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

# BRS

Bulletin de la recherche scientifique

CNRS
INSERM
INRIA
IRD
INED
IFREMER

Juillet 2024
N° 531/2

# DOCUMENTS POUR LE 31E CONGRÈS

## Sommaire

- BRS 531/1
  Rapport d'Activité
  1ére partie (p1 à p30)

- BRS 531/2
  Rapport d'Activité
  2ème partie (p31 à p64)

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 0924S05392
Co-directeurs de la publication :
Josiane TACK et Patrick BOUMIER
Imprimé par nos soins
Périodicité : Bimestrielle

# XIII. Les actions dans nos différents établissements

## A. La situation au CNRS

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

Le CA du CNRS compte 23 membres dont 6 élu·es. Le SNTRS-CGT est arrivé en troisième position après le SNCS-FSU (2 élu·es) et le SGEN-CFDT (2 élu·es). Le SNTRS a une élue comme au précédent mandat.
Le CA reste une instance où les nommé·es votent toujours en conformité avec la Direction. Rarement, ceux·lles-ci s'abstiennent. Ce fut le cas au CA extraordinaire (10.02.2023). Seul sujet à l'ordre du jour : la vente aux promoteurs immobiliers d'une partie importante du site historique du CNRS à Meudon. Cette vente avait été suspendue par le CNRS (CA 21.10.2022), sommé finalement par une lettre du gouvernement d'y procéder malgré un prix inférieur à ce qui était prévu. Le SNTRS a participé aux réunions avec le personnel du site, réunions convoquées et animées avec le SNCS-FSU. À l'initiative du SNTRS, les élu·es ont demandé communication de la lettre gouvernementale, ce qui leur a été refusé. Au CA, les collègues concernés sont intervenus pour appeler les administrateur·rices à refuser la vente. La déclaration intersyndicale dénonçait *« avec la plus grande fermeté la décision de la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche d'ordonner au CNRS cette cession […] aux conditions favorisant les seuls intérêts des sociétés immobilières privées »* et soulignait les dommages pour « les personnels concernés, le CNRS, la recherche publique et l'État ». Les élu·es ont appelé *« solennellement les administratrices et les administrateurs du CNRS à refuser ce projet ».*
Dans la continuité du précédent mandat, et compte tenu du fait que l'une des principales missions du CA est l'examen et le vote du budget du CNRS, le SNTRS a revendiqué un budget décent et un financement récurrent face à la multiplication des financements par appels à projet, ce qui se traduit par une augmentation conséquente des « ressources propres », quand la subvention de l'État, même légèrement augmentée, reste très insuffisante pour couvrir les besoins. Dans notre déclaration de début de mandature (17.12.2021), nous avons pointé cette disproportion : 12,3 % de plus pour le budget 2022, tandis que pour celui de 2021 seulement 1% de plus. Exprimant aussi notre ferme opposition aux « chaires de professeurs junior » que nous avons qualifiées de « cheval de Troie contre le statut de fonctionnaire » et auxquelles pourtant des moyens sont consacrés sous prétexte d'harmonisation internationale (« tenure-track à la française »), nous avons revendiqué *« des moyens financiers et des postes pérennes pour que la recherche française et singulièrement notre organisme, notre maison CNRS, retrouve sa place dans le paysage national et international, au lieu d'être un suiveur. Au risque d'être provocateurs, on se demande si, tout en s'y opposant en paroles, le CNRS n'a pas décidé de se résigner aux scandaleuses préconisations de la Cour des comptes qui prévoient ni plus ni moins sa transformation en agence de moyens ».*
Pour le budget 2023 (CA 16.12.2022), nous avons souligné la perte de postes, l'externalisation de certains métiers techniques, et le recrutement sur poste précaire pour couvrir des besoins récurrents (ingénieurs transfert et Europe), sous prétexte de « plafond d'emploi ». Pour celui de 2024 (CA 15.12.2023), après avoir débuté *sur « les désastreuses annonces du président de la République sur l'avenir de la recherche française »*, signe de *« maltraitance »* du CNRS par l'État, nous avons pointé que la subvention de l'État *« augmente de 1,4 % par rapport à 2023 : avec une prévision d'inflation à 4,5 %, nous n'appelons pas cela une augmentation, mais une façon ridicule d'obliger le CNRS soit de rogner sur ses dépenses et donc de pénaliser la recherche, soit d'intensifier la fuite en avant de la « recherche » non de nouvelles connaissances, mais de nouvelles sommes d'argent pour faire son travail ».*
La « maltraitance » de la part de l'État se manifeste aussi par son refus d'accorder au CNRS les sommes correspondant à la hausse du point d'indice des fonctionnaires : dans notre déclaration

(CA 21.10.2022), nous dénoncions la non-compensation de cette hausse *« déjà insuffisante, […] qui ne compense ni l'inflation estimée à près de 6 %, ni la perte du pouvoir d'achat que les fonctionnaires ont subi pendant une décennie (près de 20 %), coûtera pour cette année au CNRS 36,8 millions d'€ ».* La récidive de l'État avait été dénoncée par une déclaration intersyndicale impulsée par le SNTRS (CA 21.10.2023). À notre initiative aussi, une déclaration intersyndicale fustigeait les coupes budgétaires (900 millions sur 10 milliards) annoncées par décret le 10 février 2024. Dans notre propre déclaration au même CA à propos du même sujet, nous avons rappelé notre interpellation à la ministre en vue de sa réunion de Tirana de suivi du processus de Bologne : parmi nos revendications, nous y avions inclus l'exigence *« que les près de 900 millions subtilisés soient urgemment restitués à l'ESR public ».*

Les SATT étant un sujet récurrent du CA et le SNTRS-CGT ayant de la suite dans les idées, nous avons persisté dans notre dénonciation des centaines de millions d'euros publics dilapidés dans la gestion désastreuse de ces sociétés déficitaires. Cette situation perdure depuis bientôt dix ans. Nous avons souligné la « concurrence déloyale » que ces entités de droit privé font au CNRS (qui a sa propre filiale CNRS-Innovation) et répété que l'innovation et le transfert des résultats de la recherche publique est *aussi* une mission de service public, en faveur de l'économie du pays, de la création d'emplois et de l'industrialisation.
Autres sujets qui ont retenu notre attention et suscité notre intervention :

· Le nouveau plan pluriannuel de coopération CNRS-Afrique : nous avons salué un esprit de partenariat à armes égales, loin du paternalisme et de la Françafrique, mais critiqué l'intention de « former » nos collègues africains à « l'ingénierie de projet » visant à répondre à des appels de financement à durée limitée.

· La Fondation CNRS : le SNTRS s'oppose à ce type de financement de la recherche. Le CNRS étant habilité à recevoir des dons et legs, cette Fondation est inutile.

· La « sobriété énergétique » : tout en approuvant la réponse de notre direction aux injonctions gouvernementales que le CNRS ne ferait pas d'économies d'énergie au détriment de la recherche, nous avons souligné que tout plan de sobriété devait être élaboré avec le personnel et ne pas détériorer les conditions de travail.

· La fusion des délégations Normandie (DR19) et Paris-Michel-Ange (DR16) : le SNTRS s'est fait le porte-parole du désarroi des personnels concernés face à une opération précipitée, motivée seulement par des économies. Une régression.

· La prime des chercheurs (RIPEC) : déclaration intersyndicale à notre initiative, demandant *« d'attribuer la composante individuelle (C3) de cette prime à toutes les chercheuses et tous les chercheurs qui remplissent leur mission statutaire suite à leur évaluation par le comité national ».*

· La guerre en Ukraine : le SNTRS était le seul à faire une déclaration (CA 16.03.2022), soulignant notre solidarité envers les collègues de ce pays, mais aussi envers les voix académiques courageuses russes dénonçant l'invasion. Nous avons souligné notre engagement pour la paix et le respect des résolutions de l'ONU. Après avoir rappelé le rôle que les scientifiques ont joué par le passé en faveur de la paix, *« une culture […] où les luttes sociales jouent un rôle prépondérant »,* nous avons exprimé notre inquiétude suite à l'injonction ministérielle d'exclure totalement la Russie des coopérations scientifiques. Nous avons terminé par une citation de la déclaration intersyndicale CGT-FSU-Solidaires sur le sujet : *« « la voie vers une paix à long terme passe par la diplomatie, un désarmement négocié, le financement de plans pour la justice sociale et climatique, qui devraient être la priorité des États plutôt que la relance des budgets militaires ou l'élargissement de l'OTAN ».*

### 2. Bilan du Comté technique (CT) - Comité social d'administration (CSA) du CNRS 2021 -2023

En cours des 3 années passées, l'instance de dialogue social a fait l'objet d'une transition par la loi de la transformation de la fonction publique pour passer du CT (Comité technique) à la mise

en place du « Comité social d'administration » en 2023 suite aux élections en fin 2022. Le PDG a été nommé à la tête du CNRS de nouveau pour un mandat de 4 ans en 2022.
Différents sujets ont été abordés et portés par les 6 élu·es du SNTRS-CGT (3 titulaires et 3 suppléant·es) par des points à l'ordre du jour, amendements, déclarations, avis et questions diverses. Quelques exemples sont présentés ci-dessous) :
Situation sur la politique immobilière au CNRS : le SNTRS a livré bataille contre la précipitation de la vente d'une parcelle du site de Meudon-Bellevue sans respect des recommandations du CCHSCT notamment sur les réorganisations qui impactent le personnel technique de la DT-INSU et le service central des concours de la DRH. Le SNTRS a voté des avis et entamé et poursuivi le recours auprès du TA.
Élections des membres des commissions interdisciplinaires du CoNRS, Élection du CA et élections du CSA et CAP par vote électronique : le SNTRS a voté contre la mise en place du vote électronique notamment dû à la sécurité des données personnelles et au raté de la mise en place de l'adresse en @cnrs.fr pour tous.
Circulaire relative au dispositif signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes au travail : le SNTRS a contribué à l'enrichissement de cette circulaire en proposant des amendements dont un grand nombre ont été retenu par l'administration.
Sur la situation du laboratoire GANIL : Le SNTRS a fait une longue déclaration concernant les agent·es en grève de plusieurs mois pour le maintien du GANIL afin de maintenir leur outil de travail, l'engagement des tutelles pour un plan pluriannuel de recrutement.
Alerte sur le fonctionnement des CAP : le délai pour la transmission des dossiers à étudier, les préoccupations concernant les dossiers chercheur·es dans les traitements pour insuffisance professionnelle, une marge de manœuvre pour aboutir un licenciement.
Procédure de recrutement des CDI de mission dans la circulaire relative à l'emploi des personnels contractuels du CNRS : le SNTRS-CGT a fait une déclaration et voté contre. La CGT a décidé d'un recours au Conseil d'Etat pour demander l'annulation du décret mettant en œuvre le CDI de mission par la loi de programmation de la recherche dont l'objet du CDI est qualifié de non permanent et l'absence d'obligation liée aux CDI. La CGT a aussi rejeté l'autorisation de recrutement de CDD de projet (loi de la transformation de la fonction publique) car ce contrat ne permet pas de prime de licenciement en fin de contrat, ni de dispositif de reclassement ; de plus, la prise en charge de la maladie et des accidents de travail y relèvent des CDD et non des CDI.
Ligne directrice de gestion du CNRS relatives au régime indemnitaire des personnels enseignant·es et chercheur·es (RIPEC) : le SNTRS-CGT a fait lecture d'un communiqué pour signifier au CNRS que les OS boycottent l'instance à cause de leur désaccord concernant la non-attribution de la composante individuelle à tous les chercheur·es.
Fusion de la délégation régionale Paris-Michel-Ange (DR16) avec la délégation régionale Normandie (DR19) : le SNTRS-CGT a fait une déclaration pour dénoncer la baisse d'effectif au CNRS dans les DRs par manque d'attractivité qui rend difficile les recrutements. La direction n'a pas respecté le délai de 2 ans de la note de cadrage du 21/07/2021 relative à l'accompagnement RH des réorganisations. Le SNTRS-CGT demande que la réorganisation se passe dans de bonnes conditions.

## 3. CAP du CNRS

### CAP N°1 : Directeur·rices de recherche et chargé·es de recherche

Les CAP de chercheur·ses du CNRS ont été marquées par le regroupement, à la suite de la contre-réforme Macron de la fonction publique de 2020, de la CAP des CR et de celle des DR. Dans la nouvelle configuration mise en place depuis début 2023, le SNTRS-CGT conserve un élu alors que le nombre de représentant·es du personnel est passé de 7 à 8, et SUD a perdu l'élue qu'il avait en CAP des CR. Le travail intersyndical avec les élu·es du SNCS-FSU se passe bien ;

avec celles et ceux du SGEN-CFDT, les relations sont cordiales mais parfois plus compliquées sur le fond. Le nombre de séances a crû, et ce très fortement dans la dernière période. Cela rend difficile le travail des élu·es du SNTRS-CGT, qui ont cherché à défendre au mieux l'intérêt des collègues (y compris, naturellement, des victimes de certains agissements fautifs de chercheurs, le cas échéant) et à démêler des situations complexes qui portent souvent la marque de la politique d'individualisation, de précarisation et d'austérité dans la recherche qui met à mal les collectifs de travail.

Dans les cas où la CAP se réunit en formation disciplinaire, la discussion est souvent ouverte avec les représentant·es de l'administration, faisant parfois apparaître un certain consensus. La direction conserve toutefois toute latitude de prononcer les sanctions qu'elle souhaite, et ne s'en prive pas, même si l'on n'a pas observé de divergences *très* importantes entre les sanctions adoptées par la CAP (consultative) et celles prononcées par le PDG. Beaucoup d'affaires s'apparentent à du harcèlement ; même s'il semble qu'une meilleure prise en compte par la direction des situations préoccupantes constitue la cause principale de l'augmentation du nombre de cas, celui-ci doit nous conduire à une grande vigilance. Une saisine hâtive et très violente, s'apparentant à un procès politique, a concerné une militante du SNTRS accusée à tort d'apologie du terrorisme et d'incitation à la haine. Nous nous sommes déjà exprimés sur ce cas inquiétant, qui s'est soldé par un avertissement avec publicité (pourtant largement rejetée par le vote de la CAP) de la sanction à l'encontre de notre camarade. Si un tel cas demeure pour l'instant isolé, il est patent que la direction du CNRS est très sensible à une conception de l'image du CNRS non dénuée de liens avec les décideurs politiques, surtout lorsque des établissements partenaires sont impliqués.
De nombreuses séances de la CAP chercheur·ses sont consacrées à l'examen de la situation de collègues, le plus souvent CR, pour lesquels le Comité national de la recherche scientifique (CoNRS) a émis un avis d'insuffisance professionnelle. Lors de la mise en place de la nouvelle CAP en janvier 2023, le PDG a assumé devant les membres de la CAP la politique déjà observée depuis quelques années, à savoir le licenciement quasi-systématique, même lorsque le vote de la CAP y est très largement hostile. Nous manquons encore de recul pour évaluer l'impact de la fusion des CAP de CR et de DR sur l'appréciation des insuffisances professionnelles. Le PDG ne souhaite plus laisser le choix aux sections, après un avis réservé ou un avis d'alerte, que d'émettre un avis favorable ou une insuffisance professionnelle (nous ignorons toutefois si cette nouvelle procédure est déjà mise en place *de façon systématique*). Il s'agit clairement d'un aspect de la mise en cause du statut de chercheur·se titulaire à plein temps et de la soumission aux injonctions de productivité bibliométrique à court terme. Les votes d'insuffisance professionnelle émis par certaines sections du CoNRS sont néanmoins souvent plus inquiétantes que la décision du PDG, car ils témoignent du fait que des collègues, dont une majorité est élue (mais très rarement sous la bannière de notre syndicat...), peuvent être eux-mêmes en partie acquis à une conception de la recherche que nous combattons. Le SNTRS-CGT s'est d'ailleurs adressé, à l'automne 2023, à l'ensemble des Président·es de sections du CoNRS pour les alerter sur l'accélération des procédures d'insuffisance professionnelle, de leurs conséquences (licenciement rapide quasi certain), et du caractère essentiellement administratif du SPE (suivi post-évaluation) pour les chercheur·ses en difficulté, qui semble plus souvent servir d'alibi au dessaisissement de fait du suivi par la plupart des sections, voire à une mise sous tutelle humiliante s'inscrivant dans un cadre légal formel pour congédier des collègues pas assez "excellents". Dans ces conditions, nous nous opposons en CAP, souvent sans succès, à des licenciements injustifiés. Nous avons toutefois pu remporter quelques rares victoires en parvenant à convaincre la direction qu'elle s'apprêtait à se séparer de chercheurs·ses de qualité.

**CAP N°2 : Ingénieur·es de recherche, ingénieur·es d'études, assistant·es ingénieur·es**

Depuis le nouveau mandat (faisant suite aux élections professionnelles de décembre 2022), le constat est fait d'une recrudescence de sessions qui se succèdent et s'enchaînent les unes après les autres. Le fonctionnement choisi par les mandaté·es est une rotation entre titulaires et

suppléant.e.s, de manière à ce que tous les camarades se sentent impliqué·es et concerné·es (et surtout qu'ils et elles ne décrochent pas). Les CAP sont en majorité des commissions disciplinaires. Le PDG tranche unilatéralement sans tenir compte des débats et rendus (3 président·es différent·es). La dernière présidente a mis en corrélation JO et état des sanctions, sans tenir compte de l'instruction des dossiers et des débats. Beaucoup de cas de licenciements validés (sauf une situation). Beaucoup de dossiers « fin de stage », et non titularisation. Sur les fins de stage, le constat est partagé avec l'administration sur le manque d'encadrement.
Deux dossiers sur des situations de harcèlement sont arrivés (sur saisine directe et sans intervention de la cellule « signalement »).
Il demeure une bonne entente et un travail partagé en intersyndicale.
Le constat est fait d'une différence de traitement entre les CAP 1 et 2, sanctions plus légères pour les DR et CR s'agissant des dossiers de harcèlement.
Une demande d'enregistrement de la séance par l'administration (à des fins de CR) a été formulée. Une volonté d'organiser les CAP en visio s'est manifestée (notamment en juin).

**4 CAP disciplinaire :**

- IE BAP A, situation de VSS grave, avis commun CAP rendu : licenciement, suivi par le PDG
- IE BAP F, situation harcèlement direction, avis commun CAP rendu : changement d'affectation
- IR BAP F, exclusion temporaire
- AI BAP C, situation VSS avec circonstance atténuante, avis commun CAP exclusion temporaire, non suivi par le PDG : la sanction donnée est accentuée

**CAP ordinaire et suivi de situation :**

- IR BAP E, binôme, puis démission d'agent, concours maître de conférences
- IE BAP J, fin de stage, vote CAP opposé, le PDG prononce un licenciement
- IR BAP J, fin de stage, vote CAP opposé, le PDG prononce un licenciement
- AI BAP E, titularisation après changement d'affectation demandé par la CAP
- IE BAP E
- IR Binôme

**Quelques remarques :**
Même si la CAP rend un avis unanime entre les représentant·es de l'administration et du personnel, le PDG ne tient pas compte de ce travail important de dialogue social ; il s'assoit dessus pour aller au-delà de la sanction envisagée en concertation.
Nous avons des fins de stage qui auraient pu aboutir à autre chose qu'à un licenciement, si l'administration du CNRS, les directions des instituts et des unités prenaient correctement en compte le suivi indispensable et nécessaire d'un fonctionnaire stagiaire. On note des manquements à la procédure de suivi de stage, comme le vote en conseil de service ou d'unité.
**CAP N°3 : Technicien·nes de recherche**
**CAP N°4 : Adjoint·es techniques de recherche**
**CCP N°1 : Activités de recherche**
**CCP N°2 : Accompagnement de la Recherche**

## 4. Conseil médical

Rappel de la procédure de désignation des mandaté·es : le CSA a proposé une liste de 15 RP votée à l'unanimité puis ensuite, ils ont été nommés par le PDG. Au final, seuls 2 RP siègent à chaque réunion plénière. En séance plénière, 2 représentant·es médecins et 2 représentant·es de l'administration (l'administration vote toujours solidairement avec les médecins). Auparavant, étaient traités 2-3 dossiers tous les 3 mois ; maintenant l'ensemble des corps sont instruits, d'où

15-20 dossiers tous les 2 mois (très lourd à gérer). Rotation des RP pas conseillée car besoin de la connaissance du fonctionnement des instances médicales.
Nous constatons qu'*in fine,* il n'existe pas ou très peu de différences majeures avec le mandat précédent, sous l'ancienne organisation (pour rappel, existence de 2 instances : commission de réforme et comité médical). Les médecins ne viennent plus physiquement, d'où des difficultés d'obtention du quorum pour le corps médical.
Constat de montée en puissance des situations de RPS (même une explosion !!). Toutefois, les situations sont prises en considération à condition que l'agent·e soit en arrêt de travail et sous traitement médical (anti dépresseurs).
Le mandat est lourd de conséquences car les siégeant·es sont dans une position d'être à la fois assistant·e social·e, nécessitant des connaissances médicales et intervenant comme des intermédiaires RH. C'est une charge mentale importante.
Donc, être « spécialiste » du conseil médical est fortement préconisé et il faut que les RP soient bien formé·es. Des réunions préparatoires sont organisées entre RP pour acquérir une vision de l'ensemble des dossiers (généralement 4-5 participants). Un compte-rendu de la séance est diffusé à l'ensemble du conseil médical. Les relations avec les médecins sont assez mitigées (tenant compte de l'humeur variable du médecin coordinateur).
Par rapport à l'ancienne commission de réforme, ce sont dorénavant les médecins qui président et non plus l'administration.

## 5. CCHSCT et F3SCT du CNRS

Rapport d'activité des mandaté·es SNTRS-CGT au CCHSCT du CNRS 2021-2022

Les 2 dernières années du mandat 2019-2022 du CCHSCT du CNRS ont été tout aussi difficiles que les 2 années précédentes. Le dialogue social dans cette instance se passe mal, l'administration refuse presque tout ce que les représentant·es du personnel demandent. Les 4 mandaté·es du SNTRS-CGT ont été force de proposition et à l'origine de la plupart des 60 avis et recommandations votés lors des huit séances plénières de 2021-2022.
Le PdG du CNRS, Antoine Petit, n'est plus revenu dans l'instance. Toutes les réunions plénières ont été présidées par le directeur général délégué aux ressources. Les mauvaises relations qui perdurent entre l'administration et les représentant·es du personnel depuis plus de 8 ans, ont continué en dépit de l'effort du nouveau secrétaire (SNTRS-CGT) pour apaiser les relations.
La médecine de prévention est un point fondamental, puisque le médecin de prévention est le premier acteur de la prévention. Le CNRS doit anticiper les très nombreux départs en retraite dans les années à venir ; dans certaines délégations, le problème de recrutement se pose déjà et l'on voit se mettre en place des consultations par les infirmières. Il est également recommandé d'améliorer le logiciel PRISME, outil mis à disposition par le CNRS.
La période qui a suivi la crise due à la Covid-19 a été compliquée aussi par le travail difficile de l'intersyndicale du CCHSCT du CNRS. Nous nous sommes beaucoup investis, en préparant des remarques sur les documents, des avis à proposer aux autres OS, mais il y en a qui ne jouent pas le jeu, qui ne veulent pas froisser l'administration jusqu'à ne pas vouloir présenter les avis travaillés ensemble lors des réunions préparatoires. Il est même arrivé que nous demandions une interruption de séance pour faire le forcing pour présenter au vote les avis préparés en réunion intersyndicale. Il y a une vraie différence d'approche entre le SNTRS-CGT et d'autres OS que nous n'allons pas nommer ici. On a parfois l'impression de nous battre contre des moulins à vent ! Néanmoins, en 2021-2022, lors des 8 séances plénières, nous avons réussi à faire voter, à l'unanimité, 60 avis, préconisations, propositions et autres recommandations.
Il est bien dommage que les CHSCT doivent disparaître, car nous, mandatés SNTRS-CGT, avons bien pris conscience de notre force et surtout de nos atouts et possibilités à faire reconnaître l'importance de la prévention et de la santé au travail. Ce n'est pas un mandat facile, on est sans arrêt aux aguets, la réglementation bouge tout le temps, mais nous allons continuer

à nous battre pour que les instances qui remplacent les CHSCT puissent jouer leur rôle de vigie. Il ne faut pas oublier qu'aux termes de la loi, *« l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs »*.

Rapport d'activité des mandaté·es SNTRS-CGT à la FS-SSCT du CNRS 2023-2024

Les nouvelles instances de dialogue social issues de la loi de Transformation de la Fonction publique, ont été mises en place en janvier 2023. Nous avons 3 sièges de titulaires et autant de suppléant·e sur les 10 sièges de la Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) du CNRS. Le secrétariat est assuré par SUD et le SNCS-FSU, en vertu du secrétariat tournant. L'intersyndicale fonctionne plutôt bien, c'est une avancée majeure.
D'emblée, le dialogue social a commencé comme avant : nous proposons, ils disposent. En clair, aucune amélioration de ce côté. La plupart des propositions des représentant·es au règlement intérieur du CSA et de la F3SCT ont été rejetées, dont la possibilité donnée aux suppléant·es de prendre la parole en séance plénière.
Ils passent les points réglementaires, on nous écoute poliment et puis, circulez, rien à voir pour le reste.
A l'heure de la mise sous presse de ce document, nous avons eu 5 séances plénières et nous avons voté 64 avis dont 24 à la seule séance de mars 2024. La plupart des réponses apportées sont indigentes et du coup, les avis sont reposés. C'est la guerre de tranchées.
Suite aux mauvais résultats de l'enquête IPSOS que le PdG du CNRS a mise en place à l'automne 2023, sans consulter la F3SCT bien sûr, un regain d'intérêt des facteurs de risques psychosociaux fait jour, côté administration. Un groupe de travail « baromètre social » a été mis en place pour pérenniser ce type d'action. On veille au grain, car d'emblée, les questions proposées étaient bien orientées pour ne pas faire ressortir le mal-être au travail des collègues. Nous sommes vigilants et nous n'allons pas laisser passer un questionnaire à l'eau de rose, vous pouvez compter sur nous.
Les mandaté·es du SNTRS-CGT sont reconnu·es pour leur travail ; nous sommes à l'origine de pas mal des points inscrits à l'ordre du jour ainsi qu'à l'écriture des avis. Notre expérience est reconnue dans l'intersyndicale et nous nous sommes bien investi·es dans ce travail difficile, mais ô combien intéressant. Nous allons continuer à impulser des actions de prévention pour la santé au travail des agentes et des agents du CNRS.

## 6. Instances scientifiques : CS, CSI

Le SNTRS-CGT se bat pour une évaluation des laboratoires et des structures de recherche faite par les pairs (tout comme elle le fait pour les chercheur·ses). Le rôle des instances d'évaluation comme le Comité national (CoNRS) ou les CSS à l'INSERM est central dans notre approche. La création de l'AERES en 2006, à laquelle a succédé le Hcéres à partir de 2014, a fortement abaissé le rôle de ces instances dans l'évaluation des laboratoires. Dans les années précédant le congrès de 2021, nous avions rencontré des difficultés pour faire avancer notre action dans ce domaine. Ces difficultés étaient à la fois internes : comment avancer pour nos revendications en présence du Hcéres, accepté de fait par la communauté, et externes : comment convaincre les élu.e.s des sections, en particulier nos partenaires du SNCS, majoritaires chez les élu.e.s chercheur.e.s de mener ce combat avec nous.

Un contexte particulier, généré par une décision radicale du président du Hcéres, a permis de relancer notre action. En effet, les règles ont changé drastiquement pour la vague C (2024-2028) à la fin 2021. Dès le 26 janvier 2022, nous les décrivions ainsi *« ...la visite des comités dans les unités est supprimée et remplacée par de simples visioconférences. De plus, la composition de ces comités de visite est complétement revue, car ils seront constitués autour de panel d'expert·es permanents par discipline. Si la participation d'un·e membre des instances d'évaluation semble maintenue, ce n'est, semble-t-il, plus de cas pour les "PAR" (personnels*

*d'appui à la recherche), c'est-à-dire les techniciens, techniciennes, ingénieurs et ingénieures ! Les missions même des comités d'"évaluation" évoluent : ils s'appuieront sur des rapports d'auto évaluation des unités extrêmement quantitatifs, composés d'une multitude de tableaux excel ayant pour but de produire des indicateurs, et n'évalueront plus les projets des unités ! ».* Nous affirmions en conclusion : *« C'est le Comité national de la recherche scientifique qui doit maintenant reprendre la main sur l'évaluation des unités propres et mixtes du CNRS …. comme le font dès aujourd'hui les Commissions Scientifiques Spécialisées INSERM. Ses sections sont les seules à même de procéder à une évaluation scientifique qualitative des projets,…. Elles doivent reprendre l'initiative de mettre sur pied leurs propres comités de visite. Le SNTRS-CGT affirme que la recherche française n'a plus besoin de cette soi-disant évaluation du Hcéres. »*

Mais si les tutelles ont demandé aux laboratoires un projet pour 2024-2028, et si les sections ont évalué ces projets, y compris en s'appuyant parfois sur des visites de laboratoire, la pratique n'a pas perduré pour les vagues suivantes sous prétexte que dès fin 2022, le Hcéres a redemandé aux laboratoires de préciser une « trajectoire » d'avenir pour leur laboratoire.

Au printemps 2023, les élections au CS du CNRS et dans les CSI nous ont permis de défendre à nouveau le rôle de ces instances du Comité national. Dans notre communication aux électeurs et électrices, nous écrivions : *« Le SNTRS-CGT exige l'application des textes réglementaires qui confèrent à ces conseils un rôle d'expertise et de prospective auprès de la direction du CNRS et de ses instituts. Ces instances doivent être des lieux de débat des orientations scientifiques, d'investigation sur les grandes questions qui touchent la communauté (emploi, métiers, financements, orientations de la recherche au sein des instituts et à l'international). En lien avec les sections du Comité national, elles doivent porter une recherche publique exigeante et indépendante, menée par des personnels attachés à la qualité de leur métier. »*

Nous indiquions aussi que dans un contexte où venait d'être publié le rapport Gillet, le vote SNTRS-CGT était un moyen de défendre notre conception de la recherche publique en ces termes :
*« Ces instances peuvent et doivent dénoncer le cadre délétère imposé à la recherche publique et au CNRS par les réformes successives mises en place depuis maintenant plus de vingt ans et faire des propositions ou des recommandations montrant la voie d'un renouveau pour la recherche publique et ses personnels. La recherche et ses personnels doivent être libérés de l'injonction à servir l'innovation et la compétitivité des entreprises et permettre l'avancée globale du front des connaissances. »*

Malgré une participation beaucoup trop faible, notre première place chez les ingénieur·es et technicien·nes a été confortée tant au CS avec 28 % que dans l'ensemble des CSI avec une moyenne de 32 %. Notre progression chez les chercheurs et chercheuses, bien que réelle, n'a pas permis d'avoir plus d'une élue en raison d'un mode de scrutin particulièrement défavorable au pluralisme.

Nos élu·es dans les trois types d'instance du CoNRS sont réuni·es deux fois par an avec l'aide de notre Bureau national, pour échanger les expériences, partager sur les difficultés rencontrées, prendre des initiatives collectives. C'est ainsi qu'à l'automne 2023, nous nous faisions les porte-paroles des élu·es C dans les sections, en dénonçant que :
*« Leurs mandats et conditions d'exercice sont complétement ignorés. Elles et ils sont isolé·es et écarté·es des comités d'évaluation, relégué·es à des visites périphériques s'il y en a. Tenus à l'écart de l'organisation et du programme d'évaluation, invisibilisé·es, elles et ils ne sont pas toujours introduit·es auprès des communautés à évaluer. Comble du mépris, on les exclut des déjeuners du comité et on les renvoie à leurs propres dispositions. Elles et ils sont tenu·es à l'écart de l'évaluation scientifique des équipes, comme s'il était pensable de dissocier politique*

*scientifique et environnement technique. Parfois même, on les censure lors des auditions. Cela est inacceptable ! Pour assurer leurs missions, elles et ils doivent s'imposer et se justifier en permanence. »*

Quelques mois plus tard (février 2024), dans une lettre ouverte à la direction du CNRS, nous élargissions notre point de vue et nos propositions au rôle même des sections. Nous faisions toute une série de propositions pour redonner au CoNRS en général et aux élu·es C en particulier, leur rôle effectif (voir notre fiche revendicative pour l'intégralité des mesures précises) :
*« C'est pourquoi nous demandons que les directions scientifiques du CNRS agissent avec force et détermination auprès du Hcéres sur les points suivants : • le rétablissement des visites des comités Hcéres sur site pour toutes les unités et structures évaluées, quels que soient leur taille ou leur domaine scientifique • la nomination systématique d'élu·es C des sections comme PAR dans les comités d'évaluation des unités dont le CNRS est tutelle ou co-tutelle, • la participation pleine et entière des représentant·es de la section dans les comités, chercheur·ses et ingénieur·es et technicien·nes, au même niveau d'engagement. De plus, nous considérons qu'il faudrait faciliter et encourager les visites des laboratoires proches du renouvellement par des membres chercheur·ses et ingénieur·es et technicien·nes des sections elles-mêmes, indépendamment de celles du comité Hcéres, comme cela se pratique notamment à l'INSB et à l'IN2P3. Ce sera particulièrement nécessaire si les demandes développées plus haut ne sont pas acceptées et mises en œuvre par le Hcéres. Cela aidera grandement les sections à rendre, en connaissance de cause, un avis de pertinence sur des restructurations, créations ou fermetures d'unités. C'est ainsi qu'elles pourront accomplir pleinement leur rôle de conseil et de suivi des structures où des difficultés notoires se font jour. »*

Au printemps 2024, enfin, nous avons fortement contribué avec nos élues et élus depuis le CS jusqu'aux sections concernées et en passant par les CSI, à une riposte du CoNRS face à une volonté de refonte brutale du contour de nombreuses sections et CID contre l'avis des représentant·es des disciplines. Cette tentative a été, pour l'essentiel, mise en échec.

## 7. Action sociale du CNRS

**Le budget**
Le budget initial d'action sociale du CNRS s'élève à 36 555 000 € en 2024, 34 464 407 € en 2023, 34 264 407 € en 2022, 34 147 250 € en 2021, 34 300 000 € en 2020. Il est composé d'une enveloppe en Subvention d'État, dont le montant 24 278 000 € est reconduit à l'identique depuis 2020, et de ressources propres provenant essentiellement de recettes enregistrées dans les restaurants propres du CNRS par le coût des repas payés par les agentes et les agents : 9 077 000 € en 2024, 6 896 407 € en 2023, 6 986 407 € en 2022, 6 950 250 € en 2021 et 7 122 000 € en 2020.
En 2024, le pourcentage des ressources propres AS du CNRS consacrées au budget de l'action sociale (hors MIH) représentait 25,74 % (20,79 % en 2023, 21,06 % en 2022, 21,04 % en 2021 21,45 % en 2020). Le budget total de l'AS comprend la Subvention d'État (66,78 % en 2024), les ressources propres de l'AS (25,74 % en 2024), les ressources propres des délégations (2,46 % en 2024), le préciput de l'ANR qui représente 2,73 % des ressources en 2024 (la somme est stable d'une année à l'autre et égale à 1 000 000 €) et du budget social handicap avec la convention FIPHFP (2,46 % en 2024), et la Subvention d'État handicap (3,56 % en 2024).
L'affectation du préciput ANR faite par le CNRS, c'est non seulement de l'argent qui ne va pas aux laboratoires pour financer l'environnement matériel des CDD, mais, en plus, cela est loin de prendre en compte le coût de l'environnement social. En 2010, nous estimions que cet environnement social était de 1.200 € par agent·e. Ainsi, sur les plus de 9.000 contractuel·les (parmi les plus de 33.000 agent·es) apparaissant dans le bilan 2022, si l'on estime qu'au moins 5.000 contrats devraient contribuer au financement de l'action sociale, c'est 70 M€ qui

devraient s'ajouter à ce budget. C'est pourquoi le SNTRS-CGT continue d'exiger que ce coût de l'environnement social soit pris en compte dans les contrats CDD sur ressources propres, ANR en tête.
Nous sommes toujours dans la quasi-stagnation, même en légère diminution, du budget, mais cette diminution est masquée par la réduction des effectifs qui, mécaniquement, laisse apparaître une augmentation du pourcentage de la part de l'action sociale dans le budget global.
Les dépenses d'action sociale 2022 s'élèvent à 34.264.407 € pour 32.789 équivalents temps plein travaillé (ETPT) à comparer à 2018 : 33.768.948 € pour 31.063 ETPT. Cela fait passer le coût moyen par ETP à 1.045 € en 2022 par rapport à 1.095€ en 2018.

## 7.1 Rapport d'activité des CNDP et CNDS : 2023-2024

En 2022, avant les élections professionnelles de décembre, la direction du CNRS a souhaité effectuer une refonte des instances de dialogue social. Après plusieurs réunions d'un groupe de travail, la décision a été prise de remplacer 5 commissions de dialogue social au niveau national par 2, et au niveau régional, de passer de 2 commissions à une seule.
A partir de 2023, la commission nationale d'action sociale (CNAS), la commission nationale de formation permanente (CNFP), la commission nationale de suivi des travaux du plan de développement de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées (CNSPH), le comité d'orientation et de suivi de l'observatoire des métiers au CNRS (COS OMES) et la commission nationale de mobilité (CNM) sont donc supprimées et remplacées par une commission nationale du développement professionnel (CNDP) et une commission nationale du développement social (CNDS).
En régions, la commission régionale d'action sociale (CORAS) et la commission régionale de formation permanente (CRFP) sont dorénavant réunies sous la commission régionale du développement professionnel et social (CRDPS). Les commissions régionales d'attribution (berceaux ou places en crèche, logements et aides exceptionnelles) demeurent dans chaque délégation.
A noter que lors de cette refonte, les consultations des dossiers de maîtres et maîtresses d'apprentissage sont supprimées en région, et remplacées par une commission ad-hoc au niveau national, pour laquelle chaque syndicat représentatif désigne 2 camarades chargés de consulter les dossiers sur un serveur dédié. Cette formule est issue d'un compromis avec la direction qui espérait, initialement, supprimer la participation des syndicats.

### 7.1.1- La commission nationale du développement social (CNDS)

Nombre de réunions en 2023 : 3
Nombre de réunions en 2024 : 3 (programmées)

#### 1. La restauration sociale

La restauration reste le premier poste de dépenses du budget de l'action sociale : en 2022, il en représente 56,52 % (19.367.525€), contre 51,79% (17,308 M€) en 2019. Il nous reste toujours à obtenir l'abandon de la hausse annuelle systématique du forfait Urssaf et la suppression de la TVA sur la restauration sociale, deux postes qui pénalisent les agent·es des plus petites catégories.
Lors de la réunion entre la Direction des Ressources Humaines et les organisations syndicales en date du 14 février 2024, le SNTRS-CGT a interpellé la Direction afin d'intégrer à chaque groupe tarifaire de la nouvelle grille applicable au 1er avril, l'ajout des 5 points d'indice (soit 24,61 € bruts par mois pour les fonctionnaires). En effet, cet ajout faisait changer de groupe certains agent·es, dont l'augmentation salariale était ainsi directement absorbée par la hausse des prix de leurs repas. Nos interventions, en réunion avec la direction et lors de la CNDS du 4

mars 2024, ont permis la modification de la grille tarifaire, afin que ce dégel salarial n'entraîne aucune modification des tarifs d'un repas complet.

## 2. La médecine de prévention

La médecine de prévention arrive en 2018 en troisième poste de dépenses avec un budget de 3,10 M€, derrière le CAES, en 2022 (9,05% du budget). Ce budget est en augmentation constante actuellement, car le CNRS peine à recruter des femmes et hommes des médecins de prévention dans cette période de pénurie de médecins et est obligé de passer par des entreprises de service.

## 3. Le logement

Malgré la crise du logement, accentuée par la crise financière, la part consacrée au logement régresse encore (65.241 € en 2022) et ne représente plus que 0,19 % du budget (0,37% en 2019). Il faut rappeler qu'en tant qu'EPST, le CNRS se doit d'avoir une politique en faveur du logement. Le montant du budget qui lui est alloué en tient compte. Nous constatons que, d'année en année, cette part diminue au profit des dépenses obligatoires.
Dans ces conditions, la réservation de nouveaux logements devient nulle dans un contexte d'accroissements de la demande. Au 31 décembre 2023, le parc locatif du CNRS en Ile-de-France était de 177 logements, dont 140 logements propriété du CNRS à Gif-sur-Yvette et 37 logements sociaux réservés auprès de bailleurs sociaux dans toute la région parisienne. Au 31/12/2023, 13 conventions de réservation de logement sont en cours. Ces conventions de réservation sont conclues pour une durée moyenne de 20 à 25 ans et permettent, pendant cette période, de désigner les locataires attributaires qui répondent aux conditions d'accès au logement social.

## 4. La politique de la petite enfance du CNRS

Développement d'un marché national afin d'harmoniser la prestation au niveau national. Conclusion de CJE et d'un CTRE avec la CAF.
Fin 2021, l'état du marché était de 635 structures et 39 titulaires en 5 lots (Lot 1 : Ile de France, Lot 2 : Bretagne et Pays de la Loire, Lot 3 : Centre Limousin Poitou Charente et Aquitaine, Lot 4 : Alsace, Lot 5 : Occitanie Ouest et Occitanie est).
L'objectif de renouvellement du marché national "Pilote" pour 2019-2022 était l'intégration de nouvelles délégations (Lot 6 : Normandie et Hauts de France, Lot 7 : Côte d'Azur) pour parvenir ainsi à une offre à 7 lots de 1223 structures et 34 titulaires.
En 2022 : 37 nouvelles places ont été attribuées et il y a eu 34 renouvellements de places.

Le nombre de berceaux en crèche réservés pour les agentes et agents du CNRS reste insuffisant. La garde des enfants impacte la vie professionnelle des parents et particulièrement des femmes dans le cadre de leur déroulement de carrière. Le CNRS ne doit pas favoriser la réponse individuelle. Les membres du SNTRS- CGT revendiquent régulièrement à la Commission nationale d'action sociale (CNAS) puis dorénavant en Commission nationale de développement social (CNDS) les moyens nécessaires à une véritable politique de la petite enfance en faveur des parents.

## 5. Les chèques-vacances et les retraités

L'attribution des chèques-vacances reste limitée, compte tenu de la réglementation en vigueur. Suite à la circulaire du 2 août 2023 relative aux chèques-vacances des agent·es de l'État, les agent·es retraité·es de la fonction publique ne sont plus éligibles à cette prestation sociale. À l'initiative des élu·es SNTRS- CGT, une motion contre cette circulaire a été votée au CA du

CAES à l'unanimité (moins la voix du président, SUD recherche EPST) et transmise au CNRS.
Le CNRS a choisi de maintenir la prestation chèques-vacances pendant un an (2024) pour les retraité·es et étudiera la suite pour 2025 avec éventuellement des mesures compensatoires pour les petites retraites.
Le CNRS a fait ce choix en attendant de savoir quelle mesure le gouvernement compte proposer. On en reparlera en 2025. De par les conditions d'attribution des chèques-vacances, ce sont seulement les retraité·es à faibles revenus qui peuvent en bénéficier, non l'ensemble des retraité·es. De plus, si les retraité·es ne s'inscrivent pas au CAES, elles et ils ne peuvent pas recevoir les informations au sujet des chèques-vacances.

## 6. Conclusion

Les membres du SNTRS-CGT sont intervenus, seuls ou avec les autres syndicats, à chaque CNAS et CNDS, pour revendiquer les moyens financiers indispensables qui permettront de conduire une action sociale digne de ce nom, répondant à la demande croissante des agent·es et de leurs familles. La baisse du pouvoir d'achat accentue cette forte attente.
Enfin, lors de cette période, nous avons pu constater l'importance de notre organisation en réseau pour l'action sociale, réunissant nos représentants dans les Commissions régionales d'action sociale (CORAS, maintenant CRDPS) et à la CNAS (maintenant CNDS). Les échanges entre les différentes régions sont indispensables pour interpeller la direction sur les dysfonctionnements ou les manques en région ou dans les secteurs. Nous avons mis en place une nouvelle organisation avec un membre du Bureau national pilote ; cette organisation commence à porter ses fruits en matière de circulation de l'information et de travail collectif, en particulier au niveau national. Nos représentant·es dans les délégations doivent être mieux intégré·es dans ce réseau.

### 7.1.2 La commission nationale du développement professionnel (CNDP)

Nombre de réunions en 2023 : 3
Nombre de réunions en 2024 : 3 (programmées)
Liste des sujets traités en CNDP :

- Accompagnement de carrière des chercheuses et chercheurs et bilan du suivi post-évaluation (Service développement professionnel chercheur·ses, SDPC) ;
- Formation managériale « SOCLE » (Direction déléguée aux cadres supérieurs, DDCS) ;
- Mesures d'accompagnement des ingénieur·es et technicien·nes : bilan et premiers éléments du projet de plan d'actions (Service développement professionnel ingénieur·es et technicien·nes, SDPIT) ;
- Avancements des ingénieur·es et technicien·nes et dossier annuel d'activités : retours d'expérience sur la campagne 2022 et projet d'évolutions 2024 (SDPIT) ;
- Rapport sur la mobilité interne et son impact sur la mixité (Mission pour la place des femmes, MPDF) ;
- Valorisation : bilan 2022 des avancements chercheur·ses et, retours d'expérience sur la campagne 2022 des avancements ingénieur·es et technicien·nes et projet d'évolutions 2024 du dossier annuel d'activités ;
- Rapport sur les écarts de rémunération et enquête sur la valeur et reconnaissance des métiers ;
- Bilan des concours externes 2022 ;
- Bilan 2019-2023 de la distinction « Cristal » ;
- Formation professionnelle : école du management de la recherche et focus sur le module managérial « Socle » ;
- Bilan annuel de la mobilité et perspectives 2024 ;

- Présentation du réseau Recorh ;
- Bilan de la formation ;
- Bilan de l'apprentissage ;
- Objectifs de la formation 2024 ;
- Présentation des 7 gestes des fonctions supports ;
- Bilan plan managérial 2021/2023 ;
- Mise en place des coachs internes ;
- Bilan Concours Internes 2023 ;
- Projet plan d'action mobilité interne ;
- Bilan avancements IT 2024 et possibilité 2025 ;
- Présentation de la revalorisation du bloc technicité de l'IFSE ;
- Étude annuelle de la mission pour la place des femmes.

Dans le cadre des travaux de la Commission Nationale de Développement Professionnel à programmer, le SNTRS-CGT a demandé que soit menée une étude sur les renouvellements de personnel en délégation régionale et dans les laboratoires.
Avec plus particulièrement des informations sur :

- le service et/ou laboratoire de rattachement des personnels ;
- le statut de la personne (titulaire, stagiaire, contractuelle) ;
- le corps ;
- départ volontaire ou non ;
- motif du départ (fin de CDD, démission, rupture conventionnelle, licenciement ...) ;
- signalement en amont sur des difficultés au sein du service et/ou laboratoire ;
- le devenir des personnes qui partent (poste à l'université ou autre administration, dans le privé, chômage...) ;

Le SNTRS-CGT a demandé également une étude sur les emplois ouverts à la mobilité ou au recrutement non pourvus :

- quelle BAP ?
- quel service et/ou laboratoire, quelle délégation ?

À ce jour, ces demandes sont restées lettre morte !!

### 7.1.3. CAES du CNRS

Le CAES du CNRS est le second poste du budget de l'action sociale avec un budget de 6,95 M€ en 2022 (20,27 %).
Au titre de l'année 2023, le chiffres d'affaires du CAES est de 8 716 000 € (+12.17 % par rapport à 2022).
Un nouveau Conseil d'Administration (CA) a été élu en juin 2023.
L'activité de la première partie de l'année 2023 a surtout été consacrée à la préparation et la mise en œuvre des élections pour le renouvellement du conseil d'administration et de l'association. En effet, pour la première fois, ces élections se sont tenues sous un format dématérialisé pour les personnels actifs du CNRS.
Nouveau CA, mais aussi nouveau bureau composé de 12 personnes. Le vice-président pour ce nouveau mandat est un élu SNTRS-CGT ainsi que la présidente de la commission enfance, le président de la commission vacances et la directrice de la rédaction.
Les 4 statutaires (Sud, SNTRS-CGT, SGEN-CFDT et SNCS-FSU) ont décidé d'une direction collégiale et de partager avec le bureau l'ensemble de leurs décisions.
Fin 2023, le CAES compte 16 régions, 61 CLAS et 14 SeRAS. L'année 2023 a permis de retrouver une certaine stabilité post-COVID dans les activités du CAES. Les structures régionales s'adaptent aux nouvelles habitudes des agent·es en télétravail. Paris semble plus impacté dans la reprise de ses activités post-COVID.

Toutes les activités retrouvent un rythme élevé : l'enfance, les régions, la culture, le sport et la solidarité handicap.
Pour la commission vacances, par exemple, les centres de vacances ont vu de nouveau leur nombre de nuitées augmenter et tout particulièrement Aussois. Après les années Covid et les difficultés de recrutement importantes de l'année 2021, les dispositifs déployés pour l'accompagnement des centres dans les démarches de recrutement ont permis de réduire ces difficultés et souvent de fidéliser des équipes toujours plus compétentes. Plus généralement, des mesures ont été prises pour accompagner les équipes, leur proposer des formations techniques et de cohésion, lutter contre la violence, sensibiliser à la lutte contre les agissements sexistes… Tous ces éléments ont permis de trouver un fonctionnement plus apaisé des centres, même si les équilibres restent fragiles.
De même, la solidarité et le handicap demeurent des priorités pour le CAES. La commission solidarité et handicap poursuit ses actions d'aide aux personnes en situation de handicap et/ou en difficultés sociales passagères. Les aides financières (soins, équipement, …) ont détrôné les aides spécifiques à la rémunération. Un nouveau prêt « maintien de salaire » à 0 % a été mis en place pour aider les agent·es CAES en cas d'arrêt maladie prolongé.
L'année 2023 a été marquée par la forte augmentation de l'inflation qui avait débuté en 2022. Avec près de 10 % sur ces deux ans, selon les chiffres officiels, elle nous touche encore plus gravement sur des produits comme les denrées alimentaires, la restauration en général et l'énergie qui sont des postes importants pour l'activité vacances. Cela faisait suite à de nombreuses années d'inflation modérée et de gel des salaires, pendant lesquels nos tarifs famille étaient volontairement stables. La flambée de l'inflation et l'augmentation des salaires, combinées à la faible augmentation de la subvention, nous ont amenés à une révision des tarifs début 2023 pour 2024. Nous avons conscience que l'augmentation des salaires ne permet pas de pallier l'inflation ; cependant, le décrochage violent entre nos charges et nos recettes nous ont conduits à ce rééquilibrage pour sécuriser le fonctionnement de notre association.
Dans un contexte tendu financièrement, l'année 2023 du CAES se soldera par un déficit budgétaire.

# B. La situation à l'INSERM

## 1. Les faits marquants à l'INSERM

- 2020 Renouvellement du conseil d'administration (1 élue SNTRS-CGT),
- création de REACTING en 2020, puis de l'Agence ANRS-MIE (2021),
- 1er plan égalité professionnelle (2000),
- mars 2021 : fusion des DR P5-P7 (après la délégation P6-P12),
- 2021 départs du DRH Hafid BRAHMI et de Pierre-Emmanuel SINET responsable affaires sociales,
- départ Claire GIRY Directrice Générale Déléguée (2021) qui a été remplacée par Damien ROUSSET (Directeur général délégué – Administration) et Thomas LOMBÈS (Directeur général délégué - stratégie),
- visite de l'Inserm par l'Hcères,
- contrat d'objectifs, de moyen et de performance (COMP) entre l'État et l'Inserm :
- le COMP 2021-2025 voté par le CA en janvier 2022 avec un rejet unanime par les syndicats représentatifs,
- réorganisation de la DRH suite à l'arrivée de S. BOURGOIN 2022,
- CSS : en 2022 augmentation du nombre de membres des commissions avec la notion de binômes pour les chercheur·ses. L'intersyndicale demandait l'augmentation du nombre de commission en particulier diviser en 2 la commission 3. La réponse du PDG Gilles BLOCH a été d'augmenter le nombre de commissionnaires dans la CSS1 et CSS3,

- élections Professionnelles décembre 2022.

À la suite de ces élections, les réformes organisationnelles des instances ont été appliquées.

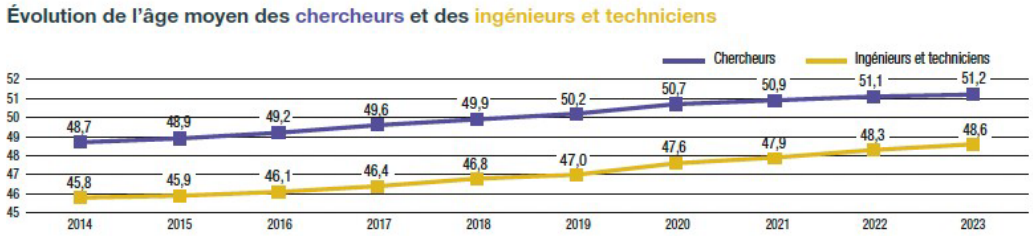
Le Comité Technique d'Établissement Public (CTEP) et le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) ont été remplacés par le Comité Social d'Administration d'Établissement (CSAE) et la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) qui en émane.

Dans le même temps les CSHSCT locaux ont été remplacés par les Formation Spécialisée de Site en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F4SCT).
Ces réformes ont également revue la composition et le périmètre des CAP et la mises en place de la CCP pour les non titulaires.

- Le SNTRS a eu 3 élu·es titulaires CSAE Inserm (soit 1 siège de plus qu'en 2018).
- Vote des LDG (Lignes Directrices de Gestion) RIPEC pour les chercheur·ses en 2022 avec 1ére attribution en janvier 2023.
- Révision de la charte et de la nouvelle grille des contractuels en décembre 2022 pour une mise en application au 1er janvier 2023 avec une augmentation jusqu'à 30 % mais réservée aux seuls nouveaux contrats.
- **Soutien du SNTRS-CGT au collectif des Contractuel·les (2022)** pour la prise en compte de la nouvelle grille pour tous. Tous les Syndicats ont soutenu cette demande auprès de la direction. C'est avec l'arrivée du PDG que tous les CDD en bénéficieront à partir du renouvellement de leur contrat et pas seulement les nouveaux contrats. Cela concernait 80 % des CDD. Il en reste encore 20 % de dossiers qui n'ont pas bénéficié de cette grille.
- Changement de PDG en 2023.
- Didier SAMUEL est nommé à la tête de l'Inserm et prend ses fonctions en janvier 2023. Il succède à Gilles Bloch qui assurait cette fonction depuis janvier 2019.
- En 2023, ouverture des premiers postes au statut de « Chaire de Professeur Junior » (CPJ) à l'Inserm.
- **Mai 2023** création du département des programmes stratégiques suite aux conclusions du rapport Gillet et la **fin de l'alliance AVIESAN.**
- **Élections du CAES en 2023** avec la mise en place d'un nouveau CNAS et d'un nouveau bureau dont le SNTRS-CGT assure la présidence et la trésorerie.
- Les problèmes survenus en JUIN 2021 avec l'exclusion de notre camarade puis l'exclusion de tous les syndicats par le SGEN du bureau du CAES ont suscité une **liste commune d'alliance SNTRS SNPTES SNCS** qui a remporté cette élection.
- Signature de la nouvelle convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour la mission Handicap (2023).
- En 2024, vote du Plan RPS au F3SCT avec un vote contre unanime de tous les syndicats représentatifs car ce plan ne tient pas compte des remarques et proposition des syndicats, ne répond pas aux problématiques spécifiques de l'Inserm et nombre d'actions qu'il propose semblent totalement irréalisables. (Voir nos déclarations intersyndicales).
- Vote des LDG IFSE pour les IT en 2024 - Vote contre de tous les syndicats car ce texte induit des inégalités de traitement et ne sera pas appliqué à tous.
- Révision des LDG télétravail (TT) en 2024 (avec la possibilité de 3 jours de TT et de cumul de plus de 3 par semaine pour les chercheur·ses et les doctorant·es dans certaines conditions).
- Départ de Sylvain Bourgoin et nomination de Nicolas PESNEL au poste de DRH en avril 2024.

**Constat d'évolution des postes à l'Inserm (RSU 2023) :**
**7 % de baisse des effectifs en 7 ans avec – 25 % parmi les Technicien·nes**

Quasi-disparition des AdjT sur les 10 dernières années.
Dans le même temps durant les 9 dernière années, les IR ont augmenté de 26 %, les IE de 9 % alors que les AI restent stables.
On constate ici la **politique de repyramidage**. Le nombre de chercheurs reste stable.
89 agents sont en CDI
42,8 % agents sont non titulaires (12 % d'augmentation en 2 ans)




Augmentation importante du nombre de CDD en 1 an + 13 %, et + 39 % en 7 ans ; depuis 2016 l'âge de recrutement des chercheurs et chercheuses ne cesse d'augmenter : CRCN -> ancienneté postdoctorale moyenne de 9,2 ans en 2023 (9,4 ans en 2022) mais un âge moyen de 38,2 ans (37,4 ans en 2022).

**Quelques chiffres issus du RSU 2023**

- **Explosion du nombre de bénéficiaires de la GIPA en 2 ans : plus d'1/4 des agent·es Inserm**
- Jusqu'à 2021 les chiffres sont assez stables, autours de 6,5 % des agent·es touchent la GIPA, avec environ 2,5 % de la population IT et 11,5 % de la population des chercheur·ses.
- Depuis, dans le RSU 2023 (la hausse commence en 2022), on est passé à **26,4 %** des agent·es qui touchent la GIPA, avec environ 20 % de la population IT et 35 % de la population de chercheur·ses.
- C'est une augmentation énorme du nombre de personnes concernées en moins de 2 ans. Cela montre bien le décrochage de nos rémunérations en regard du pouvoir d'achat malgré les 2 augmentations du point d'indice.

## Emploi - Contractuels

- 89 contractuels à durée indéterminée, dont 31 % de chercheurs et 69 % d'IT, 56 % travaillent en laboratoire
- Un âge moyen de 47,8 ans pour les chercheurs et 46,6 ans pour les IT
- Globalement 64 % de femmes (64 % pour les chercheurs et pour les IT)

- 3.454 contractuels à durée déterminée, dont 52 % de chercheurs et 48 % d'IT
- Un âge moyen de 30,5 ans pour les chercheurs et 31,2 ans pour les IT
- Globalement 66 % de femmes (62 % pour les chercheurs et 70 % pour les IT)
- 2.746 contractuels financés sur des projets de recherche, en augmentation par rapport à 2022 (+ 12,6 %), notamment dans le cadre des partenariats avec l'ANR (hors PIA) et les associations-fondations

- 349 directeurs de formation de recherche dont :
  - Globalement : 73,1 % d'hommes et 26,9 % de femmes
  - Appartenance :
    - *Inserm : 109 soit 31 % (dont 32,1 % de femmes)*
    - *Hospitalo-universitaires : 115 soit 33 % (dont 20,0 % de femmes)*
    - *CNRS : 46 soit 13 % (dont 32,6 % de femmes)*
    - *Université : 72 soit 21 % (dont 27,8 % de femmes)*
    - *Autres : 7 soit 2 % (dont 14,3 % de femmes)*

**CIA le nombre d'agents qui le perçoivent a augmenté de 5%**

81% des agents l'ont perçu en 2022
Et 86% en 2023

**RIFSEEP – IFSE et CIA**

- ✓ L'attribution moyenne mensuelle brute de l'IFSE pour un temps plein est de 541 € (en moyenne, 917 € pour les IR, 562 € pour les IE, 421 € pour les AI, 354 € pour les T, 327 € pour les AT)
- ✓ Une enveloppe totale de CIA de 1,5 M€, pour 2.388 agents soit une attribution annuelle moyenne de 620 € (en moyenne, 832 € pour IR, 640 € pour les IE, 587 € pour les AI, 468 € pour les T, 505 € pour les AT)

.

**Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC)**

- ✓ Composante statutaire C1 : 3.500 € bruts annuels pour tous les chercheurs.
- ✓ Composante fonctionnelle C2 et ISFIC : 227 bénéficiaires pour une dépense brute de 2,0 M€.
- ✓ Composante individuelle C3 et PEDR : 860 bénéficiaires , soit plus de 39% des chercheurs, pour une dépense brute de 4,3 M€. En 2023, 71 jeunes chercheurs concernés par la mesure « package attractivité » mise en place au titre des recrutements de la campagne 2022 et 197 lauréats de l'appel à candidatures RIPEC3

Il y a eu seulement 493 candidats et 197 Lauréats seulement 39 % des candidats chercheurs ont perçu un C3 en 2023.

**On est très loin des 45% des effectifs de chercheurs** annoncé dans le décret.

## 2. Évolution du budget de l'INSERM

Le budget de l'Inserm est en stagnation voir en régression malgré les mesures de la LPR et le COMP. Aucune compensation des hausses des dépenses liées à l'inflation.

Des missions nouvelles sont régulièrement demandées à l'Inserm par le gouvernement mais à budget constant.

## 3. Résultats des élections (2021 à 2023)

### 3.1. Élections au Conseil d'Administration Inserm mandat 2021-2025

Le vote avait lieu pour la première fois par voie électronique (du 26 janvier au 2 février 2021). La participation a augmenté de plus de 7 % par rapport à l'élection de 2016 (vote par correspondance) à 48,6 % pour les 2 collèges chercheur·ses et IT. (51,6 % pour le collège 1 chercheur·ses et 46,4 % pour le collège 2 IT). Rappelons que seuls les personnels titulaires sont électeurs donc les contractuel·les ne votaient pas alors qu'ils et elles s'abstiennent beaucoup dans les élections.
Pour le collège 2 IT, le SNTRS CGT perd sa première place mais reste devant le SNPTES et notre camarade est réélue. Le SGEN CFDT est donc largement en tête (comme aux élections au Comité Technique de 2018) avec 41,7 % (+ 11,8 %) et une élue. Le SNTRS CGT est deuxième avec 27,2 % (- 7 %) et le SNPTES troisième avec 21,9 % (+ 11,5 %) avec un élu (ils n'avaient pas eu d'élu·e en 2016). Le SNIRS CGC ne se présentait pas (11,7 % en 2016) mais un nouveau syndicat de la CGC « Action et Démocratie » a obtenu 9,3 % sans avoir d'élu·e (soit - 2,4 % par rapport au SNIRS). A noter l'absence de la CFTC qui avait obtenu 12,7 % et un élu en 2016.

| Votants | | Exprimés | | CFTC | SGEN-CFDT | | SNIRS-CGC | AD-CGC | **SNTRS-CGT** | | SNPTES | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2016 | **2021** | 2016 | **2021** | 2016 | 2016 | **2021** | 2016 | **2021** | 2016 | **2021** | 2016 | **2021** |
| 1122 | **1311** | 1080 | **1207** | 137 | 323 | **503** | 126 | **112** | 369 | **328** | 125 | **264** |
| *39,30* | *46,39* | *37,83* | ***42,71*** | *12,69* | *29,91* | ***41,67*** | *11,67* | ***9,28*** | *34,17* | ***27,17*** | *10,36* | ***21,87*** |
| | ***7,09*** | | ***4,88*** | | | ***11,77*** | | ***-2,39*** | | ***-6,99*** | | ***11,52*** |
| | ***189*** | | ***127*** | | | ***180*** | | ***-14*** | | ***-41*** | | ***139*** |
| **Nombre d'Elus (3 sièges) :** | | | | *(1)* | *(1)* | ***(1)*** | *(0)* | ***(0)*** | *(1)* | ***(1)*** | *(0)* | ***(1)*** |
| **Noms des Elus (2021) :** | | | | | *Marie-Agnès BERGER* | | | | ***Claudia GALLINA-MULLER*** | | *Stéphane CAILMAIL* | |

Pour le collège 1 Chercheur·ses, le SNTRS CGT n'arrive que 4ème et donc perd un élu que l'on avait gagné pour la première fois en 2016, avec 14,3 % (- 3,1 %). Comme ce qui est arrivé à la CAP 2 CR en 2019, le SGEN CFDT (35,7 %, + 10 %) passe pour la première fois en tête devant le SNCS FSU (30,4 %, - 10,5 %) chez les chercheur·ses. Le SNPTES, qui se présentait pour la première fois dans le collège 1, est donc troisième et gagne un élu (19,6 %). A noter l'absence du SNIRS CGC qui avait obtenu 16 % en 2016.

| | Inscrits | | Votants | | Exprimés | | SNCS-FSU | | SGEN-CFDT | | SNIRS-CGC | **SNTRS-CGT** | | SNPTES |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | **2021** | 2016 | **2021** | 2016 | **2021** | 2016 | **2021** | 2016 | **2021** | 2016 | 2016 | **2021** | **2021** |
| **CHERCHEURS** | 2046 | **2107** | 905 | **1088** | 825 | **971** | 337 | **295** | 212 | **347** | 132 | 144 | **139** | **190** |
| **Collège 1** | | 61 | *44,23* | *51,64* | *40,32* | ***46,08*** | *40,85* | ***30,38*** | *25,70* | ***35,74*** | *16,00* | *17,45* | ***14,32*** | ***19,57*** |
| **Différence %** | | | | ***7,40*** | | ***5,76*** | | ***-10,47*** | | ***10,04*** | | | ***-3,14*** | ***19,57*** |
| **Différence voix** | | | | ***183*** | | ***146*** | | ***-42*** | | ***135*** | | | ***-5*** | ***190*** |
| | | | **Nombre d'Elus (3 sièges) :** | | | | *(1)* | ***(1)*** | *(1)* | ***(1)*** | *(0)* | *(1)* | ***(0)*** | ***(1)*** |
| | | | **Noms des Elus (2021) :** | | | | *Patricia KRIEF* | | *Nathalie* | | | | | *Laurence* |
| | | | | | | | | | *PELLETIER-FLEURY* | | | | | *PANICOT-DUBOIS* |

### 3.2. Élections au Conseil Scientifique et aux CSS Inserm de novembre 2021 (mandat 2022-2026)

Le SNTRS CGT reste le deuxième syndicat chez les IT et garde une élue chercheuse au CS.
Le SNTRS CGT se maintient (en pourcentage : 29,3 %, + 0,16 % au CS, 30,3 %, - 0,9 % aux CSS) comme deuxième syndicat chez les IT (collège C) avec une élue C au Conseil Scientifique (CS) et 8 élus C dans les 7 Commissions Scientifiques Spécialisées (CSS) (2 en CSS1, 1 dans les 6 autres CSS). Et nous gardons une élue SNTRS chercheuse au collège B1 (CR) au CS (2ème place avec 26 %), et aussi notre candidat en collège A1 DR au CS obtient un score tout à fait satisfaisant avec 6,7 % !
**Changements de l'organisation des élections de 2021 : vote électronique et binôme de candidatures collèges A1-A2-B1-B2 pour les CSS. La mise en place du vote électronique** est une première pour les votes au CS et aux CSS Inserm ce qui a peut-être pu aussi jouer un rôle sur la hausse de la participation malgré le fait que ces élections se sont déroulées en plein dans les vacances de Toussaint et du pont du 11 novembre 2021.
Pour les **collèges A1-A2-B1-B2 des CSS, il fallait trouver un binôme pour être candidat** (avec la condition de ne pas être dans la même zone HCERES) ce qui a fortement handicapé les candidatures syndicales, en particulier pour le SNTRS ! Nous n'avons pu présenter qu'un seul candidat en commun avec le SNCS au collège B1 (CR) de la CSS 4, lequel est arrivé 9ème (avec 15 %).

***Elections Conseil Scientifique INSERM 2022-2026***

| | Inscrits | | Votants | | Exprimés | | CFTC | | SGEN-CFDT | | SNIRS-CGC | | **SNTRS-CGT** | | Indépendant | | SNPTES | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | **2021** | 2016 | **2021** | 2016 | **2021** | 2016 | | 2016 | **549** | 92 | | 475 | **338** | 157 | | 318 | **265** |
| **ITA** | 5658 | **3443** | 1661 | **1235** | 1628 | **1152** | 185 | | 401 | | | | | | | | | |
| **Collège C** | | | *29,36* | ***35,87*** | | | *11,36* | | *24,63* | ***47,66*** | *5,65* | | *29,18* | ***29,34*** | *9,64* | | *19,53* | ***23,00*** |
| **Différence %** | | ***-39,15*** | | ***6,51*** | | | | ***-11,36*** | | ***23,02*** | | ***-5,65*** | | ***0,16*** | | ***-9,64*** | | ***3,47*** |
| **Différence voix** | | ***-2215*** | | ***-426*** | | ***-476*** | | ***-185*** | | ***148*** | | ***-92*** | | ***-137*** | | ***-157*** | | ***-53*** |
| | Nombre d'Elus (3 sièges) : | | | | | | *(0)* | | *(1)* | ***(1)*** | *(0)* | | *(1)* | ***(1)*** | *(0)* | | *(1)* | ***(1)*** |

### 3.3. Élection à la Commission de Pilotage et d'Accompagnement de la Recherche (CPAR) Inserm (Collège C) 2022

Pour le **collège C (IT),** cela concernait les agents Inserm travaillant au **siège (Tolbiac), au DSI, dans les ITMO (BioPark) et dans les Délégations Régionales Inserm (vote électronique).**
Il y a eu **297 votant·es sur 948 inscrit·es pour le collège C** soit **31,3 % de participation**. En 2016, il y avait eu 33,6 % de participation sans le vote électronique.
**Le SNTRS CGT a recueilli 93 votes soit 36,2 %, et une nouvelle élue SNTRS CGT à la** CPAR. On **baisse de 4,4 % par rapport à 2016**.
Le SGEN CFDT obtient 164 voix (soit 63,8 %) et un élu (aussi du DSI) en hausse de 27,2 %. Il bénéficie sans doute des voix du SNPTES présent en 2016 (22,8 %) absent cette année.

| | Inscrits | Votants | Exprimés | SGEN-CFDT | SNPTES | SNTRS-CGT | Nom Elu SNTRS-CGT |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **2022** | 948 | 297 | 297 | 164 | | 93 | MAI Caroline |
| | | *31,33* | | *55,22* | | *31,31* | **(scrutin par liste)** |
| | **Nombre Elus 2016 (2 sièges ) :** | | | ***1*** | ***0*** | ***1*** | |
| **2016** | 794 | 267 | 254 | 93 | 58 | 103 | KOULIKOFF Frédérique |
| | | *33,63* | | *36,61* | *22,83* | *40,55* | **(scrutin par liste)** |

### 3.4. Élections Professionnelles Inserm Décembre 2022

Ces élections se sont déroulées avec beaucoup de difficultés engendrées par le vote électronique (participation : 23,8 % au CSAE, 28,9 % à la CAP1, 36,6 % à la CAP2, 22,3 % à la CAP3, 13,6 % à la CAP4, 7,2 % à la CCP).
Le SGEN CFDT garde ses 4 sièges mais **le SNTRS CGT gagne 3,36 % et regagne 3 sièges !** (2 en 2018), le SNCS FSU garde 2 sièges, le SNPTES UNSA perd 1 siège (1 siège).

| CSAE INSERM 2022-2018 | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Inscrits | Votants | | Blanc+Nul | Exprimés | SNTRS CGT | | SNCS FSU | | SGEN CFDT | | SNPTES-UNSA | |
| **CSAE 2022** | 7425 | 1769 | 23,82 | 100 | 1669 | **477** | **28,58** | 329 | 19,71 | 649 | 38,89 | 214 | 12,82 |
| CT 2018 | 7224 | 1847 | 25,57 | 41 | 1806 | **459** | **25,42** | 319 | 17,66 | 643 | 35,60 | 385 | 21,32 |
| *Différence* | *201* | *-78* | *-1,74* | *59* | *-137* | *18* | *3,16* | *10* | *2,05* | *6* | *3,28* | *-171* | *-8,50* |
| **Nb Sièges CSAE 2022** | **10 sièges** | | | | | **3** | | **2** | | **4** | | **1** | |
| **Nb Sièges CT 2018** | **10 sièges** | | | | | **2** | | **2** | | **4** | | **2** | |
| ***Différence Sièges*** | | | | | | ***1*** | | ***0*** | | ***0*** | | ***-1*** | |

Pour la **CCP des non titulaires** : malgré le peu de votants (7,2 %), **le SNTRS CGT est largement en tête avec 45,1 % et 3 sièges** ; le SGEN CFDT deuxième (2 sièges) et le SNCS FSU pend le 6ème siège devant le SNPTES UNSA à une voix près.

| CCP INSERM 2022-2018 | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| INSERM | Inscrits | Votants | | Bl.N. | Expr. | SNTRS CGT | | SNCS FSU | | SGEN CFDT | | SNPTES-UNSA | |
| ITA Cherch 2022 | 2528 | 182 | 7,20 | 18 | 164 | 74 | 45,12 | 23 | 14,02 | 45 | 27,44 | 22 | 13,41 |
| ITA Cherch 2018 | 2091 | 136 | 6,50 | 3 | 133 | 53 | 39,85 | 14 | 10,53 | 39 | 29,32 | 27 | 20,30 |
| *Différence* | *437* | *46* | *0,70* | *15* | *31* | *21* | *5,27* | *9* | *3,50* | *6* | *-1,88* | *-5* | *-6,89* |
| siège 2022 | | | 6 | | | 3 | | 1 | | 2 | | *0* | |
| siège 2018 | | | 6 | | | 3 | | 0 | | 2 | | 1 | |

Pour la **CAP 1 chercheur·ses DR CR** : 2 sièges au SNCS FSU, 2 sièges au SGEN CFDT, **pas de siège pour le SNTRS CGT mais la 3ème position avec 14,7 %** et devant le SNPTES UNSA (soit différent de ce qui s'était passé au Conseil d'Administration où le SNPTES était passé devant nous en prenant le 3ème siège). A noter la hausse du SNCS FSU de 7 % et la chute de 7,4 % du SGEN CFDT chez les chercheur·ses.
Pour la **CAP 2 IR IE AI**, le SGEN CFDT est en tête avec 2 sièges. **Le SNTRS CGT a 1 siège avec 30,3 %** devant le SNPTES UNSA 1 siège.
Pour la **CAP 3 TR**, **le SNTRS CGT arrive en tête avec 49,5 % et 1 siège**, le SGEN CFDT est deuxième avec 1 siège, le SNPTES UNSA troisième sans siège. A noter une forte baisse des votants à la CAP 3 de 9,8 % !
Pour la **CAP 4 AdjT**, très peu de votants (8), **le SNTRS CGT est en tête (4 voix) et 1 élu** devant le SGEN CFDT 3 voix et 1 élu.

| CAP INSERM 2022- 2018 - Résultats globaux | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **IT** | **Inscrits** | **Votants** | | **BI.N.** | **Expr.** | **SNTRS CGT** | | **SGEN CFDT** | | **SNPTES** | | |
| **CAP 2 IR IE AI 2022** | 2049 | 750 | 36,60 | 41 | 709 | **215** | **30,32** | 324 | 45,70 | 170 | 23,98 | |
| **CAP 3 TR 2022** | 918 | 205 | 22,33 | 9 | 196 | **97** | **49,49** | 65 | 33,16 | 34 | 17,35 | |
| **CAP 4 AT 2022** | 59 | 8 | 13,56 | 1 | 7 | **4** | **57,14** | 3 | 42,86 | | | |
| **Total IT 2022** | **3026** | **963** | **31,82** | **51** | **912** | **316** | **34,65** | 392 | 42,98 | 204 | 22,37 | |
| Total IT 2018 | 3042 | 1103 | 36,26 | 23 | 1080 | 368 | 34,07 | 405 | 37,50 | 307 | 28,43 | |
| **Différence** | | **-140** | **-4,43** | **28** | **-168** | **-52** | **0,58** | -13 | 5,48 | -103 | -6,06 | |
| ELUS IT : 8 élus 2022 / 19 élus 2018 | | | | | | 3 | | 4 | | 1 | | |

| Chercheurs | Inscrits | Votants | | BI.N. | Expr. | SNTRS CGT | | SGEN CFDT | | SNPTES | | SNCS FSU | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **CAP 1 DR CR 2022** | **2181** | **631** | **28,93** | **33** | 598 | **88** | **14,72** | 196 | 32,78 | 74 | 12,37 | 240 | 40,13 |
| Total Chercheurs 2018-2019 | 2131 | 594 | 27,87 | 11 | 583 | 68 | 11,66 | 234 | 40,14 | 88 | 15,09 | 193 | 33,10 |
| Différence | 50 | 37 | 1,06 | 22 | 15 | **20** | **3,05** | -38 | -7,36 | -14 | -2,72 | 47 | 7,03 |
| ELUS Chercheurs : 4 élus 2022 / 9 élus 2018-2019 | | | | | | 0 | | 2 | | 0 | | 2 | |

| Total Ch+IT | Inscrits | Votants | | BI.N. | Expr. | SNTRS CGT | | SGEN CFDT | | SNPTES | | SNCS FSU | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Total IT+Ch 2022** | **5207** | **1594** | **30,61** | **84** | **1510** | **404** | **26,75** | 588 | 38,94 | 278 | 18,41 | 240 | 15,89 |
| Total IT+Ch 2018 | 5173 | 1697 | 32,80 | 34 | 1663 | 436 | 26,22 | 639 | 38,42 | 395 | 23,75 | 193 | 11,61 |
| Différence | 34 | -103 | -2,19 | 50 | -153 | -32 | 0,54 | -51 | 0,52 | -117 | -5,34 | 47 | 4,29 |
| ELUS IT+Cher : 12 élus 2022 / 28 élus 2018-2019 | | | | | | 3 | | 6 | | 1 | | 2 | |

### 3.5. Élections CAES Inserm 2023

Le dépouillement des élections au CAES Inserm a eu lieu le mercredi 17 mai 2023, après une semaine de vote électronique. Il y a eu 25,1 % de votant·es (2366 votes) soit moins 3,54 % par rapport à 2019. C'est surtout l'augmentation forte du nombre d'inscrit·es (9424 en 2023 pour 8450 en 2019 soit plus 974, surtout due aux contractuel·les) qui fait chuter la participation. Il y a eu 156 blancs (sans doute le vote de l'administration).
Le SGEN CFDT gagne 1,65 % et garde ses 8 élu·es (plus 4 suppléant·es). Le SNTRS CGT gagne 1,61 % mais reste à 4 élu·es (plus 2 suppléant·es). Le SNPTES UNSA progresse de 1,77 % et dépasse le SNCS, et gagne un élu (3 élu·es plus 2 suppléant·es). Le SNCS FSU chute fortement de 4,97 % et perd un élu (2 élus et 1 suppléant).
Du fait d'une alliance entre le SNTRS CGT, le SNCS FSU et le SNPTES UNSA, ces 3 syndicats obtiennent la majorité au CNAS (9 élu·es sur 17) et donc nous dirigerons ensemble le CAES (avec le président du CAES, un camarade du SNTRS CGT).

| | Résultats aux Elections au CNAS du CAES INSERM 2023 | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Inscrits | Votants | Exprimés | SGEN-CFDT | SNCS-FSU | SNIRS-CGC | SNPTES | **SNTRS-CGT** | **Noms des Elus SNTRS-CGT** | |
| **2023** | 9425 | 2366 | 2210 | 964 | 306 | | 358 | **582** | ROBERT | PATRICK |
| | | *25,10* | | *43,62* | *13,85* | | *16,20* | ***26,33*** | ATHENION SOARES | MAGALIE |
| | **Nombre Elus 2023 (17 sièges) :** | | | ***8*** | ***2*** | | *3* | ***4*** | ALLART | LAURENT |
| | **Différence % 2023-2019** | | | *1,65* | *-4,97* | | *1,71* | ***1,61*** | DEBBAB | FATMAH |
| | **Différence Elus 2023-2019 :** | | | | | | | | **2 SUPPLEANTS** | |
| **2019** | 8450 | 2420 | 2402 | 1008 | 452 | | 348 | **594** | | |
| | | *28,64* | | *41,97* | *18,82* | | *14,49* | ***24,73*** | | |
| | **Nombre Elus (2019) :** | | | ***8*** | ***3*** | | *2* | ***4*** | | |

### 4. Rapport financier

**Bilan du solde du compte bancaire de la section SNTRS Inserm**

| SOLDE DU COMPTE | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Fin 2017** | **Fin 2018** | **Fin 2019** | **Fin 2020** | **Fin 2021** | **Fin 2022** | **Fin 2023** |
| 23 578 € | 26 366 € | 32 764 € | 41 196.35 € | 52 409,21 € | 52 299,04 € | 45382,28 € |

**Evolution des adhésions**

| Année | Adhérents cotisants section INSERM | Adhésions INSERM | Résiliations INSERM |
|---|---|---|---|
| **2023** | 132 dont 19 retraités | 9 | 8 |
| **2022** | 143 dont 9 retraités | 3 | 17 |
| **2021** | 136 dont 21 retraités | 10 | |
| **2020** | 159 | 11 | 20 |
| **2019** | 151 | 8 | 15 |
| **2018** | 166 | 16 | 12 |

## 5. Les actions de la section INSERM

### 5.1. Les actions fonctionnelles

**Réorganisation des sections locales**
3 sections à Paris : Siège-Centre-Sud, St Antoine, Centre Nord-Est
3 sections en région : Nord-Est, Ouest-Sud, Marseille
1 groupe retraité·es Inserm dans la section retraités nationale
Réunion des secrétaires de section 2 / an
**Création de groupes de travail : Défense des personnels, CSS, F3-F4SCT.**

### 5.2. Les actions de communication

**Mise en place de la lettre de communication bimensuelle**
Cette lettre d'information est un outil d'information de tous les agent·es Inserm et une vitrine des actions de notre syndicat.
Elle permet de faire la publicité de nos actions syndicales nationales (grèves, manifestations, diffusions de tracts et dossiers nationaux, négociations dans les instances ministérielles ...)
Elle permet aussi de communiquer sur les actions de nos élu·es dans les instances avec des lettres spéciales comptes rendus.
**Site web pour les campagnes électorales**
Création d'un site Web pour les différentes campagnes électorales (élections professionnelles, élections Caes)
Ce site a été utilisé par toutes les composantes du SNTRS national.
La gestion des données et du site a été réalisée par le SNTRS Inserm

### 5.3. Création et mise à jour de l'existant (outils syndicaux)

*Mise à jour de la plaquette pour nos adhérents (en cours de finalisation).*
*Création d'un « kit » nouveaux adhérent·es et d'une procédure d'accueil (en cours).*
**Adaptation du triptyque de présentation du syndicat à la section Inserm.**
**Adaptation à l'Inserm de la présentation "comprendre sa fiche de paye"** et réunions (heures d'informations syndicales) des personnels pour la présenter.

### 5.4. Actions d'animations de la section INSERM

**Organisation des CE**
4 par an dont une au moins en mode hybride visio et présentiel.
Nombre de participants par CE : en moyenne 20 personnes.

**Mise en place d'une réunion du Bureau Inserm (BI) hebdomadaire**
Les bureaux se déroulent en visio tous les mercredis de 16h30 à 18h00
**Un travail hebdomadaire intersyndical**
Une réunion intersyndicale se tient tous les lundis à 8h45-9h45
Cela a permis à plusieurs reprises de mettre en place des actions communes (lettre à la direction et au PDG, pétitions ...)

**Participation aux réunions DRH-OS Inserm et aux instances de l'institut**
Dans ce cadre nous avons fait des propositions d'amendements aux textes présentés par l'administration (LDG Promotions, RIPEC, IFSE, Télétravail, Congés ...).
Nous avons également fait de nombreuses déclarations afin de dénoncer :

- La dégradation de nos conditions de travail
- L'insuffisance de nos rémunérations
- Le manque de promotion
- Le manque de transparence dans les attributions des primes et des promotions
- Le manque de postes titulaires
- La baisse des budgets de la recherche et l'obligation faite aux chercheur·ses de trouver des fonds par appel d'offre
- L'augmentation du nombre de recrutements sur contrat
- La réorganisation de la recherche publique française avec la mise en place des politiques de site et les tentatives de destruction des EPST au profit des universités
- ....

**CAES**
Les dernières élections ont permis la création d'un groupe intersyndical (SNTRS, SNCS, SNPTES) et un programme commun. Ce groupe a remporté les élections et est actuellement à la direction du Caes. Le SNTRS assure la présidence et la trésorerie et le SNPTES le secrétariat général.
Le travail de la section en amont a permis cette réalisation.

**Action départ en retraite des membres sections**
Nous avons organisé un moment convivial à l'issue d'une CE pour le départ en retraite de 3 de nos camarades du Bureau Inserm.

### 5.5. Actions de soutien spécifiques

#### 5.5.1. Soutien au CépiDC

Problèmes importants de condition de travail : locaux déclarés dangereux et repositionnement en urgence des personnels aux niveau de la délégation régionale avec des problèmes d'indisponibilité réseaux et de nombre de postes de travail insuffisant pendant plusieurs mois.
Des travaux prévus dans des nouveaux locaux, mais non réalisés à ce jour.
Notre intervention a permis de mettre en place les connexions internet et les postes de travail en nombre suffisant en attendant le déménagement du service dans les nouveaux locaux.
Nous avons également obtenu que les impératifs techniques et les besoins des personnels soient pris en compte dans l'aménagement des nouveaux locaux ce qui n'était pas le cas lors des premières présentations du projet d'aménagement par l'Inserm.

#### 5.5.2. Soutien à l'action des CDD dans le cadre de la mise en place de la nouvelle grille de rémunération en 2022

Nous avons réclamé à de nombreuses reprises et finalement obtenu l'augmentation de la rémunération des CDD. Suite à la mise en place de la nouvelle grille de rémunération, nous avons constaté que seuls les nouveaux contrats étaient concernés. Les CDD se sont donc mobilisés avec une pétition et la création d'un collectif. Par leur action et avec un fort soutien de notre part auprès de la direction, nous avons obtenu que plus de 80 % des CDD bénéficient de cette nouvelle grille au moment de la prolongation de leur contrat même s'il s'agissait seulement d'un avenant et non d'un nouveau contrat.
Pour les CDD ayant eu un renouvellement de contrat > à 1 an, ils doivent attendre la fin de ce contrat pour obtenir l'application de la nouvelle grille. Mais nous avons malgré tout obtenu qu'une augmentation de 6 % puisse leur être accordées immédiatement (l'augmentation réglementaire possible sur demande).
Nous nous sommes battus pour les CDI pour qu'ils ne soient pas laissés pour compte et qu'une nouvelle grille soit également mise en place pour eux. Mais nous n'avons hélas obtenu qu'une augmentation de 6 %.
***Cet état de fait ne nous satisfait pas et nous continuerons à nous battre pour obtenir des conditions de rémunérations et d'évolution de carrière plus juste pour ces contrats CDI et CDD.***
***Une meilleure prise en compte de l'ancienneté et des reconstitutions de carrière à l'embauche mais aussi des progressions de carrière sans perte d'ancienneté au cours du contrat.***
***Ce travail est clairement à poursuivre***

### 5.5.3 Assistance aux agent·es dans le domaine RH

**Assistance dossier de concours et dossier GAIA**
Nous avons assisté de nombreux agentes et agents dans la rédaction de leurs dossiers afin de leur permettre de mieux comprendre comment organiser ce dossier en tenant compte des fiches « référens » ministériel.

**Assistance aux représentant·es des personnels SNTRS et aux agent·es qui nous ont contacté directement dans le domaine RH** (Télétravail, congés maladies, RIFSEPP, carrière ...)

**Action particulière sur la thématique harcèlements et violences au travail ->Théâtre débat novembre 2022 (CE + formation)**
Intervention d'une troupe de comédien·nes pour illustrer différentes situations de harcèlement et violences au travail, chaque scénette a été scénarisée sur la base de situations réelles vécues soit par nos agent·es, soit par nos élu·es. Chaque scénette était suivie d'une discussion avec le public afin de voir les points d'amélioration, "comment auriez-vous fait", "qu'auriez-vous dit" ? Ensuite ont été rejouées avec la participation d'une des personnes du public et suivant les propositions faites par l'assistance.
Nous n'avons pas eu la possibilité de vidéodiffuser ou d'enregistrer cet évènement, le contrat avec les artistes empêchant ces possibilités.
Cet atelier a remporté un franc succès malgré le faible nombre de participant·es et nous avons été sollicités y compris par la responsable formation Inserm de Strasbourg pour utiliser ce type de support.

### 5.6. Participation aux groupes de travail

**Participation aux groupes de travail Inserm F3SCT (ZOOTECHNICITÉ, AP, ...)**
Zootechnicien·nes : à l'initiative de notre élu au F3SCT à la suite du retour d'expérience en comité de réforme. Le groupe de travail a élaboré un plan d–'actions et prit contact avec l'ergothérapeute de l'Inserm et le réseau Inserm Qualité.

AP : ce groupe de travail a élaboré un questionnaire pour analyser les difficultés que rencontrent les agent·es AP dans l'exercice de leurs fonctions.
**Participation aux groupes de travail SNTRS-CGT nationaux**
**BN**
**CE NATIONALE**
**Communication, Web, BRS**
**PSC**
**Rédactions de documents**

### 5.7. Compte rendu des différents groupes de travail

#### 5.7.1. Réorganisation des sections locales

**Animation : 3 personnes**
Nombre de réunions : 12 sur 3 ans
Redécoupage des régions afin de rationaliser le nombre de sections pour être plus efficace au niveau de l'animation des sections et de mieux diffuser les informations.
Concrètement ce travail a abouti à la création de :
**o 3 sections à Paris : Siège-Centre-Sud, St Antoine, Centre Nord-Est**
**o 3 sections en région : Nord-Est, Ouest-Sud, Marseille**
**o 1 groupe retraités Inserm dans la section retraités nationale**
Et à la création d'1 groupe de travail réunissant tous et toutes les secrétaires et trésorier·ères des sections au moins 2 fois par an, la première réunion a eu lieu en avril 2024.
Cela a nécessité quasiment un travail sur toute la durée du mandat, il fallait trouver un découpage efficace, ensuite réunir les adhérent·es, élire secrétaire et trésorier·ère, déclarer les sections au niveau de l'UD mais également à l'INSERM et enfin réunir l'ensemble des secrétaires et trésorier·ères.

#### 5.7.2. Défenses des personnels

**Animation : 6 personnes**
**Nombre de réunions : minimum 1 à 2 par mois**
**54 et 85 au total (2023) 2ème trimestre 2023**
**Prise en charge des sollicitations des agent·es qui rencontrent des difficultés : harcèlement, aide dossier GAIA concours, relations avec l'administration …**
Ce groupe de travail a été mis en place 2ème trimestre 2023 ; depuis, 85 dossiers ont été pris en charge (50 cas pris en charge en 2023), création d'une adresse générique pour nous contacter plus facilement (defense.sntrs-cgt@inserm.fr), le suivi est archivé informatiquement ce qui permet d'en garder la mémoire et un meilleur suivi des dossiers.

#### 5.7.3. Création du groupe de travail CS/CSS

**Animation : 2 personnes et 2 personnes invitées en fonction des sujets traités**
**Nombre de réunions : 3 réunions de formation au début du mandat et 3 réunions bilan**
(3 séances de formations et 3 séances de discussion)
**Permettre aux élu·es CS et CSS d'échanger tout au long du mandat et confronter les différentes expériences terrain**
Ce groupe de travail a permis dans un premier temps de former les élu·es afin de leur permettre d'assurer au mieux leur mandat et leur permettre d'organiser plus facilement les visites de structures.
Cela permet également au fur et à mesure d'échanger et de faire remonter les difficultés rencontrées, ce qui nous a permis d'intervenir lors des réunions DRH/OS afin de soulever les difficultés des élu·es pour l'organisation des visites et ainsi alerter la direction.

Formation des élu·es en CS et CSS. Création d'un espace de dialogue avec des réunions régulières et une liste de diffusion spécifique.

#### 5.7.4. Création du groupe de travail pour les F3-F4SCT

**Animation : 1 personne**
**Nombre de réunions : 4 réunions par an**
**Proposer aux élus en F3SCT et F4SCT (41 personnes) un espace d'échange et de dialogue sur la durée de leur mandat de confronter les différentes expériences terrain.**
Il y a une réunion avant chaque F3SCT, 4 réunions en 2023 (date de la création de la liste).
Les thèmes abordés :
o Retour de la dernière F3SCT
o Ordre du jour de la prochaine F3SCT
o Divers
La liste de diffusion permet à nos élus, parfois en difficulté, d'avoir un retour à leurs questions. Prise de contact au niveau national pour partager notre expérience lors de la réunion annuelle des mandaté·es F3 F4-SCT du SNTRS inter EPST.

## C. La situation à l'IFREMER

La section SNTRS-CGT-Ifremer a été créée en 2021. Auparavant, le syndicat CGT Ifremer était un syndicat autonome, affilié à la FERC. Cette transformation a permis de bénéficier de la structure administrative et financière du SNTRS, qui est un aspect essentiel, et d'être partie prenante dans un syndicat national, regroupant un grand nombre d'établissements de recherche. Nous pouvons nous féliciter d'avoir plus que triplé, depuis deux ans, notre nombre d'adhérent·es au SNTRS-CGT Ifremer.
Cette augmentation des adhérents est à notre sens la preuve que la CGT porte des sujets justes, et que le ton que nous employons, ainsi que la détermination dont nous faisons preuve, marquent les esprits et font bouger les lignes. Nous devons continuer à convaincre d'autres collègues à adhérer, car plus nous serons nombreux, plus nous serons efficaces pour défendre l'ensemble des salarié·es ! **Nous avons fortement progressé lors des élections professionnelles d'avril 2023 : notre représentativité a augmenté de 13 % !** Ce résultat nous donne plus de moyens financiers, fonctionnement et missions (à l'Ifremer le budget des organisations syndicales est déterminé en fonction de leur représentativité suite aux résultats de premier tour), plus d'élu·es dans les différents CSE-E et au CSE-C, et à coup sur plus de poids face à la Direction. Nous nous rapprochons des 40 % de taux de représentativité ce qui est historique dans notre établissement.
En 2022, lors des élections des représentant·es du personnel au Conseil d'administration, nous avons aussi progressé ; sur sept administrateur·rices élu·es du personnel, nous sommes passés de deux à trois. Nous avons aussi augmenté nos résultats aux dernières élections des représentant·es du personnel au comité scientifique d'Ifremer.
Concernant l'UES Ifremer-Genavir, la CGT ne cessera de revendiquer des moyens financiers et humains, et un renouvellement de la flotte océanographique, à la hauteur des ambitions affichées par la France pour expertiser et accroître les connaissances scientifiques du second domaine maritime mondial. Cela passe par des budgets suffisants, et pérennes, des salaires justes et attractifs, des déroulements de carrière dignes, ainsi qu'une définition d'une stratégique scientifique claire à long terme

# D. La situation à l'INED

## 1. La section : effectifs, organisation

Nous étions 16 adhérents à la section à la fin 2023 (5 hommes et 11 femmes, avec des ITA et des chercheur·ses). Nous étions 10 en 2014, c'est donc en nette augmentation. Le bureau est composé de cinq personnes.
La section se réunit tous les jeudis de 12h à 13h en présentiel et parfois en hybride, ce sont des réunions où nous sommes la plupart du temps environ entre 8 et 15 personnes, avec un ordre du jour qui dépend de l'actualité. Le bureau rappelle toujours le lieu de la réunion et l'ordre du jour avant celle-ci. Un compte-rendu est rédigé pour chaque réunion et mis à disposition de l'ensemble de la section.

## 2. Activité syndicale

### 2.1. Participation aux instances de l'Ined

Les élections de 2022 ont donné des scores mitigés, principalement du fait du morcellement des syndicats de lutte (SNTRS-CGT et Sud).
· 1 élue au CA
· 2 élu·es SNTRS-CGT au CSAE pour 8 élu·es du personnel
· 2 élu·es SNTRS-CGT à la F3SCT pour 8 élu·es du personnel :
Élections au conseil médical : nous sommes parvenu·es à mobiliser les agentes et les agents et avons obtenu 15 candidatures.
Travail opiniâtre en instances, notamment sur les enjeux RPS (F3SCT).

### 2.2. Accompagner les personnels

Nombreuses interventions, face à des directions rigides et hostiles, exerçant une pression nette sur certains services où le recours aux syndicats est particulièrement mal vu.

### 2.3. Impulser des mobilisations unitaires

- **LDG Ripec :** nous sommes à l'origine d'un front intersyndical qui a permis d'instaurer à l'Ined une logique de C3 égalitaire/redistributive, non fondée sur des critères d'excellence mais sur une rotation garantissant à chaque chercheur·se de l'obtenir sur un cycle de 7 ans environ. Évidemment, une grande vigilance s'impose désormais pour s'assurer que la direction joue bien le jeu.
- **Les retraites :** combat unitaire même si la Cfdt n'est pas restée active sur la durée**.**
- **Retenues sur salaire (grèves) :** on a obtenu une homogénéisation des pratiques, une meilleure équité et une remontée des chiffres aux ministères**.**
- **QVT** : nous avons fait annuler deux conférences, l'une à caractère pseudoscientifique, "pro-naturel" et peut-être sectaire, l'autre de type néomanagériale.

### 2.4. Contre l'extrême droite

La section du SNTRS CGT de l'Ined a écrit aux autres syndicats pour organiser des tables intersyndicales à l'Ined, pour organiser une AG au sein de l'Ined et enfin pour interpeller formellement la direction de l'Ined à prendre position contre l'extrême droite.

### 2.5. Construire la section

- **Intervention « fiche de paie » (G. Nadin)**

- **Café-table syndicale**

Sur l'année 2023-2024, la section a organisé 2 cafés-table syndicaux pour ouvrir la discussion avec le reste du personnel de l'Ined sur les sujets de luttes syndicales du moment (réforme des retraites et élections législatives). Nous avons reçu plusieurs retours positifs sur ces évènements qui ont été appréciés à la fois par le personnel et par les membres de la section.

### 2.6. Galette CGT

La section a profité de la période des galettes des rois pour organiser une session d'information sur la souffrance au travail et les moyens d'action disponibles pour les agent·es de l'Ined autour d'un goûter syndical. L'évènement a été bien suivi par les agents. Journée de formation syndicale.

- **Formation : Un membre de la direction du SNTRS-CGT a donné une formation d'une journée à l'ensemble de la section SNTRS-CGT Ined qui a été suivie et appréciée.**
- **Lien avec les autres sections SNTRS-CGT du Campus**
- **Participation aux activités au niveau du campus (pique-nique mobilisé, AG pendant les mouvements, etc.)**

### 3. Bilan

La section, qui végétait au sortir du Covid, connaît depuis 2 ans un regain de dynamisme : nouvelles recrues très impliquées, partage du travail efficace, réunions fréquentes, réactivité face aux dossiers.

## E. Faits marquants à l'Inria entre 2021 et 2023

### 1. Vie syndicale

Les adhérent·es du SNTRS-CGT à l'Inria sont réparti·es, pour des raisons historiques, dans 3 sections. Nous envisageons de réunifier ces sections et espérons pouvoir le faire lors du prochain mandat.
Le nombre total d'adhérent·es était de 50 adhérent·es fin 2023, soit + 9 par rapport à fin 2020, correspondant à 20 adhésions pour 11 résiliations sur la période. Nous avons encore fait de nouvelles adhésions depuis début 2024.
Les problématiques rencontrées étant souvent transverses entre les centres de recherche et le siège, nous organisons une visio mensuelle commune. Des réunions sont également organisées sur plusieurs des sites où nous sommes implantés.

**Blog**

Un blog spécifique à l'Inria (https://cgt.inria.fr) permet de diffuser des informations militantes (manifestations, tracts, avis des FS…) comme des informations plus institutionnelles (concours, promotions, actions sociales…). Chaque mois sont publiés une dizaine de nouveaux messages avec une centaine de connexions. De plus, un mail est envoyé chaque semaine aux adhérent·es et aux abonné·es avec les nouveaux articles.
Depuis le rachat de Twitter par Elon Musk, notre activité sur la plateforme s'est fortement réduite.

## 2. Élections

**2022**

En 2022 ont eu lieu les élections professionnelles pour élire les nouvelles instances à la suite de la loi de transformation de la fonction publique. Pour Inria, c'est la première fois que des élections étaient organisées avec un système de vote électronique. L'utilisation de plateformes différentes pour le CSA MESR et pour le CSA Inria ont rendu la participation très problématique en particulier pour le vote ministériel. CSA MESR : une candidate Inria figurait en position éligible comme suppléante. CSA Inria : sur 10 sièges à pourvoir, le SNTRS-CGT a obtenu 3 sièges avec 231 voix (29,5 % des voix) CAP : avec la réduction des CAP, nous avons fait listes communes avec le SNCS-FSU. Nous avons obtenu 1 siège sur 2 pour les IT (titulaire SNTRS-CGT) avec 52,5 % des voix et 1 siège sur 2 chez les chercheur·ses (suppléant SNTRS-CGT) avec 60,5 % des voix. CCP : les élections se faisaient sur sigle. Nous avons obtenu 1 siège sur 3 chez les IT avec 38 % des voix (4 listes en présence) et 2 sièges sur 3 chez les chercheur·ses contractuel·les avec 41 % des voix (4 listes en présence). L'UNSA avait déposé sa candidature pour la première fois à l'Inria, mais a échoué à obtenir d'élu·e.

**2023**

En 2023 ont eu lieu les élections pour la commission d'évaluation Inria (CE). Nous avons fait listes communes avec le SNCS-FSU. La liste chercheur·ses a obtenu 6 élu·es sur 15 avec 41 % des voix, 3 listes étant en présence dont une non syndicale. La liste IT a obtenu 3 élu·es sur 5 avec 51 % des voix, deux listes étant en présence.
CNESER : sur la liste IT, figuraient 2 candidats Inria en position inéligible ; sur la liste chercheur·ses, un candidat Inria en position inéligible. Résultat du vote à l'Inria : 104 voix soit 33,77 % chez les IT, 2e (sur 7 listes), - 16 voix par rapport à 2019 82 voix soit 19,16 % chez les chercheur·ses, 3e (sur 7 listes), + 52 voix par rapport à 2019

**Élections à l'Université Grenoble-Alpes (UGA)**

Les agentes du centre Inria de l'UGA ont dû voter deux fois pour les élections aux conseils de l'UGA. En effet à la suite d'un recours des syndicats le TA de Grenoble a annulé les élections d'avril 2023. Le président de l'UGA avait orienté le scrutin en envoyant aux votant·es un courriel très critique envers son rival et ce, deux jours avant le scrutin. Aussi l'UGA a dû organiser en avril 2024 de nouvelles élections à l'issue desquelles la CGT a obtenu avec 21 % le plus de voix parmi les organisations syndicales.

## 3. Contexte / actions

À l'Inria, la période a été marquée par la mise en place d'un nouveau système de gestion informatique, pour les volets affaires financières d'une part et ressources humaines d'autre part. La solution retenue émane de la PME Eksae. De nombreux dysfonctionnements ont été à déplorer, occasionnant des erreurs et des retards ainsi qu'une surcharge de travail importante pour les services concernés. Le système n'est toujours pas stabilisé à ce jour.
Depuis la période de Covid-19 et l'implication d'Inria dans le projet Tous anti Covid, les tensions entre la direction de l'organisme et la commission d'évaluation (CE) se sont exacerbées. Le PDG a lancé une mission sur les conflits d'intérêt, dans le but non avoué d'intimider la présidence de la CE. La fracture entre la direction et une grande partie des chercheur·ses s'est creusée.
Le renouvellement du PDG, prévu en juillet 2023, a donné lieu à une mobilisation inédite. Le SNCS-FSU avec le soutien du SNTRS-CGT a lancé une consultation sur la confiance des agent·es envers le PDG. Sur plus de 1000 votant·es, 80 % ont exprimé une défiance. Une délégation des 3 organisations syndicales représentatives a été reçue au ministère de la recherche, en présence également de représentant·es du ministère chargé de l'industrie, 2e

tutelle de l'organisme. Malgré les informations transmises et les explications données lors de cette réunion, la reconduction du PDG a été décidée par le gouvernement.
Comme dans d'autres structures, la lutte contre la réforme des retraites a jalonné toute la période de l'automne 2022 au printemps 2023.
À l'automne 2023 a eu lieu l'évaluation de l'Inria par le HCERES. Les élu·es des différentes instances ont insisté pour faire partie de plusieurs panels. Les évaluateurs ont écouté les critiques formulées par les élu·es, mais le rapport du HCERES sorti début 2024 n'en tient que faiblement compte.

## 4. Quelques événements classés par année

### 4.1. 2021

- Janvier : Deux motions du SNCS-FSU et du SNTRS-CGT au CA de décembre
- Mars : Message de l'intersyndicale sur les projets immobiliers
- Mai : Vote unanime au CT des élu·es contre les nouvelles règles pour les promotions - Motion du conseil de laboratoire de Nancy sur le mandat de gestion Inria
- Juin : Pétition : « Sauvons la recherche à l'Inria »
- Juillet : Article de Libération sur le difficile recrutement des contractuel·les à l'Inria - Message de l'intersyndicale sur les projets immobiliers - Motions du Comité des Projets du centre de Paris sur le « Centre Inria de Sorbonne Université ».
- Septembre : Message du SNCS et du SNTRS sur les questions RH
- Décembre : Message du SNCS et du SNTRS qui votent contre le budget 2022

### 4.2. 2022

- Février : Le CTI se prononce contre les « chaires de professeurs juniors ». Avis votés par le CNHSCT sur création de la Direction de l'efficience opérationnelle (DEO). Les organisations syndicales soutiennent la Commission d'évaluation (CE).
- Mars : Article de Mediapart intitulé "Les chercheurs du principal institut public se dressent contre leur patron startupeur" ; Motions des Comités des équipes-projets (CEP) sur la stratégie scientifique de l'Institut ; Message de l'intersyndicale sur la stratégie scientifique de l'Inria ; Motion de la CE du SNTRS-CGT sur la signature de conventions avec les universités ; Avis du CNHSCT sur le mal être des chercheur·ses et le nouveau système d'information de gestion Y2/Eksaé
- Mai : Lettre intersyndicale sur la mise en place des primes chercheur·ses - Boycott SNTRS-CGT et SNCS-FSU du Comité Technique du 31 mai qui marque l'opposition à des projets comme la création d'une direction générale déléguée à l'appui aux politiques publiques (DGDAPP)
- Juin : Déclaration liminaire au CTI du SNTRS-CGT sur le boycott du CTI du 31 mai 2022 ; Message du SNTRS-CGT et du SNCS-FSU qui au CA votent contre le RIPEC et la DGDAPP ; Message de l'AGOS, l'équivalent du CAES pour l'Inria, sur le gel de ses prestations
- Juillet : Avis votés au CHSCT du MESR sur les dysfonctionnements à l'Inria comme le mal-être de chercheur·ses et le nouveau système d'information Y2/Eksaé - Message de l'Agos sur le budget 2022 et des activités de fin d'année supprimées. - Nouvel avis du CNHSCT sur le mal être des chercheur·ses et le système d'information de gestion Y2/Eksaé - Démission du médecin coordinateur qui considérait que la direction ne lui permettait pas de travailler correctement.
- Septembre : Message de l'intersyndicale sur Eksaé intitulé "vous n'êtes pas seul·es !" ; Message de l'intersyndicale sur le rapport de la Mission « Conflits d'intérêts »
- Octobre : Motions des Comités d'équipes-projets sur la mission « Conflit d'intérêts » ; Message de l'intersyndicale sur la dévalorisation du salaire des Chercheur·ses fonctionnaires face aux CDI

- Décembre : Avis des comités de projets des centres (CEP) sur le rapport « Conflit d'intérêts » ; Avis du CNHSCT sur la saisine de l'inspection du travail au sujet d'Eksaé

### 4.3. 2023

- Janvier : Pétition des personnels au sujet de la direction
- Fév/mars/avril : Appels à la mobilisation sur les retraites
- Avril : Message du SNCS-FSU et du SNTRS-CGT sur la réalité du budget 2022
- Mai : Vote de confiance sur le PDG "Faites-vous confiance à Bruno Sportisse pour continuer à diriger l'Inria pour un second mandat de 5 ans ?" cf. https://vote.collectif-inria.fr/ 538 des 1007 votant·es ont répondu "Pas du tout", et 275 "Plutôt pas", soit un vote de défiance à 80 %.
- Juillet : Article du Canard enchaîné sur l'Inria intitulé "L'intelligence artificielle en souffrance" ; 11 avis de la Formation spécialisée notamment sur la demande de saisine de l'inspection du travail.
- Septembre : 6 avis de la FS notamment pour une enquête sur les dysfonctionnements du centre Inria de Lille
- Octobre : Message du SNCS-FSU et du SNTRS-CGT sur l'évaluation de l'Inria par l'HCERES ; Création par les responsables d'équipe de sections "Lowlights", contraire des "Hightlights" dans les rapports d'activité 2022
- Décembre : Message sur les retards en matière de rémunération pour fin 2023 et début 2024.

# F. Situation à l'IRD

Le 17 février 2021, la section nationale IRD s'était doté d'un nouveau bureau et avait défini ses objectifs pour les années à venir. Ces objectifs ont été réaffirmés lors du 30ème congrès du SNTRS en novembre 2021. Cette mandature s'est achevée le 20 et 21 novembre 2023 avec l'élection d'un nouveau bureau avec un Co-secrétariat mixte.
Durant ces années, nous avons sommes passés de 40 adhérent·es à 60 adhérent·es ; nous avons progressé de + 8 % en termes de représentativité au CT/CSA. Nous avons organisé 3 assemblées générales de section, et 55 réunions de section. Nous avons proposé 4 évènements d'informations syndicales ouverts à l'ensemble des agentes et agents de l'IRD (Salaire, présentation section, retraite, harcèlement). Nous avons élaboré et envoyé 66 communications à l'ensemble des agent·es de l'IRD. Nous avons réalisé trois consultations des agent·es via des questionnaires ou des AG d'établissement (restauration, contractuel·les et déménagement Bondy). Nous avons réalisé une manifestation devant le siège de l'IRD (barèmes contractuels). Nous avons accompagné individuellement 112 agent·es.
Les défenses individuelles ont demandé pas mal d'énergie aux camarades, avec parfois des dossiers générant quelques frictions avec la direction… La situation des IRDien·nes et agent·es travaillant en Nouvelle Calédonie est sans doute celle qui s'est révélée la plus préoccupante, au-delà de l'instabilité politique qui y règne depuis plusieurs semaines. Nous avons en effet dû intervenir plusieurs fois pour des cas de signalement allant d'entraves au travail de recherche, aux VSST, en passant par des tentatives d'intimidation, des « erreurs » dans les remboursements de mission, dans les calculs des impôts (régime particulier pour les expatrié·es). Récemment, une de nos camarades chercheuses s'est vu interdire l'utilisation d'échantillons biologiques prélevés en mer, au mépris de la réglementation en vigueur.
Sur le plan de l'évaluation, nous sommes aussi intervenus, via nos élu·es, pour corriger des irrégularités de processus, et pour révéler des conflits d'intérêts au niveau de certains concours de recrutement.
Une des fiertés de nos combats : « **la formation obligatoire de tous les agent·es** » demandée de longue date, de tous les agents de l'IRD, titulaires et contractuels, aux VDHAS pour lutter efficacement et rapidement contre toute forme de **V**iolence, **D**iscrimination, **H**arcèlement et

**A**gissements **S**existes. Autre victoire : la transformation du déménagement de Bondy en **Restructuration** avec obtention auprès de nos tutelles d'un arrêté de restructuration…
Au niveau de la section nationale de l'IRD, le groupe de militants gagne en compétences, en expérience et en maturité dans son fonctionnement. Nous sommes très fiers d'avoir un niveau d'échange, de solidarité et de soutien de très haut niveau entre camarades de la section. Nous continuerons à porter aussi ce combat de l'amélioration de nos conditions d'exercice de notre travail militant malgré les attaques venant de l'extérieur. Il faut noter que la section IRD participe de plus en plus aux instances du syndicat et de la fédération (1 membre élu à la Commission exécutive de la FERC, 2 membres au bureau national du SNTRS).

# GLOSSAIRE

AG : Assemblée Générale
ANR : Agence nationale de la recherche
AS : Action sociale
ASA : Autorisation spéciale d'absence
BF : Bureau Fédéral
BRS : Bulletin de la recherche scientifique
CA : Conseil d'administration
CAES : Comité d'Action et d'Entraide Sociales
CAP : Commission Administrative Paritaire
CAST : China Association of Science and Technology
CCP : Commission Consultative Paritaire
CDD : Contrat à durée déterminée
CDI : Contrat à durée indéterminée
CE : Commission exécutive
CEF : Commission exécutive fédérale
CESE : Conseil économique, social et environnemental
CESU : Chèque emploi service universel
CFC : Commission Financière de Contrôle
CGIL : Confederazione Generale Italiana del Lavoro
CHSCT : Comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail
CIA : Complément indemnitaire annuel
CID : Commission interdisciplinaire CoNRS
CIE : Comité inter entreprise
CIR : Crédit impôt Recherche
CNAS : Commission Nationale d'Action Sociale
CNDP : Commission Nationale du Développement Professionnel
CNDS : Commission Nationale du Développement Social
CNESER : Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche
CNFP : Commission Nationale de la Formation Permanente
CNM : Commission Nationale de la Mobilité
CNR : Conférence Nationale des retraités du SNTRS
CNRS : Centre National de la Recherche scientifique
CNSPH : Commission nationale de suivi des travaux du plan triennal de développement de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées
COMUE : Communauté d'universités et établissements
CoNRS : Comité national de la Recherche scientifique
CORAS : Commission Régionale d'Action Sociale
CROUS : Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CRPDS : Commission Régionale du Développement Professionnel et Social
CS : Conseil Scientifique
CSA : Conseil Social d'Administration
CSEE : Comité syndical européen de l'éducation
CSFPE : Conseil supérieur de la fonction publique de l'État
CSG : Contribution sociale généralisée
CSI : Conseil Scientifique d'Institut
CSN : Conseil Syndical national
CSS : Commissions scientifiques spécialisées de l'INSERM
CT : Comité technique

CTMESR : Comité Technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche
CTRE : Contrat territorial réservation employeur
DGAFP : Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGESIP : Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
DGRH : Direction générale des ressources humaines
DRH : Directeur des ressources humaines
DSI : Département des services informatique
DU : Directeur d'Unité
DUERP : Document unique d'évaluation des risques professionnels
EPIC : Etablissement public à caractère industriel et commercial en France
EPST : Etablissement Public à caractère Scientifique et Technologique
ESR : Enseignement Supérieur et Recherche
ETAP : Environnement et transformation de l'appareil productif
ETPT : Equivalent temps plein travaillé
F3SCT : Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et des Conditions de Travail
F4SCT : Formation Spécialisée de Service Santé Sécurité Conditions de Travail
FERC : Fédération de l'éducation de la recherche et de la culture CGT
FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FMTS : Fédération Mondiale des Travailleurs Scientifiques
FNI : Fond national interprofessionnel, premier timbre CGT de l'année
GAIA : Système de gestion électronique adapté à l'ensemble des processus de recrutement et d'évaluation des personnels ingénieurs et techniciens de l'Inserm
GIE : Groupement d'intérêt économique
GIP : Groupement d'intérêt public
GIPA : Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GT : Groupe de travail
HCERES : Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
HERSC : Higher Education and Research Standing Committee
IDEX : Initiative d'excellence
IE : Internationale de l'Education
IFSE : Indemnité de fonction de sujétions et d'expertise
IGAENR : Inspection générale de l'Administration de l'Éducation Nationale et de la Recherche
IHU : Institut hospitalo-universitaire
INED : Institut national d'études démographiques
INRA : Institut national de la recherche agronomique
INRAE : Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement
INRIA : Institut national de recherche en sciences et technologies du numérique
INSERM : Institut national de la santé et de la recherche médicale
INWES : International Network of Women Engineers and Scientists
IRD : Institut de recherche pour le développement
IRSTEA : Institut national de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture
ISF : Impôt sur la fortune
ISST : Inspecteur santé sécurité au travail
IST : Information scientifique et technique
IT : Ingénieur Technicien
ITRF : Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation
LDG : Lignes directrices de gestion
LPPR : Loi de programmation pluriannuelle de la recherche

LPR : Loi de programmation de recherche
MEDEF : Mouvement des entreprises de France
MESR : Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
MGEN : Mutuelle générale de l'Éducation nationale
MIH : Mission insertion handicap
MIRES : Mission interministérielle Recherche et enseignement supérieur
ONG : Organisation non gouvernementale
ONU : Organisation des Nations unies
OS : Organisation syndicale
OTAN : Organisation du traité de l'Atlantique nord
PCA : Plan de continuité d'activité
PDG : Président directeur général
PIA : Plan d'investissement d'avenir
PIB : Produit intérieur brut
PPCR : Parcours professionnels carrières et rémunérations
PPP : Partenariat public privé
PSC : Protection Sociale Complémentaire
QVT : Qualité de vie au travail
RI : Règlement intérieur
RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RIPEC : Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
RP : Représentant du personnel
RPS : Risques psychosociaux
RSU : Rapport social unique
RTT : Réduction du temps de travail
SATT : Société d'accélération du transfert de technologies
SDPC : Service du Développement Professionnel des Chercheurs
SDPIT : Service du Développement Professionnel des Ingénieurs et Techniciens
SMIC : Salaire minimum de croissance
SNR : Section Nationale des retraités
SUDES : Syndicat Unique des Enseignants du Sénégal
UFSE : Union fédérale des syndicats de l'État-CGT
UGICT : Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens CGT
UNESCO : Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture
VDHAS : Dispositif de signalement des actes de Violence, Discrimination, Harcèlement moral ou sexuel et des Agissements Sexistes

SNTRS la cgt

# SNTRS-CGT