sur le corps était de 1,43

112 L'amplitude de la carrière sur le corps est aujourd'hui de : 1,28

113

## Revendications AT :

114

115

116

117

118

119

120

121

122

- À l'intégration de toute l'ancienneté à hauteur de 100% (et non pas 50% ou 2/3) pour les périodes d'emploi effectuées dans le public et dans le privé sur un emploi au minimum équivalent ;
- Un premier sas d'entrée sans diplôme, rémunéré sur la base du minimum de la grille indiciaire et un deuxième grade de la catégorie C ouvert aux titulaires de CAP, BEP ou Brevet des collèges ;
- Fusion ATR et ATP2 ;
- Plan de reclassement ATP2 en ATP1 et ATP1 en TCN ;
- Avancement de grade et de corps avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables ;
- En attendant la fusion des grades, généralisation d'un examen professionnel pour l'accès au grade ATP ;
- Une revalorisation de l'amplitude de la carrière des Catégories C.

Grille revendicative								
SMIC 2200 € Brut / Point d'indice 6 € brut / Amplitude début-fin de corps x2								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio SMIC début	Ratio SMIC fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
<b>ATR</b>	381	572	2 288 €	<b>3 432 €</b>	1,04	1,56	1,50	21 ans
<b>ATP</b>	477	763	2 860 €	<b>4 576 €</b>	1,30	2,08	1,60	19 ans

123

L'amplitude de la carrière revendiquée sur le corps est 2

124

## Catégorie B

125

### Techniciens : 3 grades

126

127

128

129

130

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

Grille actuelle								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio SMIC début	Ratio SMIC fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
<b>TCN</b>	373	508	1 835 €	<b>2 499 €</b>	1,03	1,41	1,36	27 ans
<b>TCS</b>	376	539	1 850 €	<b>2 652 €</b>	1,05	1,5	1,43	28 ans
<b>TCE</b>	397	592	1 953 €	<b>2 913 €</b>	1,1	1,64	1,49	24 ans

131

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

132

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

133

## Revendications T:

134

135

136

137

138

- À l'intégration de toute l'ancienneté à hauteur de 100% (et non pas 50% ou 2/3) pour les périodes d'emploi effectuées dans le public et dans le privé sur un emploi au minimum équivalent ;
- Fusion des grades TCN et TCS en un seul grade TCN ;
- Mise en place du plan exceptionnel de reclassement en AI ;
- Avancement de grades et de corps avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables.

Grille revendicative								
SMIC 2200 € Brut / Point d'indice 6 € brut / Amplitude début-fin de corps x2								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio SMIC début	Ratio SMIC fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
TCN	513	770	3 080 €	4 620 €	1,40	2,10	1,50	20 ans
TCE	642	1027	3 850 €	6 160 €	1,75	2,80	1,60	20 ans

L'amplitude de la carrière revendiquée sur le corps est 2

## Catégorie A

### Assistants ingénieurs : 1 grade

Les recrutements sont ouverts aux diplômés équivalents à Bac + 2 (BTS, DUT). On constate un blocage important des AI en fin de grille. Après le PPCR, le contingentement du passage sur liste d'aptitude dans le corps des IECN reste très insuffisant. Cependant c'est la seule grille qui a l'avantage d'avoir une progression linéaire sur un grade (pas de blocage sur le corps).

Grille actuelle								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio SMIC début	Ratio SMIC fin	Amplitude	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
AI	376	632	1 850 €	3 109 €	1,04	1,76	1,68	32 ans

Lors du dernier congrès l'amplitude sur le corps était de 1,70

L'amplitude de la carrière sur le corps est aujourd'hui de : 1,68

### Revendications AI:

- À l'intégration de toute l'ancienneté à hauteur de 100% (et non pas 50% ou 2/3) pour les périodes d'emploi effectuées dans le public et dans le privé sur un emploi au minimum équivalent ; Durée des échelons inférieure ou égale à 2 ans ;
- Relever l'indice terminal du corps à 663 comme pour les cadres sociaux éducatifs ;
- Avancement de corps avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables ;
- Maintien du caractère dérogoatoire qui permet aux EPST de recruter des Bac+2 (BTS-DUT) en catégorie A ;
- Intégration progressive des AI dans le corps des IE à la moitié de l'ancienneté dans le corps.

Grille revendicative								
SMIC 2200 € Brut / Point d'indice 6 € brut / Amplitude début-fin de corps x2								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio SMIC début	Ratio SMIC fin	Amplitude	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
AI	550	1100	3 300 €	6 600 €	1,50	3,00	2,00	28 ans

L'amplitude de la carrière revendiquée sur le corps est 2

156

**Ingénieur d'études : 2 grades**

157

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

158

159

Grille actuelle								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio Smic début	Ratio Smic fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
<b>IECN</b>	395	678	1 943 €	<b>3 336 €</b>	1,09	1,89	1,71	23 ans
<b>IEHC</b>	580	826	2 854 €	<b>4 064 €</b>	1,61	2,3	1,42	22,5 ans

160

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

161

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

162

**Revendications IE :**

163

- À l'intégration de toute l'ancienneté à hauteur de 100% (et non pas 50% ou 2/3) pour les périodes d'emploi effectuées dans le public et dans le privé sur un emploi au minimum équivalent ;

164

- Avancement de grade et de corps avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables ;

165

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

166

Grille revendicative								
SMIC 2200 € Brut / Point d'indice 6 € brut / Amplitude début-fin de corps x2								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio Smic début	Ratio Smic fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
<b>IECN</b>	587	880	3 520 €	<b>5 280 €</b>	1,60	2,40	1,50	20 ans
<b>IEHC</b>	733	1173	4 400 €	<b>7 040 €</b>	2,00	3,20	1,60	20 ans

167

L'amplitude de la carrière revendiquée sur le corps est 2

168

**Ingénieur de recherches : 2 grades**

169

Le niveau de recrutement est BAC+5 (Master). Pas de corps de débouché.

Grille actuelle								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio Smic début	Ratio Smic fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
<b>IR CN</b>	465	835	2 288 €	4 108 €	1,29	2,32	1,79	18 ans
<b>IRHC</b> Jusqu'à HE-A1	741	895	3646€	4 403 €	2,06	2,49	1,20	9,5 ans
<b>IR HE</b> de A2 à B3	930	1072	4 576 €	5 274 €	2,59	2,98	1,15	

170

Lors du dernier congrès :

171

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

172 L'amplitude de la carrière sur le corps était de 2,45  
 173 Aujourd'hui :  
 174 L'amplitude entre début IRCN et fin IRHC (jusqu'à HE-A1) est de 1,92  
 175 L'amplitude de la carrière sur le corps est de 2,31

176 **Revendications IR :**

- 177 • À l'intégration de toute l'ancienneté à hauteur de 100% (et non pas 50% ou 2/3) pour les périodes d'emploi
- 178 effectuées dans le public et dans le privé, en France ou à l'étranger (UE ou hors UE), sur un emploi au minimum
- 179 équivalent, dont les années de thèse ;
- 180 • L'intégration de HEA dans le 1er grade IR.
- 181 • Pas de grade fonctionnel ;
- 182 • Accès à HEB bis pour les IRHC, les administrateurs civils hors classe recrutés en dessous du diplôme de doctorat
- 183 ont accès à l'HEB bis par inscription sur tableau d'avancement ;
- 184 • Avancement de grade et de corps avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables ;
- 185 • La grille des IR doit être revalorisée et mise en cohérence par rapport à la grille des IE
- 186 par exemple actuellement un IR atteindra l'indice 685 en 10 ans alors qu'en seulement 9 ans un IE-HC atteindra l'indice
- 187 699.
- 188 • Cette revalorisation est d'autant plus importante que c'est un corps sans débouché.

<b>Grille revendicative</b>								
<b>SMIC 2200 € Brut / Point d'indice 6 € brut / Amplitude début-fin de corps x2</b>								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio SMIC début	Ratio SMIC fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
<b>IRCN</b>	623	935	3 740 €	<b>5 610 €</b>	1,70	2,55	1,50	18 ans
<b>IRHC</b>	779	1247	4 675 €	<b>7 480 €</b>	2,13	3,40	1,60	14 ans

189 L'amplitude de la carrière revendiquée sur le corps est 2

190  
191  
192  
193  
194

## Chargé de recherche : 2 grades

Le niveau de recrutement est BAC+8, doctorat ... Lors du PPCR, il y a eu fusion des corps CR1 et CR2 pour donner le grade CR classe normale (CRCN). Il y a eu la création d'un grade de promotion et de recrutement en CR hors classe (CRHC). Le corps de débouché est celui de directeur de recherche. La LPR a prolongé la grille des CR par l'instauration d'un échelon exceptionnel (HEB). Le haut de la grille des CR correspond aujourd'hui au dernier échelon de la grille des DR2 (1072).

Grille actuelle								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio SMIC début	Ratio SMIC fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
<b>CRCN</b>	479	835	2 357 €	<b>4 108 €</b>	1,33	2,32	1,74	21,5 ans
<b>CRHC</b> Jusqu'à HE-A1	648	895	3 188 €	<b>4 403 €</b>	1,8	2,49	1,38	11 ans
<b>CR HE A2 à B3</b>	930	1072	4 576 €	<b>5 274 €</b>	2,5	2,98		

195  
196

Lors du dernier congrès, l'amplitude de la carrière sur le corps était de 2,05  
Aujourd'hui, l'amplitude de la carrière sur le corps est de 2,24

197

## Revendications CR :

198  
199  
200  
201  
202  
203  
204  
205  
206  
207  
208  
209  
210  
211  
212  
213  
214

- À l'intégration de toute l'ancienneté à hauteur de 100% (et non pas 50% ou 2/3) pour les périodes d'emploi effectuées dans le public et dans le privé, en France ou à l'étranger (UE ou hors UE), sur un emploi au minimum équivalent, dont les années de thèse ;
- La reconnaissance, pour la reconstitution de carrière, des périodes d'activité en tant que post-doc comme des temps de travail chercheurs à part entière.
- La prise en compte des années payées en gratification ou libéralité effectuées en France ou à l'étranger (UE ou hors UE) dans le calcul du nombre de trimestres pour les retraites ;
- Recrutement au plus près de la thèse, mise en place d'un système de biseau avec une proportion de recrutés 40% à thèse plus 2 ans et 60% au-delà des 2 ans ;
- La grille des CRHC doit terminer à l'indice 1613 ;
- Les CRCN dont l'activité scientifique a été évaluée positivement doivent accéder à la hors classe après 5 ans d'ancienneté dans le dernier échelon. Pour les CR, même si la Hors classe est accessible à partir du 7e échelon de CRCN après 4 ans d'ancienneté dans le grade, elle doit être réservée en priorité à ceux qui sont au dernier échelon de la classe normale, afin d'empêcher un blocage de carrière ;
- Avancement de grade et de corps avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables ;
- Un C3 RIPEC pour tous les chercheurs ;
- Une intégration de la C3 dans la part C1 en attendant l'intégration des primes dans les salaires.

Grille revendicative								
SMIC 2200 € Brut / Point d'indice 6 € brut / Amplitude début-fin de corps x2								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio SMIC début	Ratio SMIC fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
<b>CRCN</b>	623	779	3 740 €	<b>4 675 €</b>	1,70	2,13	1,50	18 ans
<b>CRHC</b>	779	1247	4 675 €	<b>7 480 €</b>	2,13	3,40	1,60	14 ans

215

L'amplitude de la carrière revendiquée sur le corps est 2

216

**Directeur de recherche**

217

218

219

220

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

Grille actuelle								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio SMIC début	Ratio SMIC fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
<b>DR2</b>	672	1072	3 306 €	<b>5 274 €</b>	1,87	2,98	1,6	12 ans
<b>DR1</b>	835	1178	4 108 €	<b>5 796 €</b>	2,32	3,28	1,41	6 ans
<b>DRCE</b>	1178	1334	5 796 €	<b>6 563 €</b>	3,28	3,71	1,13	4 ans

221

Lors du dernier congrès :

222

L'amplitude entre début DR2 et fin DR1 était de 1,77

223

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

224

Aujourd'hui :

225

L'amplitude entre début DR2 et fin DR1) est de 1,75

226

L'amplitude de la carrière sur le corps est de 1,98

227

**Revendications DR :**

228

- À l'intégration de toute l'ancienneté à hauteur de 100% (et non pas 50% ou 2/3) pour les périodes d'emploi effectuées dans le public et dans le privé, en France ou à l'étranger (UE ou hors UE), sur un emploi au minimum équivalent, dont les années de thèse ;

231

- Avancement de grade avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables ;

232

- Fusion DR1 et DR2 en DRCN ;

233

- Fusion DRCE1 et DRCE2 en DRHC ;

234

- Le grade des DRCN doit finir à HEC. Comme le corps de débouché des CR est le corps DR, il est logique que l'échelon sommital du grade de DRCN soit supérieur à celui de CRHC ;

235

- Le deuxième grade de DR en tant que débouché des DRCN doit chevaucher et commencer en HEB bis puis HEC pour finir en HEE ;

236

- Un C3 RIPEC distribué à tous les chercheurs.

238

Grille revendicative								
SMIC 2200 € Brut / Point d'indice 6 € brut / Amplitude début-fin de corps x2								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio SMIC début	Ratio SMIC fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 <sup>er</sup> échelon et le dernier
<b>DRCN</b>	660	990	3 960 €	<b>5 940 €</b>	1,80	2,70	1,50	11 ans
<b>DRHC</b>	825	1320	4 950 €	<b>7 920 €</b>	2,25	3,60	1,60	7 ans

239

L'amplitude de la carrière revendiquée sur le corps est 2

Règles et coefficients pour le calcul :

Point d'indice brut à	6 €	Et SMIC brut à	2 200 €
Augmentation entre 2 corps	10 % du grade inférieur		
Amplitude pour un grade	1,5		
Amplitude pour un corps	2		
Le début du grade supérieur commence à	50 % du grade inférieur		
<i>Indice calculé du smic</i>	<b>367</b>		
Le début de grille commence à	1,04 fois le smic		
Le début du corps de TCN commence	10 % plus haut que le début du corps des ATP		

Pour les corps CR et les IR les grilles doivent être les mêmes

La durée totale de déroulé de carrière sur un corps ne doit pas dépasser 40 ans

	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio SMIC début	Ratio SMIC fin	Amplitude Grade	Amplitude début/fin de Corps	Durée Max. dans le grade entre le 1er échelon et le dernier
ATR	381	572	2 288 €	<b>3 432 €</b>	1,04	1,56	1,50	2,00	21 ans
ATP	477	763	2 860 €	<b>4 576 €</b>	1,30	2,08	1,60		19 ans
TCN	513	770	3 080 €	<b>4 620 €</b>	1,40	2,10	1,50	2,00	20 ans
TCE	642	1027	3 850 €	<b>6 160 €</b>	1,75	2,80	1,60		20 ans
AI	550	1100	3 300 €	<b>6 600 €</b>	1,50	3,00	2,00	2,00	28 ans
IECN	587	880	3 520 €	<b>5 280 €</b>	1,60	2,40	1,50	2,00	20 ans
IEHC	733	1173	4 400 €	<b>7 040 €</b>	2,00	3,20	1,60		20 ans
IRCN	623	935	3 740 €	<b>5 610 €</b>	1,70	2,55	1,50	2,00	18 ans
IRHC	779	1247	4 675 €	<b>7 480 €</b>	2,13	3,40	1,60		14 ans
CRCN	623	779	3 740 €	<b>4 675 €</b>	1,70	2,13	1,50	2,00	18 ans
CRHC	779	1247	4 675 €	<b>7 480 €</b>	2,13	3,40	1,60		14 ans
DRCN	660	990	3 960 €	<b>5 940 €</b>	1,80	2,70	1,50	2,00	11 ans
DRHC	825	1320	4 950 €	<b>7 920 €</b>	2,25	3,60	1,60		7 ans

## CARRIÈRE DES NON TITULAIRES

### Revendications

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

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

## B ACTION SOCIALE – préambule

(Révision juillet 2024)

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

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

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

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

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

## B1 ACTION SOCIALE INTER EPST institutionnelle

(Révision juillet 2024)

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

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

### ***L'action sociale doit reposer :***

- Sur la participation des personnels à sa définition et à sa gestion via les instances d'établissement et les CAES ou associations de gestion ;
- Principalement sur le financement de l'administration à hauteur des besoins ;
- Sur la proportionnalité : modulation du montant des aides en fonction des revenus et de la situation familiale du personnel.

Les personnels des EPST (actif·ve·s et pensionné·e·s et leurs ayants droit, fonctionnaires et non titulaires, contractuel·le·s rémunérés ou non sur le budget de l'État) doivent aussi bénéficier des prestations de l'action sociale interministérielle.

### ***Financement***

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

290

## **Crèche**

291

- Exiger une réservation de berceaux en adéquation avec la demande des agents ;

292

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

293

- Revendiquer que, sur chaque campus, il y ait création d'une crèche financée par les établissements présents sur le site afin de répondre aux besoins de leurs personnels.

295

296

## **Enfance**

297

- Demander l'augmentation des aides à la garde des enfants d'âge scolaire ;

298

- Mettre en place une « aide financière aux études » pour soutenir les personnels dont les enfants poursuivent leur scolarité.

299

300

## **Les aides aux enfants handicapés**

301

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

302

303

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

304

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

305

- Revaloriser les montants SFT bloqués depuis 1967 (en 2024 il est de 2,29 € par mois pour un enfant) ;

306

- Prendre en compte la situation des familles monoparentales par une augmentation du montant forfaitaire.

307

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

308

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

309

310

## **Les Chèques Vacances**

311

- Obtenir un relèvement des plafonds d'attribution du nombre des chèques vacances, afin d'élargir cette mesure au plus grand nombre. Accroître la part versée par l'employeur en augmentant les taux de bonification de 5%.

312

*Nota : Le CNRS n'aura consacré en 2016 qu'une enveloppe de 279 000 € au financement des chèques vacances soit moins de 10 € par personnel titulaire. À l'Inserm en 2019 la somme consacrée était de 33 283 € soit moins de 5 € par salarié (titulaires ou précaires) ;*

313

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

314

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

315

316

## **Politique du logement**

317

- Obtenir l'augmentation substantielle du budget consacré au logement à hauteur de 1 % de la masse salariale ;

318

- Adapter la part du budget des organismes consacrés à ces besoins, pour répondre à l'ensemble des demandes y compris dans les régions où l'accès au logement est de plus en plus difficile ;

319

- Obtenir une indemnité mensuelle « logement » afin de tenir compte des valeurs croissantes de l'immobilier ;

320

- Obtenir des EPST qu'ils ré-abondent fortement le budget consacré au renouvellement et à l'élargissement du parc immobilier pour l'accès au logement locatif en région parisienne et dans les grandes agglomérations sous tension, afin de permettre à leurs agents de se loger dignement en y consacrant une part de leur salaire soutenable financièrement ;

321

- Exiger que les agents aient accès au contingent préfectoral tant que l'effort des EPST dans les réservations de logement n'est pas à la hauteur de la demande ;

322

- Développer la politique de réservation de logements de tous types convenant aux besoins des nouveaux entrants comme à ceux des agents titulaires et des agents non titulaires ;

323

- Obtenir des réservations conventionnelles pour des logements sociaux.

324

325

326

327

328

329

330

## 331 **Aides à l'installation des personnels**

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

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

- 337 • Généraliser à tous les EPST l'accès à un prêt bonifié d'accession à la propriété financé par les établissements ;
- 338 • Obtenir une augmentation substantielle du budget alloué aux prêts bonifiés d'accession à la propriété (gérés par le CAES
- 339 pour le CNRS) pour l'ensemble des primo-accédants afin que tous les agents puissent y prétendre ;
- 340 • Élargir les conditions d'accès pour l'obtention de prêt bonifié pour l'accession à la propriété (prêt B.A.P) ;
- 341 • Obtenir que le montant des prêts proposés soit relevé significativement.

## 342 **Prêt à l'amélioration de l'habitat**

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

## 345 **Aides exceptionnelles**

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

## 348 **Médecine de prévention et service social**

- 349 • Veiller à ce que dans l'ensemble des sites ou délégations il y ait des médecins de prévention, infirmières, psychologues
- 350 du travail et assistantes sociales, sur postes statutaires, en nombre suffisant pour répondre aux besoins des agents ;
- 351 • Les infirmières et assistantes sociales doivent être intégrées dans la fonction publique d'état dans le corps des Ingénieurs
- 352 d'études (IE).

## 353 **Les aides aux retraités**

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

## 356 **Accès à la santé pour tous**

357 Depuis février 2023, les ministères de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche,

358 et des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques et leurs organisations syndicales représentatives négocient un accord sur

359 la protection sociale complémentaire. Après les accords interministériels de janvier 2022 et octobre 2023, un accord concernant

360 le MESR a été signé le 8 avril 2024 par les organisations syndicales représentatives, sauf FO. Il est destiné à couvrir les frais de

361 santé, en complément et en supplément des remboursements effectués par les régimes obligatoires de sécurité sociale, ainsi qu'à

362 offrir la possibilité d'un renfort des garanties statutaires en prévoyance (incapacité, invalidité, décès).

363 <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049486828>

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

## B2 RESTAURATION SOCIALE

(Révision juillet 2024)

La restauration des personnels est un droit. Elle devrait permettre aux salarié·e·s, quel que soit leur niveau de salaire, d'accéder à un repas journalier sain et équilibré à proximité du lieu de travail.  
Les employeurs bénéficient d'un système qui leur permet d'organiser le travail et l'exploitation des salarié·e·s.

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

### **Pour une restauration collective solidaire, de proximité et de qualité**

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

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

- Obtenir que la part payée par l'agent·e, fonction de l'indice, soit identique quel que soit le lieu de travail ;
- Revendiquer la prise en charge des repas pour les journées de télétravail, par exemple par l'obtention de tickets restaurant ou la mise en place de convention avec des restaurants collectifs près du domicile des agent·e·s (mairie préfecture, etc.) ;

## Au CNRS

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

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

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

Tarification des restaurants propres CNRS applicable au 1er avril 2024			
Le tarif minimal correspond à 70 % d'un repas complet			
Groupes tarifaires	Indices	Tarifs d'un repas complet au 1er avril 2024	Tarifs minimum x au 1er avril 2024
1	≤ 539	3,71 €	2,60 €
2	540 à 635	5,17 €	3,62 €
3	636 à 835	5,99 €	4,19 €
4	836 à 980	6,48 €	4,53 €
5	> 980	6,92 €	4,85 €
6	Etudiants sous convention avec le CNRS	3,71 €	2,60 €
7	Enfants d'agents CNRS	6,63 €	4,64 €
8	Extérieurs	13,82 €	9,67 €
Agents retraités du CNRS		Tarif correspondant au dernier indice de l'agent	
RAPPEL:			
Forfait URSSAF:			
Montant minimum à payer par repas pour ne pas être soumis à cotisation:			
- Montant 2022 applicable aux tarifs 2023: 2,60 €.-			
- Montant 2023 applicable aux tarifs 2024 : 2,80 €.			
=> Soit une augmentation 4%.			
Conséquences:			
Le tarif du groupe 1 passe de :			
- 3,67 € à 3,71 € sur le repas complet			
- 2,60 € à 2,80 € sur le repas à 70%.			
Application de la même augmentation à tous les groupes tarifaires			

## À L'Inserm

En raison de la grande dispersion des laboratoires, l'accès à la restauration et les tarifs varient considérablement d'un restaurant à un autre ainsi que d'une région à une autre. Sur les sites où les prestations sont les meilleures, le taux de participation dépasse rarement 50%. La participation de l'Inserm au coût du repas ainsi que la part payée par les agents·e·s varient en fonction des contrats signés avec les prestataires : CROUS, restaurants hospitaliers, universitaires et prestataires privés. La participation moyenne de l'Inserm varie selon les délégations régionales entre 2,75€ et 11,32€ (Rapport Social Unique (RSU) 2023). Le budget « restauration » (collective et titre repas) à l'Inserm est le deuxième budget de l'action sociale. Il est approximativement de 1,44 M€ (RSU 2023).

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

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

### **Nous revendiquons :**

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

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

## À l'Inria

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

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

### **Nous revendiquons :**

- Une restauration ouverte à tous ceux qui travaillent dans l'établissement (titulaires, contractuels, doctorants, stagiaires) et aux retraités de l'établissement ;
- Un tarif national dans les restaurants des établissements pour les personnels de l'établissement, en fonction du salaire indiciaire de la fonction publique ;
- Pour un repas complet, la tarification ne doit pas dépasser la valeur du plancher URSSAF (4,90 € en janvier 2020). Le ratio tarif maximum / tarif minimum devrait être de 2 ;
- Un repas complet est composé d'un plat principal et de 3 périphériques ;
- Dans l'immédiat, le retour aux taux de 5,5% dans une première étape, l'objectif premier étant d'atteindre une TVA à taux zéro ;
- Des conventions réciproques doivent être passées avec les autres établissements de l'ESR, de la fonction publique d'État, hospitalière ou territoriale, en prenant pour base la tarification de l'établissement d'origine ;
- La valeur des produits entrant dans la composition de l'assiette (position traditionnelle du syndicat) est trop variable dans le temps et dans l'espace pour servir de référence pour le maximum. Cela reste cependant le fonds de notre démarche revendicative ;
- L'utilisation des denrées de qualité en favorisant les produits frais issus de la culture bio et/ou raisonnée et les circuits court ;
- Des restaurants "écologiques" favorisant le tri des déchets, le recyclage et la réduction des déchets, du suremballage, de l'usage des matières plastiques ... ;
- Des comités d'usagers élus agissant sur la gestion des restaurants ainsi que sur la qualité des repas et des locaux. Le SNTRS-CGT doit être présent dans les élections à ces comités ;
- Défendre les personnels des restaurants. Dans l'immédiat, il faut veiller à ce que la clause de reprise soit respectée lorsqu'intervient un changement de société gestionnaire ;
- Quand les personnels des EPST ne peuvent accéder à un restaurant d'un EPST, un restaurant administratif ou un restaurant conventionné, ils doivent pouvoir bénéficier de tickets restaurants, y compris lors des fermetures estivales de

- 451 ces restaurants ;
- 452 • Que le montant des tickets restaurant soit réévalué avec une participation de l'employeur en fonction de l'indice comme
- 453 pour la restauration collective ;
- 454 • Exiger une prise en charge des repas pendant les journées en télétravail ;
- 455 • Un espace de vie équipé d'un matériel permettant le maintien des denrées au frais ainsi qu'un moyen de réchauffement,
- 456 d'un point d'eau potable et de tables et chaises doit être accessible dans chaque laboratoire et service.

---

## À l'Ined

---

457

- 458 L'Association d'action et d'entraide sociale de l'Ined (AAES), régie par la loi de 1901 sur les associations à but non
- 459 lucratif (création 20/10/1968) est signataire d'une convention avec l'Ined qui lui délègue la gestion de prestations
- 460 d'action sociale moyennant le versement d'une subvention.
- 461 Son activité s'étend aux actions sociales obligatoires (CESU garde d'enfants, aides-vacances, séjour d'enfants, aide aux
- 462 parents d'enfants handicapés, etc.), à des actions choisies par l'association (chèques cadeaux, événements spéciaux
- 463 familiaux ou autres), arbre de Noël, prêts sous conditions et secours.
- 464 La cotisation est de 5 euros par an et les sociétaires sont soumis à plafond pour le versement des actions. Elle est ouverte
- 465 au personnel de l'Ined dès le 6<sup>e</sup> mois ETP de contrat.
- 466 Le versement annuel de la subvention par l'Ined est conditionné à la remise d'un rapport d'activité et d'un bilan de l'exercice
- 467 passé et du budget prévisionnel de l'exercice suivant.
- 468 L'Ined en outre met à disposition de l'association des agent·e·s pour :
- 469 • La présidence (3 jours par mois)
- 470 • La trésorerie (3 jours par mois)
- 471 • Le secrétariat (2 jours par mois)
- 472 • 3 administrateurs·trices (1 jour par mois par personne)
- 473 Ces personnels sont élu·es par les membres de l'Association et renouvelé·e·s tous les 4 ans.
- 474 En supplément : 1 vérificateur·trice aux comptes et 1 personne de l'agence comptable.

475 Depuis son déménagement sur le Campus Condorcet en 2019, l'Ined n'a plus accès à l'action sociale interministérielle

476 qui venait en complément. La direction actuelle envisage de renouveler son adhésion à partir de janvier 2025.

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

### 478 **La restauration**

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

480 Le repas est subventionné, avec un taux de prise en charge par l'Ined des denrées allant de 80 % à 15 % selon le groupe

481 auquel l'agent·e appartient (il existe 6 groupes selon l'indice de rémunération)

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

483 droit du comité de restauration.

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

(Révision juillet 2024)

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

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

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

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

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

- Obtenir, auprès du ministère concerné, la création dans chaque EPST d'une structure de gestion « type CAES » ;
- Obtenir que la subvention (hors frais de personnel et des locaux) allouée aux CAES, soit portée, dans l'immédiat, à 1% de la masse salariale des personnels permanents et non permanents ;
- Veiller à ce que les associations (type CAES) soient gérées par les représentant·e·s syndicaux élu·e·s du personnel ;
- Mettre en œuvre une politique sociale discutée démocratiquement par les salarié·e·s et ne devant pas se substituer à celle relevant de la responsabilité des services sociaux des organismes ;
- Exiger l'arrêt de la baisse du plafond d'emplois et obtenir que tous les emplois de l'action sociale soient pris en charge par les EPST. Chaque fois que l'emploi nécessaire correspond à une fonction permanente, un poste budgétaire statutaire doit être attribué au CAES. Nous demandons l'ouverture d'un concours dans le cas où la procédure de mobilité serait infructueuse ;
- Exiger le remplacement de tous les départs en retraite des personnels des EPST affectés au CAES ou assimilé.
- Développer des partenariats avec les associations gérant les activités sociales dans les organismes (EPST, universités...) et revendiquer au niveau local une action sociale commune à tous les personnels hébergés sur un même site ; les financements seront assurés par chaque partenaire au prorata des participants ;
- Développer les relations avec les prestataires du tourisme social ou développer et privilégier les relations avec les acteurs du tourisme social et solidaire pour défendre les valeurs d'un tourisme humaniste qui soit vecteur de lien et de mixité entre les populations touristiques et locales, d'un tourisme équitable dans la répartition des revenus, l'utilisation des ressources et de l'accès pour tous et d'un tourisme soucieux de son empreinte écologique protégeant l'environnement local et planétaire et préservant l'équilibre des écosystèmes ;
- Permettre aux personnels de droit privé des filiales des EPST, qui ne sont pas assez nombreux pour pouvoir bénéficier d'un comité d'entreprise, d'accéder aux activités proposées par le CAES ou assimilé pour ce qui concerne l'action culturelle, sportive ou de loisirs. Au préalable, des conventions de financement doivent être établies avec les directions des filiales ;
- Veiller à l'application des tarifs dégressifs basés sur le quotient familial afin de prendre en compte le revenu des familles ;
- Veiller au maintien du dispositif de prêt solidarité ;
- Développer une politique d'aide aux ayants droit et ouvrant droits en situation de handicap.

529  
530  
531  
532  
533  
534  
535  
536  
537  
538  
539  
540  
541  
542  
543  
544  
545  
546  
547  
548  
549  
550  
551  
552  
553  
554  
555  
556  
557  
558  
559  
560  
561  
562  
563  
564  
565

## **B4 ANNEXE CAES CNRS**

### **Le comité d'action et d'entraide sociale (CAES)**

(Révision juillet 2024)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

587 De plus pendant le mandat a été mis en place :

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

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

### 595 **Revendications vis à vis de l'Inserm**

- 596 • Exiger, dans les mandats prochains, l'application du « considérant » de la nouvelle convention qui prévoit de porter la  
597 subvention à 1 % de la totalité de la masse salariale ;
- 598 • Revendiquer que la dotation attribuée au CAES, en euros, ne puisse pas diminuer en cas de baisse conjoncturelle de la  
599 masse salariale (ex : baisse malgré un maintien du nombre de salarié·e·s). Cette revendication n'a pas pu être inscrite dans  
600 la nouvelle convention mais elle reste d'actualité. Il a été négocié que le pourcentage appliqué ne diminuera pas ;
- 601 • Revendiquer que les postes de gestion du CAES soient occupés par du personnel Inserm et au minima, le maintien des  
602 deux postes statutaires actuels mis à disposition ;
- 603 • Exiger l'application en faveur de tous les CLAS, des Articles 19 et 20 de la convention qui prévoit la mise à disposition des  
604 CLAS, de locaux et des moyens en l'élargissant aux outils actuels (informatique, WEB, mail, ...);
- 605 • Exiger la prise en compte dans l'évaluation et les promotions du personnel de l'Inserm, du travail réalisé par les élu·e·s  
606 du CAES et des CLAS;
- 607 • Obtenir des décharges de service pour les agent·e·s souhaitant participer aux commissions du CAES et/ou assister à  
608 l'Assemblée Générale annuelle de l'Association. La nouvelle convention prévoit des autorisations spéciales d'absence  
609 pour participer à l'Assemblée Générale et aux commissions du CAES.

## B6 ANNEXE CAES INSERM

(Révision juillet 2024)

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

### 1) Une politique sociale ambitieuse

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

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

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

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

### 2) Une politique organisationnelle

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

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

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

### 3) Une politique budgétaire

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

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

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

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

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

### **Pour le secteur « Handicap et Solidarité »**

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

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

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

- 665
- 666
- 667
- La mise en place d'un « Guide explicatif adapté » afin d'aider à la compréhension du fonctionnement du CAES, de chaque secteur par des schémas, carte mentale, images etc. ;
  - Une aide dédiée pour la constitution des dossiers (sur rendez-vous) par téléphone ou visioconférence.
- 668 Selon ses statuts, le CAES a pour objet « de promouvoir, étudier, organiser et réaliser toutes œuvres et tous projets de
- 669 caractère social, culturel ou éducatif dont des voyages et des séjours ... ».
- 670 Un projet de caractère social d'avenir pourrait consister dans la mise en œuvre de soutiens spécifiques apportés aux
- 671 personnes en situation de handicap. L'aide au financement de bilan neuropsychologique indispensable pour une demande
- 672 de reconnaissance du handicap pourrait par exemple être une des actions possibles.
- 673 Nous travaillerons sur ce type d'évolution des missions du CAES.

## C INDEMNITE DE RÉSIDENCE

(Création juillet 2024)

### L'existant

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

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

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

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

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

#### Les limites du dispositif existant et opportunités pour une réforme

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

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

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

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

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

Il existe donc maintenant tous les outils nécessaires pour chiffrer le coût du logement partout en France et indemniser l'agent public.

Ces outils sont consultables par tous :

<https://www.ecologie.gouv.fr/carte-des-loyers>

<https://www.observatoires-des-loyers.org>

### Revendication SNTRS-CGT

#### Une proposition simple d'indemnité de résidence

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

**Le montant de l'indemnité de résidence est égal à 10 fois le prix du m<sup>2</sup> dans la commune d'affectation, estimé grâce à la carte des loyers ou à l'observatoire local des loyers et révisé annuellement.**

## D LUTTER CONTRE TOUTES DISCRIMINATIONS

(Relecture juillet 2024)

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

De tout temps, la domination de certaines classes sur d'autres, de certaines populations, s'appuie sur les discriminations qui créent des échelles de valeurs et catégorisent les individus. La société capitaliste intègre depuis toujours ces discriminations pour organiser la concurrence entre les travailleurs et façonner le monde à son image. Le SNTRS-CGT entend lutter contre l'ensemble des discriminations, quelle qu'en soit la nature, qu'elles soient prohibées et inscrites dans les critères de la loi ou qu'elles soient encore « légales ». Nous devons revendiquer la mise en place dans notre ministère et nos administrations d'instances anti-discriminations, auxquelles participeront les syndicats. Nous considérons toutefois que ces discriminations dans leur forme actuelle s'articulent fortement avec le système de domination inhérent au capitalisme. Ces différentes luttes sont donc indissociables.

### Rappel de certaines lois

Selon la loi du 13 juillet 1983 articles 6 à 6 septimes :

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

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

### La discrimination inclut :

1. Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
2. Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

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

En France la loi de 1905 sur la Laïcité garantit la liberté de conscience. *De celle-ci découle la liberté de manifester ses croyances ou convictions dans les limites du respect de l'ordre public. Elle implique la neutralité de l'État et impose l'égalité de tous devant la loi sans distinction de religion ou conviction. La laïcité garantit aux croyants et aux non-croyants le même droit à la liberté d'expression de leurs croyances ou convictions. Elle assure aussi bien le droit d'avoir ou de ne pas avoir de religion, d'en changer ou de ne plus en avoir. Elle garantit le libre exercice des cultes et la liberté de religion, mais aussi la liberté vis-à-vis de la religion : personne ne peut être contraint au respect de dogmes ou prescriptions religieuses. La laïcité implique la séparation de l'État et des organisations religieuses. L'ordre politique est fondé sur la seule souveraineté du peuple des citoyens, et l'État —qui ne reconnaît et ne salarie aucun culte— ne régit pas le fonctionnement interne des organisations religieuses. De cette séparation se déduit la neutralité de l'État, des collectivités territoriales et des services publics, non de ses usagers. La République laïque impose ainsi l'égalité des citoyens face à l'administration et au service public, quelles que soient leurs convictions ou croyances. La laïcité n'est pas une opinion parmi d'autres mais la liberté d'en avoir une. Elle n'est pas une conviction mais le principe qui les autorise toutes, sous réserve du respect de l'ordre public.*

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

- 770 • Le SNTRS-CGT exige, pour le personnel de nos champs, le respect de l'obligation de soutien de son administration  
771 lorsqu'un personnel est victime de discrimination ;
- 772 • Le SNTRS-CGT s'engage à construire, si besoin avec l'aide de la fédération, une démarche syndicale et des outils afin de  
773 contraindre nos administrations à respecter ces droits fondamentaux sur tous les lieux de travail ;
- 774 • Les administrations de nos champs doivent être à la pointe de la lutte contre les discriminations en mettant en place  
775 des dispositifs pour défendre les personnes qui s'estiment victimes de propos ou d'actes discriminatoires ;
- 776 • Le SNTRS-CGT exige qu'une attention particulière soit apporté au respect des dispositions du code du travail en  
777 matière de discrimination dans le cas de la protection des personnels précaires et agit pour renforcer le code du travail  
778 pour que l'interdiction des discriminations soit effective ;
- 779 • Les actions en justice doivent être facilitées. Tous les textes législatifs ou réglementaires traitant de la discrimination  
780 doivent être plus contraignants pour les auteurs d'actes discriminatoires. La charge de la preuve par la victime présumée  
781 doit être simplifiée, tout en respectant la présomption d'innocence de tous ;
- 782 • Le SNTRS-CGT lutte pour faire reconnaître de nouveaux critères de discriminations qui pour le moment sont encore  
783 « légaux » comme les critères de nationalité dans l'accession à la titularisation dans l'ensemble de la fonction publique.

## **Lutter contre les discriminations de genre**

785 L'essentiel des discriminations dont sont victimes les femmes proviennent des violences et de l'exploitation (inégale  
786 répartition des tâches domestiques) dont elles sont victimes au foyer, mais aussi au travail (salaires inférieurs, évolution de  
787 carrière plus longue, accès difficile aux postes à responsabilité) ; la discrimination sexuelle est consubstantielle du combat  
788 de classe et doit être combattue en premier lieu sur le terrain.  
789

790 Nous devons nous inscrire dans ce féminisme de lutte, sur la base d'une approche intégrée de l'égalité dans l'emploi, la  
791 rémunération, la carrière, la formation continue, la santé, la vie personnelle, la retraite. Cela consiste à identifier et  
792 déconstruire pour agir contre toutes les formes de dominations exercées sur les femmes. Le SNTRS-CGT peut s'appuyer  
793 sur le collectif femmes mixité de la FERC. Nous devons nous battre pour :  
794

- 795 • Une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail avec une réelle mixité des métiers et  
796 des emplois de la recherche ;
- 797 • Un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un accès aux postes à responsabilité ;
- 798 • L'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal (prime comprise) » pour les emplois de valeur  
799 comparable ;
- 800 • Le respect de la parité, que ce soit lors de la titularisation, des promotions, des salaires, de l'accès au poste, quel  
801 que soit le niveau de responsabilité ;
- 802 • Le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur  
803 santé et leur temps libéré ;
- 804 • Un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale, sans discrimination pour les personnels à  
805 temps partiel ;
- 806 • Dans le plan de formation des adhérent-e-s, intégrer des stages ou journées d'étude sur les discriminations, les violences  
807 faites aux femmes ;
- 808 • Pour l'intégration de formations obligatoires pour tous les Directeurs et Directrices d'unité et les responsables de structure,  
809 sur les thèmes : principe d'égalité, détecter et combattre le harcèlement sexuel et moral ;
- 810 • Rendre la participation à une formation aux discriminations systématique pour l'ensemble des comités de sélection.  
811 Cette formation doit être renouvelée chaque année pour l'ensemble des membres de jurys ;
- 812 • Fournir systématiquement à l'ensemble des jurys des recommandations et des stratégies visant à la réduction de  
813 leurs biais implicites ;
- 814 • Promouvoir la réalisation d'étude et la mise en place de stratégies similaires pour l'ensemble des discriminations  
815 susceptibles d'affecter les recrutements et carrières ;
- 816 • Nous demandons à nos administrations d'effectuer des campagnes annuelles d'information sur le harcèlement  
817 sexuel.

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

## 821 ***Lutte contre le harcèlement moral***

- 822 • Le SNTRS-CGT continuera à se battre pour qu'aucun personnel titulaire ou précaire ne subisse de harcèlement moral ;
- 823 • Nous demandons à nos administrations d'effectuer des campagnes annuelles d'information sur le harcèlement moral ;
- 824 • Nous demandons une plus grande concertation entre les services RH de proximité et les instances scientifiques
- 825 attribuant les postes afin que celles-ci puissent être alertées et mieux prendre en compte les situations de mal-être au
- 826 travail.

827 Pour rappel, aucun fonctionnaire ne doit subir de harcèlement moral qui a pour objet ou pour effet une dégradation des  
828 conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de  
829 compromettre son avenir professionnel. Pour rappel, le harcèlement moral constitue un délit passible de deux ans  
830 d'emprisonnement et une amende de 30 000 €.

## 831 ***Lutte pour la prohibition de la discrimination d'origine, d'ordre religieux et de lieu***

### 832 ***de résidence lors des recrutements et du parcours professionnel***

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

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

## 841 ***Lutte contre les LGBTQIAphobies***

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

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

- 851 • Le SNTRS-CGT doit être attentif à toute forme de discrimination liée à l'identité de genre, et doit pousser l'administration  
852 à combattre toute discrimination ou harcèlement que subissent ces hommes, ces femmes et leurs entourages.

## 853 ***La lutte pour les droits, les libertés syndicales et contre toutes les actions***

### 854 ***répressives***

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

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

## 864 ***La lutte contre les actions répressives***

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

- 866 • Pour la liberté syndicale, car il ne peut y avoir de progrès et de conquêtes sociales sans cette liberté ;
- 867 • En condamnant la répression violente qui s'abat sur les manifestants et qui tient lieu de politique pour le gouvernement ;

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

- 868
- 869
- 870
- 871
- En refusant la criminalisation de l'action syndicale par le gouvernement et par certaines directions d'établissements ou d'administrations qui n'opposent aucune résistance à la pression politique et/ou hiérarchique ;
  - En dénonçant les discriminations faites sur nos camarades qui siègent dans différentes instances par notre administration (intimidation des supérieurs et des collègues, blocage de promotion ...).

872

873

874

875

876

877

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

## E SUJÉTIONS, ASTREINTES, TRAVAIL DE NUIT

(Révision juillet 2021)

880 Un certain nombre d'agent·e·s est amené à travailler dans des conditions particulières : horaires décalés, travail de nuit,  
881 travail les samedis, dimanches et les jours/nuits fériés, astreintes, missions embarquées, missions en terrains difficiles.

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

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

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

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

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

897 Au premier septembre 2017, le CNRS a mis en place le régime de prime RIFSEEP, régime entré en vigueur dans toute la  
898 fonction publique d'Etat. Ce nouveau système s'est substitué à plusieurs primes existantes notamment la principale pour les  
899 ingénieurs et techniciens, la PPRS (prime de participation à la recherche).

900 La suppression de la PPRS devait avoir des conséquences directes sur le financement des primes de sujétions et astreintes  
901 dont l'enveloppe financière émanait directement du budget alloué à la PPRS. Les règles qui encadraient ce type  
902 d'indemnisation n'avaient plus de raison d'exister et ce système devait évoluer. Nous avons demandé et obtenu que la Direction  
903 du CNRS engage des négociations afin que les règles encadrant le régime d'indemnisation des sujétions et astreintes  
904 évoluent. Des réunions fin 2017 et début 2018 ont eu lieu sur ce sujet. Suite à cela, le CNRS a transmis un courrier au  
905 ministère de la recherche reprenant un certain nombre de nos revendications liées à la suppression de la PPRS.

906 Ce courrier est resté bloqué au ministère d'autant plus qu'entre temps, le régime d'indemnisation des sujétions et astreintes  
907 a bénéficié d'une dérogation en conservant provisoirement pour le versement de ces primes, une référence à la PPRS. Nous  
908 avons relancé le ministère en avril 2018 sans résultat. **En 2024 nous sommes toujours dans un régime dérogatoire qui  
909 prive un certain nombre d'agents des indemnités qui leur sont dues.**

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

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

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

- 916 • Le respect de la législation qui définit l'organisation du travail, le respect de l'amplitude de travail, des temps travail, des  
917 pauses et des repos ;
- 918 • La fin du système dérogatoire provisoire PPRS et la révision du périmètre des ayant droits. Le nouveau dispositif doit  
919 intégrer tous les chercheur·euse·s et les contractuel·le·s comme bénéficiaires du régime d'indemnisation sans exclusion  
920 aucune ;
- 921 • La transparence en matière de sujétions et astreintes dans tous les labos. Il est primordial de continuer à recenser tous  
922 les postes aux conditions de travail et horaires atypiques. Les règlements intérieurs des laboratoires et les décisions  
923 des instituts doivent être revus pour intégrer tous les postes donnant droit à des indemnités de sujétions et astreintes ;
- 924 • Une égalité de traitement entre tou·te·s les agent·e·s ;
- 925 • Une réévaluation significative des montants des indemnisations ;
- 926 • L'abandon des plafonds d'indemnisation de façon à ce que l'indemnité corresponde au plus près, au nombre d'heures  
927 de travail réellement exigées par l'activité des agent·e·s. Permettre aux agent·e·s de choisir librement entre

- 928 indemnisation et récupération avec la possibilité de panacher. ;
- 929 • Une prise en charge égalitaire des astreintes et sujétions en fonction des réalités du terrain et des contraintes ;
- 930 • Le respect des contraintes particulières liées aux sujétions et astreintes ;
- 931 • Une indemnisation dès le premier jour et non plus à partir du seizième jour pour les missions en terrain difficile ;
- 932 • Une limite de jours d'embarquement ou de jours de mission en terrain difficile par années glissantes afin de préserver
- 933 la santé des agent·e·s ;
- 934 • L'amélioration des niveaux de compensation pour les week-ends, les jours fériés et les nuits travaillés dans le cadre
- 935 des missions relevant des sujétions. Cette amélioration doit passer par l'ouverture de droits à compensation en repos
- 936 associées à des indemnités financières afin que le temps de travail à bord ne mette pas en danger la santé des agents
- 937 Pour cela nous demandons l'alignement de la circulaire de 2003 sur le Décret n° 2006-164 du 25 août 2006 relatif à
- 938 l'organisation du travail des personnels n'exerçant pas la profession de marin embarqué à bord des navires de
- 939 recherche océanographique ou halieutique.

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

- 941 • Un départ anticipé à la retraite tenant compte de l'impact négatif des horaires de travail décalés et/ou de nuit sur
- 942 l'espérance de vie en bonne santé des agents ;
- 943 • La reconnaissance de la pénibilité du travail de nuit régulier et systématique ouvrant droit à un départ en retraite avancé
- 944 au prorata des années de travail de nuit effectuées durant la carrière de l'agent afin d'assurer aux travail- leurs de la
- 945 nuit, une durée de vie en retraite équivalente à celle d'un agent ayant travaillé de jour.

## F TÉLÉTRAVAIL

(Révision juillet 2024)

Le télétravail a été introduit dans la fonction publique d'État avec la loi Sauvadet du 12 mars 2012<sup>11</sup> qui fixe les principes qui régissent le télétravail, le décret du 11 février 2016<sup>12</sup> qui fixe les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail et celui du 5 mai 2020<sup>13</sup> qui élargi les possibilités d'utilisation du télétravail tout en restreignant les droits des agent·e·s. Le ministère de l'ESR a sorti un arrêté d'application du décret de février 2016<sup>14</sup> totalement aseptisé en novembre 2017, après un passage en CHSCT exceptionnel à la demande des représentant·e·s du personnel qui se sont battu·e·s pour avoir plus de droits, mais sans rien obtenir, car le ministère n'a pas eu la volonté de mettre les moyens nécessaires à la disposition des établissements.

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

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

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

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

### Au CNRS

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

### À l'Inserm

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

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

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

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

#### Nouvel accord relatif au télétravail en mars 2024

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

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

### À l'Inria

Considère qu'il a été le premier organisme de recherche à proposer concrètement le télétravail à ses agent·e·s. Une expérimentation du télétravail a été mise en place au niveau national dès février 2016, après un an de négociations, passage en Comité National d'Hygiène de Santé et de Conditions du Travail (CNHSCT) et vote en comité technique. Elle a concerné 240 personnes, soit environ 10 % de l'effectif total, sur la base du volontariat. L'origine du projet était liée au déménagement du centre de recherche de Rocquencourt à Paris, de nombreux agent·e·s habitant loin de Paris. Le dispositif a été pérennisé en 2017, sur les mêmes bases : au maximum un jour de télétravail par semaine, aucun métier exclu a priori, pas de prise en charge de frais hormis l'achat d'un ordinateur portable, si besoin. Le télétravail est cumulable avec l'aménagement du temps de travail et le temps partiel, à condition que les agent·e·s soient présents au moins 3 jours sur site, dont le mardi et le jeudi. Un jour supplémentaire peut être accordé sur avis médical. Le nombre d'agent·e·s en télétravail augmente d'environ 10 % par an. Au bilan social 2019, on comptait 390 télétravailleuse·s, soit 16 % du total des agent·e·s rémunérés par l'Inria.

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

### À l'Ird

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

**a. Campagne télétravail.**

1000 Une campagne de demandes de télétravail par an.

1001 Nombre de jours de télétravail : 2 jours pour les travailleur·euse·s à 100%, 1 jour pour les travailleur·euse·s à 70% et 80%.

1002 Aucun droit pour les agent·e·s qui exercent à moins de 70%.

**b. Télétravail sur préconisation médicale**

1004 Depuis 4 ans, les agent·e·s reconnus travailleur·euse·s en situation de handicap peuvent bénéficier de télétravail sur préconisation médicale du médecin de prévention. Depuis le début 2020, les agent·e·s non handicapé·e·s peuvent aussi bénéficier du télétravail sur préconisation médicale, sans suivre la procédure de demande classique, tout ou toute agent·e qui a une préconisation du médecin de prévention peut bénéficier du télétravail dérogatoire.

1008 En 2020, des jours flottants ont été intégrés dans le protocole de télétravail sur préconisation médicale : 14 jours dans l'année.  
1009 Tou·te·s les agent·e·s qui font une demande normale de télétravail peuvent aussi en bénéficier.

1010 Pour les deux types de télétravail, l'IRD doit mettre à disposition tout le matériel nécessaire à l'exercice des fonctions à domicile. La mise à disposition du matériel pour le télétravail sur campagne a été assez difficile la première année, il y a eu beaucoup de retard pour la fourniture d'ordinateurs...

1013 De plus en plus de travailleur·euse·s demandent le télétravail.

1014 Depuis le début de la crise et avec les mesures de confinement, l'accès au télétravail a été mis à la disposition de tous, sans en faire la demande, afin de limiter la présence sur site et pour lesquelles des fiches hebdomadaires de présence prioritaire ont été établies.

**À l'Ined**

1018 Le télétravail a été adopté en CT le 6 novembre 2018 après l'établissement par le secrétariat général d'un document « Lignes directrices du travail » issu d'une âpre négociation avec les syndicats qui le réclamaient depuis plusieurs années. La mise en place a été prévue pour un jour pendant une période transitoire d'un an. Trois jours de la semaine pouvaient être choisis (lundi, mercredi, vendredi) pour laisser des journées où tout le personnel est présent sur site. A l'origine, la direction avait exclu le mercredi pour des raisons de charge mentale des mères mais le Chsct et le CT ont fait pression pour qu'elle revienne sur cette décision qui enlevait la possibilité de coupure en milieu de semaine, décision soumise à un bilan réalisé par un groupe de travail issu du Chsct à la fin de la période transitoire. Le groupe de travail (membres du Chsct, syndicats et direction) sur l'évaluation a été formé début mars 2020, une semaine avant le confinement, et a travaillé jusqu'à l'été. Le bilan (positif) a été rendu en CT et Chsct de septembre/octobre 2020. Il n'y a eu aucune activité en présentiel pendant la crise sanitaire (le service informatique a réussi à équiper tout le personnel en ordinateurs portables), d'où un terrain consistant pour le GT.

1028 La période de la crise sanitaire et les négociations avec les syndicats qui ont suivi l'accord-cadre du 13 juillet 2021 ont donc conduit la direction à revoir sa position jusqu'alors réticente sur le télétravail. Par la Décision 2021-343 du 15 décembre 2021, elle a amendé les dispositions en vigueur.

1031 Dorénavant, tout le personnel sauf les apprenti·e·s ont accès au télétravail. Néanmoins peu de chercheur·euse·s ont opté pour cette possibilité, plébiscitée par la quasi-totalité du personnel ITA.

- 1033 • Possibilité de trois lieux de télétravail déclarés sur le territoire français.
- 1034 • 2 jours fixes par semaine (1 jour pour les personnels travaillant de 50 à 70 %).
- 1035 • Cependant, si pour des raisons de service on vient travailler sur place, on ne peut pas reporter ce jour de télétravail à un autre jour.
- 1037 • 10 jours flottants (demande au N+ à effectuer par mail pour chaque jour pris).
- 1038 • 2 jours par semaine non ouvert au télétravail par service (fixés par les chef·fe·s de services). Cela implique néanmoins une présence plus grande certains jours, les mardis et jeudis, jours qui dans la première période du télétravail étaient obligatoires pour tous les services, et des jours où l'Ined est un peu déserté, le vendredi et dans une moindre mesure, le lundi.
- 1041 • Indemnité forfaitaire de 2,5€ par jour de télétravail dans la limite de 220€ par an (versés cependant aux télétravaillant·e·s, à partir de 2024, de manière forfaitaire, sans décompte des jours de télétravail réels).

1043 Le télétravail est aussi accessible sur plus de 2 jours sur prescription de la médecine de prévention.

1044 Le personnel en télétravail s'engage à fournir les informations nécessaires (assurances, contrat internet, conformité électrique du logement), utilisation d'un VPN, et à suivre une formation obligatoire. Une formation « encadrante » pour les N+1 est également obligatoire. Un guide du télétravail est distribué à tout le personnel.

1047 Un bilan du télétravail à l'Ined est soumis chaque année au CSAE et à la FS-SSCT.

1048 Pendant la période des JO, l'Ined est entièrement de nouveau mis en télétravail obligatoire. Un effort a été fait pour recenser les besoins du personnel en matière informatique (écran, clavier, souris)

**Les revendications :**

1051 Indemnités de tous les jours télétravaillés sans prendre en compte le plafond.

- 1052 Possibilité de récupérer un autre moment les jours de télétravail quand la présence sur site requise pour des raisons de service.
- 1053 Possibilité de télétravailler ponctuellement l'un des jours non télétravaillables par service. Cela permettrait de rééquilibrer un peu  
1054 la distribution, tout en permettant d'avoir des jours plus collectifs
- 1055 Equipement des postes de travail à la maison. (L'Ined équipe sur demande en écran, souris, clavier et station. Quelques  
1056 propositions de siège mais selon dispo).
- 1057 Vigilance accrue sur l'installation des bureaux virtuels qui conduiraient à terme à faire télétravailler sur son propre ordinateur,  
1058 notamment le personnel temporaire.

### 1059 **Le SNTRS-CGT revendique :**

- 1060 • Le SNTRS-CGT a obtenu un télétravail à la demande des salarié·e·s, fondé sur le volontariat et la réversibilité et conditionné  
1061 par l'existence d'une réelle négociation avec les syndicats ;
- 1062 • Une réorganisation et un partage du travail pour donner à tous ou tou·te·s les agent·e·s la possibilité de télétravailler ;
- 1063 • Une égalité de traitement dans l'attribution des jours télétravaillables à tou·te·s les agent·e·s d'une équipe/service/ unité ;
- 1064 • La définition des jours télétravaillables en concertation au niveau de l'équipe, du service ou de l'unité et inscription dans le  
1065 règlement intérieur après consultation du conseil d'unité, sans que des jours soient interdits au niveau de l'établissement ;
- 1066 • Le SNTRS-CGT a obtenu le droit à une formation à la prise de poste et une formation spécifique pour les encadrants ;
- 1067 • La prise en charge intégrale (et le renouvellement) par l'employeur de tous les équipements ainsi que de leur jouvence et  
1068 de tous les frais nécessaires à l'activité (ordinateur, logiciels, casque, microphone, téléphone, connexion, fauteuil et bureau  
1069 ergonomique, chauffage ...) ; par un budget spécifiques des établissement alloué à toutes les structures et non pas sur les  
1070 budgets récurrents des laboratoires et encore moins sur les financements obtenus par des porteurs de projets ;
- 1071 • Revalorisation de l'allocation forfaitaire de télétravail en fonction du taux d'inflation (coût de l'énergie) ;
- 1072 • Indemnisation de tous les jours télétravaillés et suppression du plafond correspondants seulement à 2 jours par semaines ;
- 1073 • Possibilité de récupération des jours de télétravail lorsque la présence sur site est imposée pour des nécessités de service ;
- 1074 • Hors situations particulières de santé, un télétravail ne dépassant pas 3 jours, pour préserver le collectif de travail ;
- 1075 • Respect du droit à la déconnexion, c'est à dire la définition de plages de disponibilité et d'indisponibilité pendant le temps de  
1076 travail ;
- 1077 • Respect de la vie privée au travail en interdisant toute pratique intrusive sur le contrôle de l'activité du ou de la  
1078 télétravailleur·euse (dispositif de surveillance auditive ou visuelle, captation de données à l'insu du ou de la  
1079 télétravailleur·euse, etc.) ;
- 1080 • La prise en compte de toutes les périodes de travail pour évaluer la durée réelle de travail et la charge réelle de l'activité  
1081 professionnelle ;
- 1082 • La possibilité pour les agent·e·s de télétravailler sur le lieu de leur choix notamment dans des tiers-lieux proches de leur  
1083 domicile, conventionnés avec leur établissement ;
- 1084 • La présomption d'accident du travail et inscription dans le « Document unique d'évaluation de risques professionnels »  
1085 (DUERP) des risques liés à la pratique du télétravail ;
- 1086 • Le maintien de l'espace individuel de travail pour tous (pas de bureau partagé) sur site attribué à tout·e télétravailleur·euse  
1087 dans l'établissement ;
- 1088 • La possibilité de télétravailler pour les personnes vulnérables en cas d'épidémies ou leur conjoint (proches), après avis  
1089 médical ;
- 1090 • Des aménagements d'horaires et de charge de travail pour les parents ou pour les salarié·e·s d'aidant familial ou ceux et  
1091 celles ayant un engagement politique, syndical ou associatif ;
- 1092 • Veillez à ce que la hiérarchie n'impose de télétravailler dans les cas de congé pour enfant malade, arrêt maladie, fermeture  
1093 des locaux pour faire des économies, lors de grèves, lors événements particuliers (JO, rencontres sportives, manifestation  
1094 de tout ordre ...) ;
- 1095 • La garantie, dans les mêmes conditions qu'en présentiel, sans contrôle de l'employeur, de respect du droit syndicale,  
1096 (organisation des heures d'informations syndicales, consultation des salarié·e·s par les élu·e·s, échanges avec les  
1097 syndicats ...) ;
- 1098 • Mise en place des mesures prévues dans l'accord de la prévention des risques pour la santé physique et mentale du  
1099 télétravailleur ou de la télétravailleuse et en particulier de protection des femmes (ou des hommes) victimes de violences  
1100 conjugales, harcèlement.

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

## Cadre légal

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 fixe les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. L'arrêté du 3 novembre 2017 porte application de ce décret au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifie certaines dispositions du décret n° 2016-151 et le complète notamment de la possibilité d'un télétravail ponctuel dit flottant.

Le télétravail dans la fonction publique est possible depuis la loi du 12 mars 2012, cependant, le décret d'application n'a été publié qu'en 2016. C'est donc le décret du 11 février 2016, modifié par le décret du 5 mai 2020<sup>15</sup>, qui fixe les conditions en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

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

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

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

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

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

Le ou la télétravailleur.euse dispose des mêmes droits que l'agent.e qui exécute son travail dans les locaux de son établissement :

- Droit à la déconnexion ;
- Accès aux informations syndicales ;
- Participation aux élections professionnelles ;
- Accès à la formation.

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

## Conditions d'exercice

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

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

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

## Autorisations

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

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

L'autorisation mentionne :

- Les fonctions de l'agent.e exercées en télétravail ;
- Le(s) lieu(x) d'exercice en télétravail ;

- 1148 • Les jours de référence travaillés, d'une part, sous forme de télétravail et, d'autre part, sur site, compte tenu du cycle de  
1149 travail applicable à l'agent·e, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent·e est à la disposition de son  
1150 employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail ou aux amplitudes horaires de travail habituelles ;  
1151 • La date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail et sa durée ;  
1152 • Le cas échéant, la période d'adaptation et sa durée, qui ne peut excéder trois mois.

### 1153 **Recours en cas de refus**

1154 En cas de refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement formulé par un ou une agent·e exerçant des activités  
1155 éligibles en application des règles internes fixées par l'employeur public, ou en cas d'interruption du télétravail à l'initiative  
1156 de l'administration, l'agent·e doit être reçu préalablement en entretien et la décision prise par l'administration doit être motivée.

1157 Par ailleurs, il y a la possibilité pour un·e agent·e de la fonction publique d'État de saisir la commission administrative paritaire  
1158 ou la commission consultation paritaire de la décision qui lui est opposée.

### 1159 **Prise en charge des coûts par l'employeur**

1160 L'article 6 du décret impose à l'employeur de prendre en charge « les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions  
1161 en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance  
1162 de ceux-ci ».

1163 À noter, cette disposition est souvent interprétée de façon très restrictive dans les arrêtés ministériels qui précisent les  
1164 modalités de mise en œuvre du télétravail. Le décret est un point d'appui pour contester ces dispositions et exiger une prise  
1165 en charge de l'ensemble des coûts.

1166 Le décret précise par ailleurs que « l'agent·e qui exerce ses fonctions en télétravail bénéficie des mêmes droits et obligations  
1167 que les autres agent·e·s. ». Cela signifie donc par exemple qu'il a le même accès à la prise en charge des transports ou du  
1168 déjeuner que les autres salarié·e·s quand elle existe.

### 1169 **Les modalités de mise en œuvre du télétravail**

1170 La mise en œuvre du télétravail doit être encadrée (Article 7 et 9) : Dans la fonction publique d'État, par un arrêté dans chaque  
1171 ministère concerné. À chaque fois, ces décisions doivent être prises après avis du comité technique ou comité consultatif  
1172 compétent et doivent définir :

- 1173 • Les activités éligibles au télétravail ;  
1174 • La liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour l'exercice  
1175 des fonctions en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements. En effet, le  
1176 télétravail peut être également organisé dans des locaux professionnels distincts de ceux de l'employeur public et du lieu  
1177 d'affectation ;  
1178 • Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données, de temps de  
1179 travail, de sécurité et de protection de la santé ;  
1180 • Les modalités d'accès des institutions compétentes (CHSCT...) sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la  
1181 bonne application des règles en matière d'hygiène et de sécurité ;  
1182 • Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;  
1183 • Les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment  
1184 ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;  
1185 • Les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ;  
1186 • La durée de l'autorisation si elle est inférieure à un an.

1187 Cette délibération est prise après avis du comité technique, porté à la connaissance du CHSCT compétent.

1188 Un bilan annuel du télétravail doit être présenté aux comités techniques et d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail  
1189 compétents.

1190  
1191

## **G RETRAITE ET ANNEES D'ÉTUDES**

(Création juillet 2024)

1192  
1193

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

1194

### **Cadre général :**

1195  
1196  
1197  
1198  
1199  
1200  
1201

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

1202

### **Cotisation des retraites Sécurité Sociale :**

1203  
1204  
1205  
1206  
1207

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

1208  
1209  
1210  
1211

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

1212

### **Prise en compte des années d'études :**

1213  
1214  
1215  
1216  
1217  
1218  
1219  
1220  
1221  
1222

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

1223  
1224

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

1225

### **Compatibilité des années exercés à l'étranger :**

1226  
1227  
1228

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

1229  
1230

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

1231

### **Années « blanches » :**

1232  
1233  
1234  
1235

Pour les années dites « blanches », nous parlons ici d'années de thèse non-cotisées, soit parce qu'il n'y a aucun salaire, soit parce que celui-ci prend la forme de « libéralités ». Les post-docs en France étaient également financés par des « libéralités » jusqu'en 2006. C'était le cas de la majorité des thèses avant 1970 et même jusque dans les années 2000 (malgré la création d'allocations de recherche sous Giscard, en nombre très insuffisant).

1236 Ces « libéralités » concerne des milliers de personnes. Il n'est parfois pas facile de récupérer les documents prouvant le  
1237 versement d'un financement type salaire pour une durée déterminée alors qu'il n'y a pas de feuilles de paye.

### 1238 **Contrats doctoraux :**

1239 Il y a eu un débat dans le mouvement syndical sous le quinquennat Hollande concernant le financement des thèses. Les  
1240 organisations syndicales revendiquaient en général la généralisation du système dominant en sciences dures : le  
1241 conditionnement de l'inscription en thèse à un salaire cotisé (contrat doctoral, ATER, salaire extérieur, salaire de fondation  
1242 etc.). Mais une partie des sciences humaines revendiquaient le droit de faire une thèse même sans avoir de salaire adossé.  
1243 En effet le manque de possibilités de financer des thèses en SHS était perçu à juste titre par ces collègues comme une remise  
1244 en question de leurs disciplines.

1245 En conclusion, nous proposons de revendiquer, comme pour les BAC +3 et +5, la prise en compte de huit années d'études  
1246 pour un BAC +8 (doctorat). Les années de post-doctorat doivent être également considérées comme cotisées. Toutefois notre  
1247 principale revendication doit rester l'augmentation du nombre de contrats doctoraux, en particulier en SHS, afin de financer la  
1248 majorité des thèses.

1249 Notre revendicatif concernant les retraites reste flou sur des points concernant en particulier notre profession : la prise en  
1250 compte des années d'études, des années à l'étranger et des années dites « blanches » (bourse non cotisées, gratifications  
1251 etc.).

1254 L'existence du statut des fonctionnaires prévoit le recrutement de non titulaires de droit public dans des situations strictes.  
 1255 Cependant, la loi du 11 janvier 1984 relatives aux dispositions statutaires de la fonction publique de l'État qui encadre le  
 1256 recrutement des non titulaires n'est toujours pas appliquée. L'emploi de cadres A sur des emplois permanents, les  
 1257 dérogations à l'emploi permanent dans les établissements publics et dans les ministères multiplient les possibilités de  
 1258 recruter des non titulaires. La loi du 26 juillet 2005 a transposé en droit français une directive européenne et a rendu  
 1259 impossible la reconduction tacite et illimitée des CDD sur fonctions permanentes, cette loi non plus n'est toujours pas  
 1260 appliquée.

1261 Maintes fois modifiée depuis 40 ans la législation est aujourd'hui disponible dans le code de la fonction  
 1262 publique : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/droit-de-la-fonction-publique/le-code-general-de-la-fonction-publique-cgfp>

1263 Des dispositions particulières se trouvent aussi dans le code de la recherche avec son volet  
 1264 législatif : <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006095791/et> son  
 1265 réglementaire : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048709359>

1266 La loi Sauvadet de réduction de la précarité que le SNTRS-CGT a soutenue, s'est heurtée à l'hostilité du Ministère de  
 1267 l'enseignement supérieur et de la recherche et des Directions d'organisme de recherche sans que le Ministère de la fonction  
 1268 publique ne réagisse. Bien qu'insuffisante, la loi Sauvadet allait à l'encontre d'une recherche étroitement pilotée, organisée  
 1269 quasi exclusivement sur contrats. Elle a permis de nombreuses créations et quelques titularisations dans certains  
 1270 établissements de l'ESR, mais absolument pas au CNRS qui a contourné la loi pour titulariser à minima.

1271 La loi de transformation de la fonction publique de 2019, mais surtout la LPR de décembre 2020 ont encore renforcé la  
 1272 précarisation de l'emploi dans notre secteur avec les CDD de projet, les contrats de mission et les CPJ pour mieux  
 1273 accompagner la recherche sur projet et faciliter la concurrence généralisée entre chercheurs et laboratoires.

1274 Afin de ne pas être contraintes de CDIser les agents après 6 ans de CDD sur des fonctions permanentes, les Directions  
 1275 d'organisme s'abritant derrière des chartes sans fondement juridique ont limité la durée des contrats à 3 ans. Une partie  
 1276 de l'encadrement dans les instances scientifiques, les laboratoires, ou les services, espérant tirer leur épingle du jeu dans  
 1277 le contexte d'une réduction générale des moyens et d'une compétition effrénée, soutiennent ces politiques et proposent  
 1278 que les CDD soient renouvelables au-delà de 6 ans ou encore de créer des CDI de missions.

1279 Pour le SNTRS-CGT, la dérégulation du travail est souvent un leurre pour une partie des personnels. En fait, elle ne  
 1280 constitue en rien une solution pour les précaires. Elle les condamne à un retour aux années d'avant décembre 1983 où les  
 1281 travailleurs de la recherche publique qui ne bénéficiaient pas du statut de 1959, n'avaient comme possibilité d'embauche  
 1282 que celle de précaire. La précarité est un cancer qui ronge la recherche publique. Au-delà de la situation individuelle difficile  
 1283 de nombreux contractuels, ce sont les collectifs de travail qui ont du mal à se maintenir. En effet, le personnel en place  
 1284 passe son temps à former des CDD qui, une fois opérationnels, sont contraints de partir. Agissant de la sorte, c'est tout le  
 1285 savoir-faire et la culture de nos institutions qui s'évaporent peu à peu ; les statutaires n'étant pas ou très peu remplacés.  
 1286 Combattre la politique d'austérité et la soumission de la recherche publique au nouveau management public et au capital  
 1287 est une condition sine qua non pour empêcher la constitution permanente d'un vivier de contractuels.

## 1288 **Le SNTRS-CGT revendique**

### 1289 **Recrutement de titulaires**

- 1290 • Tous les emplois pérennes doivent être occupés par des titulaires avec un plan pluriannuel de création d'emplois  
 1291 statutaires ; tous les départs définitifs (en retraite ou autres) doivent être remplacés par des emplois titulaires sans  
 1292 suppression de poste ;
- 1293 • Pénalisation financière pour les employeurs de l'ESR employant des contractuels sur besoins pérennes, servant à  
 1294 abonder un fond pour la résorption de la précarité dans l'ESR ;
- 1295 • Abrogation des dérogations à l'emploi de titulaires sur emploi permanent, dont les établissements publics dérogatoires  
 1296 par décret-liste ou par voie législative ;
- 1297 • Arrêt des abus de gestion liés à l'utilisation de l'article L332-3 du code de la fonction publique (non titulaires sur  
 1298 emploi permanent à temps incomplet) ;

- 1299 • Création de nouveaux corps là où les besoins existent, au lieu de pourvoir ces fonctions par des contractuels en vertu  
1300 de l'article L332-2 du code de la fonction publique ;
- 1301 • Politique de recrutement des titulaires des établissements publics au plus près de l'obtention des diplômes pour éviter  
1302 le renouvellement du vivier de contractuels ;
- 1303 • Suppression des contrats de projet introduits par la LTF (article L332-24 du code de la fonction publique), des contrats  
1304 de projet ou d'opération de recherche (article L431-4 du code de la recherche) et des contrats de mission scientifique  
1305 introduit par la LPR (article L431-6 du code de la recherche) en tant qu'ils facilitent le recours à des contractuels plutôt  
1306 qu'à des titulaires ;
- 1307 • Suppression des contrats doctoraux de droit privé sans contrôle académique. Rétablissement des contrats CIFRE

## 1308 **Plan de titularisation**

- 1309 • Titularisation par examen réservé sur leur poste des agents non-titulaires qui le souhaitent travaillant depuis plus d'un  
1310 an sur des besoins permanents (CDI et CDD), établissements et institutions dérogatoires compris (avec des modalités  
1311 adaptées), et arrêt de recrutements de précaires sur ces mêmes besoins ;
- 1312 • Droit à la titularisation quelle que soit la nature du contrat et dans les mêmes conditions d'ancienneté ;
- 1313 • Reprise intégrale de l'ancienneté au moment de la titularisation par la prise en compte des années salariées au service  
1314 de l'Etat et des années rémunérées par des associations et fondations agissant pour le bénéfice des établissements  
1315 publics ;
- 1316 • Transfert de la masse salariale des financements sur projet vers les EPST et les universités pour titulariser les CDD  
1317 et CDI sur fonction pérenne ; Supprimer le Crédit impôt recherche pour financer entre autres le plan titularisation ;
- 1318 • Mise en œuvre d'un processus de transformation des emplois contractuels à temps incomplet et temps complet, afin  
1319 de permettre la titularisation ;
- 1320 • Compensation financière aux établissements pour payer le surcoût salarial (contribution retraite « employeur »)  
1321 engendré par la titularisation des contractuels ;

## 1322 **Droits des non titulaires**

- 1323 • Faciliter l'accès à la titularisation. Mettre fin aux non renouvellements injustifiés de contrats qui ne visent qu'à  
1324 empêcher les contractuels de bénéficier d'un CDI et d'une titularisation.
- 1325 • Permettre le reclassement des CDD ou CDI sur d'autres fonctions dans les mêmes laboratoires au lieu de les licencier.
- 1326 • Application de la clause « multi-employeur » dans les unités à plusieurs tutelles pour estimer les conditions du droit à  
1327 la titularisation,
- 1328 • Calcul de la rémunération fondé sur la grille statutaire avec indice de référence leur permettant de bénéficier des  
1329 augmentations générales. Intégration de l'IFSE ou du RIPEC C1 à leur rémunération ;
- 1330 • Versement des mêmes primes et indemnités que celles dont bénéficient les titulaires occupant des emplois  
1331 identiques ;
- 1332 • Reconstitution automatique de carrière faite afin d'établir le niveau salarial (comme c'est le cas pour les agents  
1333 titulaires).
- 1334 • Déroulement de carrière similaire à ceux des titulaires : exigence des mêmes niveaux de qualification pour le  
1335 recrutement, évolution des rémunérations liée à l'ancienneté,
- 1336 • Prime de précarité de 10 % des salaires versés en CDD ;
- 1337 • Accès à la formation permanente ;
- 1338 • Garantie des droits sociaux identiques à ceux des fonctionnaires. L'accompagnement professionnel et social des  
1339 emplois précaires doit être pris en charge par les tutelles ou organismes employeurs (médecine de prévention,  
1340 formation permanente, restauration, logement, action sociale, etc.), avec prise en compte de ces frais  
1341 d'environnement par les financeurs des contrats ;
- 1342 • Garantie des mêmes droits syndicaux pour les non titulaires (protection des élus, décharges de service, etc.) que  
1343 pour les titulaires ;
- 1344 • Remise, dès l'arrivée, un livret d'accueil comportant tous les renseignements utiles à la vie quotidienne (horaires,  
1345 sujétions et astreinte, RTT, travail isolé...) ainsi que les coordonnées des divers services, en particulier ceux au  
1346 service des personnels, celles de la médecine du travail et de l'ADAS, ainsi que des responsables ou des  
1347 représentants des sections syndicales actives sur le site ;
- 1348 • Égalité des droits quels que soient les financeurs.

1349 **Pour les stagiaires en formation par la recherche :**

1350 NB : en général des étudiants qui doivent effectuer un stage d'une durée entre six semaines et six mois dans le cadre de  
1351 leur cursus et dont le travail effectué se conclut par un rapport ou mémoire de stage.

- 1352 • Gratification systématique versée dès le premier mois de stage (voir Guide des droits du stagiaire - Information et  
1353 conseils pratiques sur les stages étudiants de l'UGICT-CGT et l'UNEF) ;
- 1354 • Gratification graduelle pour les stagiaires Bac, Bac +2, Master1, Master 2 ;
- 1355 • Signatures systématiques de conventions de stage (l'organisme d'accueil, le lieu de stage, référent, activités visées,  
1356 date de début et de fin, horaires, durée du stage, gratification, régime de protection sociale, frais de transport...)
- 1357 • Livret d'accueil ;
- 1358 • Revalorisation annuelle des montants de ces gratifications de manière à suivre au moins la revalorisation du point  
1359 fonction publique, en veillant à ne pas franchir la limite fiscale et de conserver la franchise des cotisations sociales ;
- 1360 • Assurer au stagiaire, quel que soit son niveau, les meilleures conditions d'accueil possibles, pour leur donner les plus  
1361 grandes chances de réussite ;
- 1362 • Sensibilisation des agents encadrant les stagiaires et les directeurs d'unité au respect de la note de service 2007-04  
1363 comme une base minimum de droits des stagiaires ;
- 1364 • Abondement de la dotation récurrente des laboratoires et services par la masse salariale des stagiaires.

1365 **Pour les apprentis :**

1366 NB : recrutés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage et placés sous l'autorité de maîtres d'apprentissage, collègues  
1367 titulaires.

- 1368 • Nécessaire disponibilité du maître d'apprentissage et cohérence entre son métier et la formation préparée par  
1369 l'apprenti ;
- 1370 • Adéquation entre la qualification du maître d'apprentissage et le niveau de qualification préparé ;
- 1371 • Distinction entre le rôle de maître d'apprentissage et de supérieur hiérarchique ;
- 1372 • Réflexion sur l'accompagnement des apprentis dans les organismes de recherche ;
- 1373 • Suivi pendant et après la période d'apprentissage pour que le stage se fasse dans les meilleures conditions possibles ;
- 1374 • Examen des raisons des éventuels abandons en cours de formation : est-ce dû à la qualité d'encadrement des  
1375 apprentis dans les unités et les services ;
- 1376 • Examen du taux de réussite ou d'échec aux diplômes préparés et les raisons le cas échéant ;
- 1377 • Information des apprentis sur leurs droits et accompagnement au plus près dans leur unité ;
- 1378 • Financement des frais de formation sur une ligne budgétaire des subventions d'État des établissements  
1379 d'enseignement supérieur et de recherche publics ;
- 1380 • Attribution de meilleurs salaires avec un Smic net à 2000€, base des grilles de salaire pour 35h hebdomadaires, (voir  
1381 guide pratique CGT : Apprenti-e-s, salarié-e-s à part entière).

# I DÉVELOPPEMENT DURABLE

## Des enjeux sociétaux liés aux questions environnementales et climatiques

(Création juillet 2024)

Notre écosystème subit des transformations de grande ampleur. La contribution de l'activité humaine au changement climatique et à l'effondrement de la biodiversité en cours fait aujourd'hui l'objet d'un très large consensus scientifique. De nombreuses observations démontrent dès aujourd'hui que le système terrestre subit un changement majeur destructeur pour une partie du vivant tant animal que végétal et pour les sociétés humaines.

Certaines de ces modifications affectent les êtres vivants animaux et végétaux et touchent principalement les populations les plus pauvres et les plus vulnérables. La destruction des écosystèmes, conséquence de la prédation capitaliste, menace la subsistance même de communautés vivant de la pêche ou de l'agriculture vivrière. L'eau potable devient un enjeu de conflits souvent meurtriers. Cette situation jette sur les routes de l'exil de nombreux réfugiés, que les gouvernements des pays « développés » et prétendument soucieux des enjeux climatiques refusent d'accueillir dignement, exploitant notamment la haine xénophobe et nationaliste. Nos partenaires, les syndicats de tous les pays concernés, soulignent leur droit au développement et la nécessité de lutter tous ensemble contre les causes et les responsables de ces catastrophes.

Des scientifiques sont parfois attaqués violemment pour leurs écrits ou leurs déclarations. Le SNTRS-CGT défend les intérêts moraux de nos collègues à travers le monde dont le travail produit des conclusions scientifiques argumentées et validées collectivement et non pas des opinions parmi d'autres, des croyances, voire de pures impostures

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) rapporte que le changement climatique est responsable d'au moins 150 000 décès par an, chiffre qui devrait doubler d'ici à 2030.

Il est donc indispensable de prendre la mesure du problème et en tant que scientifiques de regarder ce qui peut être fait concrètement dans nos laboratoires pour apporter notre pierre à l'édifice en matière de réduction de nos émissions de CO<sub>2</sub> comme en matière de nouveaux projets de recherche sur le sujet.

### Des réponses à adapter

Cependant, ce n'est pas en appliquant une sobriété radicale à nos activités scientifiques, que nous contribuerons de manière significative à la baisse des émissions de CO<sub>2</sub>e de la planète. Par contre, nous risquons de faire régresser la place de la recherche française dans le monde.

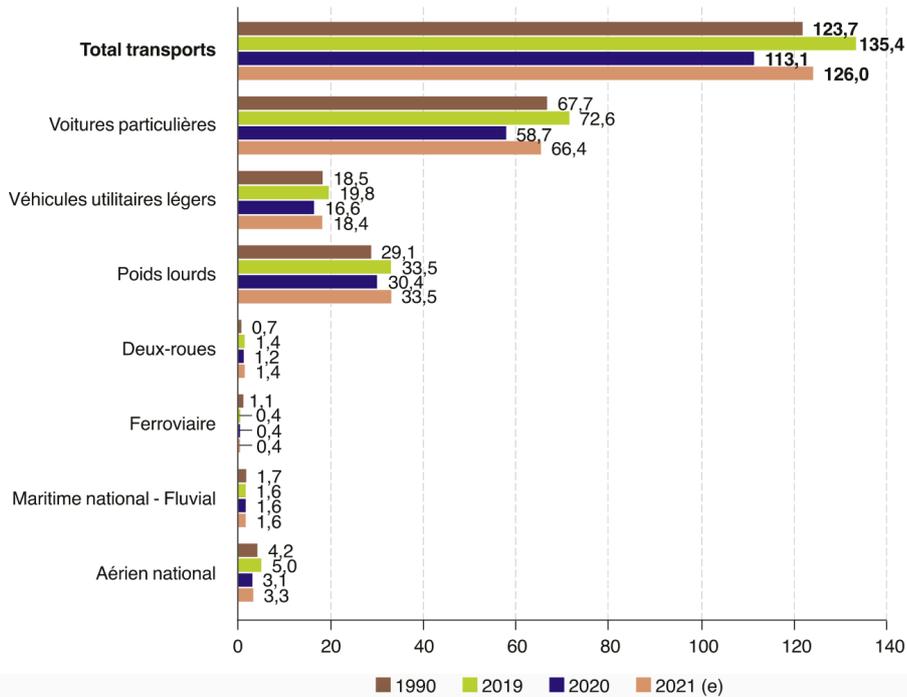
Ce serait sans doute aussi, un mauvais coup à long terme pour l'objectif même de réduction. Parce que freiner l'activité de recherche peut retarder la découverte de solutions permettant une réduction globale des émissions au niveau de la société.

Statistiquement, à l'échelle de notre pays la recherche scientifique contribue seulement pour dix millions de tonne de CO<sub>2</sub>e par an au volume de l'émission des gaz à effets de serre. Soit, ramenée à chaque habitant du pays (et non pas à chaque scientifique) environ 150kg CO<sub>2</sub>e par an. En France l'empreinte carbone par habitant était en 2022 de 9,2 t CO<sub>2</sub>e.

C'est un dixième des émissions des transports (plus de 100 Millions de tonnes par an).

<https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/edition-numerique/chiffres-cles-transports-2023/20-emissions-de-gaz-a-effet#images-3>

En millions de tonnes équivalent CO<sub>2</sub> (Mt CO<sub>2</sub> éq)



1417  
1418  
1419  
1420

La communauté scientifique doit évidemment contribuer autant que possible et concrètement à la diminution des gaz à effet de serre. Il est clair qu'il est nécessaire de mettre en cohérence nos pratiques de travail avec les objectifs de réduction de l'empreinte humaine sur l'environnement.

1421  
1422

C'est de la responsabilité de chaque agent de réduire rapidement notre impact sur l'environnement, en cohérence avec les objectifs de l'Accord de Paris, et cela constitue un des éléments clés du lien de confiance unissant sciences et société.

1423  
1424  
1425

Pourtant les efforts internes à un laboratoire (limitation des déplacements en avion, changements dans le mode d'alimentation collective, réduction de l'usage des récipients en plastique, etc...) seront peu visibles, même s'ils ne doivent pas être négligés. En effet l'impact sera très faible voir insignifiant. C'est pourquoi il faut voir plus grand.

1426

## Le SNTRS-CGT revendique

1427  
1428  
1429  
1430  
1431  
1432  
1433  
1434  
1435  
1436  
1437  
1438  
1439  
1440  
1441  
1442  
1443  
1444  
1445  
1446  
1447  
1448  
1449  
1450  
1451  
1452

- Des actions marquantes et plus globales, comme par exemple la limitation des importations de produits venant de l'autre bout de la planète mais existant en France, la réparabilité des objets coûteux, le retour à des productions et des services de proximité, la baisse de consommation énergétique des bâtiments et des moyens de transport, des transports de marchandises moins polluants, l'arrêt des déforestations massives dans le monde ....
- L'investissement de l'État par l'attribution de moyens supplémentaires pour les budgets récurrents des organismes de recherche. Ces fonds supplémentaires sont indispensables, pour permettre de réaliser rapidement la rénovation des bâtiments vétustes et/ou sur-consommateur d'énergie ;
- L'accessibilité des lieux de travail par des transports collectifs doit être assurée partout et en particulier en amont de la création de nouveaux bâtiments ;
- La participation employeur pour les circulations douces doit être augmentée et les transports collectifs doivent être gratuits afin de favoriser encore plus ces moyens de transport ;
- Les marchés publics doivent inclure des clauses pour favoriser les produits de proximité, limiter les livraisons multiples, limiter les suremballages inutiles et exiger leur reprise par le fournisseur le cas échéant ;
- La restauration collective doit également être vertueuse (produits locaux, pas de sur emballage, contenant réutilisables, ...) et là encore les marchés publics doivent inclure des clauses dans ce sens ;
- L'analyse des conséquences avant l'application de restrictions trop drastiques qui serait appliquées à certains champs de la recherche parce que considérés comme trop gros émetteurs de gaz à effet de serre. Les restrictions doivent être analysées par comparaison aux apports des recherches pour la société ;
- De favoriser les pratiques de recherche écoresponsables et d'intégrer ce critère dans les évaluations des équipes de recherche, en regardant en particulier les actions mises en œuvre pour la réduction du bilan carbone, sans pour autant sanctionner la participation aux conférences scientifique ;
- De favoriser les recherches dans ce domaine par la mise en place d'appels d'offres nationaux spécifiques et prioritaires ;
- De l'État la mise en place de moyens humains et financiers nécessaires pour répondre à cet enjeu scientifique et sociétal primordial ;
- De l'État un accompagnement bienveillant des personnes les plus vulnérables (personnes défavorisées, personnes

1453 âgées, malades, ...) dans les actions qu'il mettra en œuvre (obligation de changer son véhicule, obligation de travaux  
1454 d'isolation dans les logements, reste à charge pour les médicaments nécessaires à la prise en charge de maladie  
1455 liées au réchauffement climatique ...);

- Que de manière générale, les solutions proposées dans ce domaine n'accroissent pas ces inégalités mais au contraire participent à les réduire et contribuent à la paix dans le monde.

1460

**Les mêmes contre-réformes depuis au moins 2006.**1461  
1462  
1463  
1464  
1465  
1466  
1467  
1468

Sans trop remonter dans le temps, le gouvernement de Sarkozy-Pécresse et son « Pacte contre la recherche » de 2006 en instituant l'ANR<sup>1</sup> (financement par AAP<sup>2</sup>, explosion du nombre des CDD) et l'AERES<sup>3</sup> devenue HCERES<sup>4</sup> (remise en cause de l'évaluation par les pairs des labos et sanction de ceux qui ne cochent pas les bonnes cases des pseudo-critères de l'excellence), sous prétexte d'innovation et d'excellence, a lancé une vaste opération de mise au service des intérêts du privé de la recherche en imposant une importante régression à l'ESR<sup>5</sup> dans la façon d'attribuer et de gérer les moyens tant sur le plan des crédits alloués que des personnels... Le gouvernement Hollande-Fioraso avec sa loi ESR de 2013 a poursuivi la même œuvre de démantèlement et subordination aux intérêts du privé. Quant aux gouvernements successifs de Macron avec Vidal, puis Retailleau leur LPR<sup>6</sup> a consisté à approfondir cette œuvre réactionnaire qui a mis à terre l'ESR.

1469

**Ce que la pandémie de COVID-19 aura révélé aux yeux de tous.**1470  
1471  
1472  
1473  
1474  
1475  
1476

Un système basé sur la préservation des intérêts d'une minorité de capitalistes, après avoir imposé des décennies d'austérité et de démantèlement des services publics, a été jusqu'à mettre en danger de mort sa population. Durant cette pandémie qui un an après n'est toujours pas terminée, la place et les moyens pour la Recherche ont été posés à une large échelle. Cette pandémie a mis en évidence le manque de moyens accordés à la Recherche, poussant le gouvernement à faire des annonces médiatiques fallacieuses de 25 milliards sur 10 ans pour la Recherche, à savoir seulement 5 milliards supplémentaires au budget 2030. Et cela sans compter avec le coup de frein entamé en 2024 par la nouvelle rigueur budgétaire.

1477  
1478**Combien de milliards ont été promis et perdus pour la Recherche ces dernières décennies.**1479  
1480  
1481  
1482  
1483  
1484  
1485

Pour prévenir les épidémies, empêcher qu'elles se répandent, découvrir de nouveaux traitements médicaux et plus globalement permettre à toute la société de progresser dans l'avancement des connaissances, il y a urgence. 25 ans après la signature de l'accord du processus de Bologne (C. Allègre, 1999) la France n'a toujours pas atteint l'objectif des 1% du PIB consacré à la Recherche publique ! Sachant que 1% du PIB actuellement de 2 805 milliards €, représente plus de 28 milliards € et que la dépense intérieure de recherche et développement des administrations était en 2021 de 19 milliards €, il manque 9 milliards € depuis 10 ans, d'après leurs propres « engagements ». Cette annonce de 5 milliards € supplémentaires en 2030, est loin de rattraper le retard.

1486  
1487  
1488  
1489  
1490  
1491  
1492  
1493  
1494  
1495

25 ans après les accords de Bologne (2000 – 2025) que de temps perdu en avancées scientifiques possibles faute de moyens. Cette pénurie a été aggravée par le mode de financement par appel à projet via l'ANR qui oriente les travaux dans des domaines prédéfinis, jugés rentables par des comités d'experts en lien avec le pouvoir politique et économique. La forme la plus « aboutie » de ce système, est représentée par les « Investissements d'Avenir » (PIA). Ils sont à la discrétion du premier ministre, supervisés par son Secrétariat général pour l'investissement (SGPI) et son Comité de surveillance des investissements d'avenir composé entre autres de dirigeants de grands groupes tels que Sparing Vision, Meridian, Oui Care, Total, Plastic Omnium. Alors que le CNRS a pour devise officielle de dépasser les frontières de la connaissance, ces modes de financement imposent des frontières. La recherche en mode projet est un énorme gaspillage de temps et d'argent estimé à près de 50% du montant total, soit 2,3 milliards € de pure perte qui alimentent une mille-feuille administrative et bureaucratique.

1496  
1497  
1498  
1499  
1500

Le Crédit Impôt Recherche (CIR) est lui aussi un gouffre pour les finances publiques. La France est l'un des pays où le poids relatif de l'ensemble des aides à la R & D privée par rapport au PIB est le plus élevé. De nombreux rapports dont l'un de la Cour des comptes en 2013 ont critiqué cette attribution non-contrôlée faisant du CIR une niche fiscale pour les grandes entreprises. En 2021, le montant du CIR a été de 7,25 milliards €, c'est 2,4 fois la subvention pour charge de service publique du CNRS qui est de 2,99 milliards € au budget initial 2024.

1501

**Le moyen essentiel pour développer la recherche, c'est l'emploi scientifique pérenne.**1502  
1503  
1504

Le nombre d'emplois statutaires dans les établissements est inférieur aux plafonds d'emplois votés au parlement (en 2018 le CNRS avait 24 775 emplois pour un plafond de 28 597 et l'INRA 7 837 emplois pour un plafond de 9 989) soit quelque 6 000 fonctionnaires de moins. Au CNRS, le nombre de personnels titulaires a diminué de 1350 en 10 ans (2007-2016) dont

---

<sup>1</sup> ANR : Agence Nationale De la Recherche

<sup>2</sup> AAP : Aide A Projet

<sup>3</sup> AERES : Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur

<sup>4</sup> HCERES : Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur

<sup>5</sup> ESR : Enseignement supérieur et recherche

<sup>6</sup> LPR : Loi pluriannuelle de la recherche (anciennement LPPR)

1505 450 chercheurs et pire encore, 900 ingénieurs et techniciens, soit 6%. Si nous tenons compte des postes précaires le CNRS  
1506 a perdu au total 3000 emplois en 10 ans.

1507 Selon le rapport d'activité de 2019<sup>7</sup>, le CNRS comptait 11 174 chercheurs permanents et 2 300 en CDD, 13 282 ingénieurs  
1508 et techniciens permanents et 2828 en CDD ce qui fait près de 30 % de contractuels. De même en 2018-2019, selon le  
1509 ministère, 25% des enseignants dans l'enseignement supérieur étaient non-permanents<sup>8</sup> et 25 % des personnels de soutien  
1510 sont aussi des contractuels<sup>9</sup>.

## 1511 **Nos revendications :**

1512 • Nous demandons le reversement des subventions de l'ANR et du PIA qui alimentent le tout appel à projets aux  
1513 organismes de recherche (et aux universités ?) sous forme de dotations pérennes. Nous demandons la fin du cadeau  
1514 fiscal qu'est le Crédit Impôt Recherche (CIR) terrible manque à gagner pour la recherche publique (ANR : 1086 millions  
1515 € au budget initial 2024, PIA<sup>10</sup> : environ 1 milliards € par an et CIR plus de 7,25 milliards € en 2021)

1516 • Nous revendiquons de plus que le FEI (Fonctionnement, Équipement et Investissement) augmente de 4,5 milliards €  
1517 sur 4 ans, afin d'accroître de 1,5 ou 2 milliards € les budgets récurrents et le reste pour les investissements notamment  
1518 la rénovation énergétique des bâtiments les équipements, les constructions et les TGIR. Quand actuellement le  
1519 récurrent des laboratoires (EPST + université) est à peine à 500 millions €.

**Au total, le SNTRS-CGT revendique près de 13 milliards € de plus de moyens pour la recherche publique sur 4 ans, en commençant par restituer les plus de 8 milliards € versés au PIA ou perdus via le CIR.**

1520 Nous exigeons un recrutement exclusif sur statut de fonctionnaire, seul garant de l'indépendance scientifique des personnels  
1521 de la recherche vis-à-vis des pouvoirs économiques et politiques. Le statut offre la sécurité pour se pro- jeter vers l'avenir,  
1522 pour s'impliquer dans la vie et l'organisation des collectifs de travail, autant de caractéristiques indispensables à la recherche.

1523 • Nous nous opposons à la contractualisation de l'emploi scientifique que prévoit la LPR avec les recrutements en CDI de  
1524 mission scientifique et « tenure tracks » ou « chaires professeur junior » qui aggravent toutes les atteintes précédentes  
1525 de mise en concurrence. Ces contrats remettent en cause le statut de chercheur à temps plein, imposent la précarité à  
1526 vie pour une part toujours plus grande d'Ingénieurs, Techniciens et Chercheurs, allant de contrat en contrat toute leur  
1527 carrière.

1528 Nous revendiquons 3,5 milliards € pour un plan de titularisation des personnels précaires et la mise en œuvre d'un plan  
1529 pluriannuel de création d'emplois de fonctionnaires dans tous les corps. Avec la FERC-CGT, le SNTRS-CGT estime les  
1530 besoins à 70 000 emplois à temps plein recherche en plus pour tous les établissements de l'ESR. Cela fait un total de  
1531 3.5 milliards € à l'issue des 4 ans.

1532 • La masse salariale « recherche publique » est actuellement autour de 10 milliards €, pour satisfaire nos revendications  
1533 indiciaires, indemnitaires et d'évolution de nos grilles de carrière, nous revendiquons une hausse de 30% soit de 3  
1534 milliards € à atteindre en 4 ans.

<sup>7</sup> [http://www.cnrs.fr/sites/default/files/news/2020-07/RA\\_CNRS2019\\_web.pdf](http://www.cnrs.fr/sites/default/files/news/2020-07/RA_CNRS2019_web.pdf)

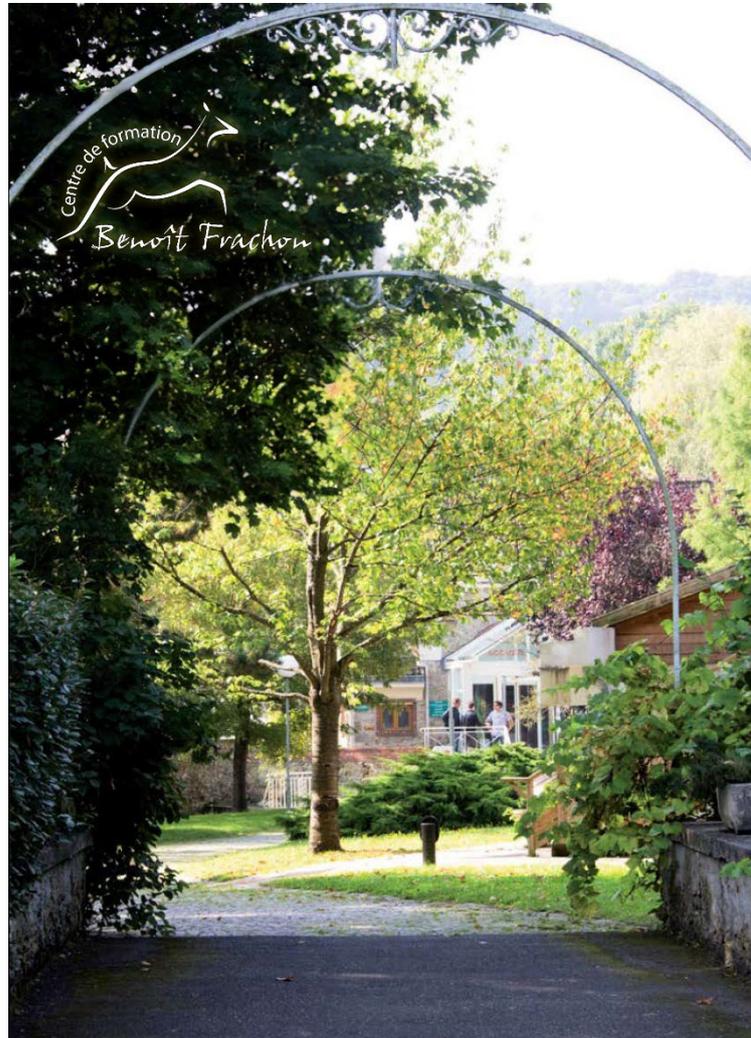
<sup>8</sup> [https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T579/les\\_personnels\\_enseignants\\_de\\_l\\_enseignement\\_superieur\\_public\\_%20sous\\_tutelle\\_du\\_mesri/#ILL\\_EESR12\\_ES\\_04\\_01a/](https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T579/les_personnels_enseignants_de_l_enseignement_superieur_public_%20sous_tutelle_du_mesri/#ILL_EESR12_ES_04_01a/)

<sup>9</sup> [les\\_personnels\\_non-enseignants\\_de\\_l\\_enseignement\\_superieur\\_public\\_sous\\_tutelle\\_du\\_MESR\\_-\\_etat\\_de\\_l'Enseignement\\_superieur,\\_de\\_la\\_Recherche\\_et\\_de\\_l'Innovation\\_en\\_France\\_n°17\(enseignementsup-recherche.gouv.fr\)](https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T579/les_personnels_enseignants_de_l_enseignement_superieur_public_%20sous_tutelle_du_mesri/#ILL_EESR12_ES_04_01a/)

<sup>10</sup> PIA : Plan d'investissement d'avenir

## **Centre Benoît Frachon**

❖ Centre Benoît Frachon



12 Rue Fernand Léger

91190 Gif-sur-Yvette

Téléphone : +33 01 69 86 40 00

Site : <http://www.formationssyndicale.cgt.fr/index.php/2012-10-01-10-53-19/decouverte-infos-pratiques/presentation>

➤ **Accueil et horaires :**

- Accueil le mardi 15 octobre à partir de 9h00 ;
- Distribution des chambres, des mandats officiels et de la pochette avec les documents du congrès en échange du mandat provisoire de délégué (+ PV d'AG s'il n'a pas encore été fourni).

➤ **Début des travaux** à 14h00 le mardi 15 octobre 2024.

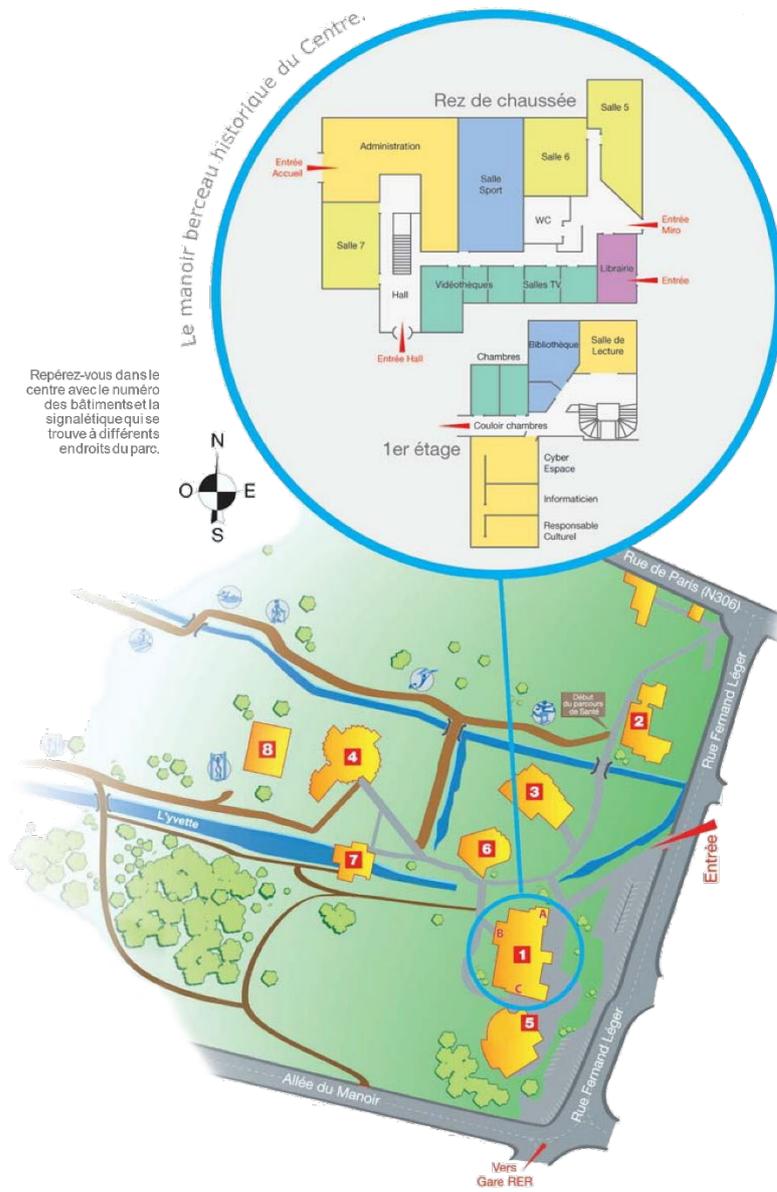
# Vade-mecum du ou de la délégué·e

## ➤ Transport

- **En Voiture (covoiturage)** destination rue Fernand Léger à Gif sur Yvette
- **En Train** destination Paris.
- **Puis le RER B** destination St Rémyès Chevreuse.



RER B destination **St Rémyès Chevreuse** et s'arrêter à la station **Courcelle sur Yvette**  
Sortir de la gare de Courcelle sur Yvette et prendre la sortie 2 Fernand Léger, la rue du Pasteur Benoit, longez la clôture, vous êtes arrivé.



Repérez-vous dans le centre avec le numéro des bâtiments et la signalétique qui se trouve à différents endroits du parc.

