

Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique Collège C (ingénieur·e·s et technicien·ne·s)

*Le CoNRS et les sections du comité national :
Qu'ès aquò ?*

A l'heure où le ministère et la direction du CNRS se mobilisent pour réduire le nombre d'élue·e·s extérieur·e·s au CNRS dans les instances du CoNRS, il est essentiel de rappeler que le CoNRS joue un rôle de premier plan dans l'ENSEMBLE de la vie scientifique française. Le CoNRS est une instance nationale d'évaluation du personnel et des laboratoires. Il statue sur les créations, suppressions ou recompositions d'unités de recherche. Les sections représentent les structures de référence pour les chercheurs et les unités de recherche. Les élu·e·s C participent aux travaux des sections. Ils et elles sont amené·e·s à participer aux jurys de concours des ingénieur·e·s et technicien·ne·s.

Face à une Direction autoritaire, le rôle des élu·e·s C doit être affirmé et renforcé, l'avis des sections suivi.



*Des élu·e·s ingénieur·e·s et technicien·ne·s au
CoNRS pour quoi faire ?*

Le personnel technique a une place fondamentale dans la recherche. Il est garant des savoir-faire et de la continuité des laboratoires et des services. La bonne prise en compte des conditions de travail ne peut se faire que par la présence d'élue·e·s C dans les comités de visite des laboratoires.

Pour la défense des laboratoires et du personnel.

Lors des visites d'évaluation des laboratoires, nos élu·e·s participent à la rencontre du personnel et veillent à la reconnaissance de leur travail et à la prise en compte de leurs revendications, qu'ils soient titulaires ou contractuels, agents du CNRS ou des cotutelles. A cette occasion, nos élu·e·s sont vos porte-parole. Ils sont les garants de la prise en compte de problèmes tels que la santé et les conditions de travail, la formation, le statut et la promotion, le fonctionnement transparent et démocratique, la cohérence entre projets et moyens. Ainsi, c'est grâce au signalement d'une élue C du SNTRS-CGT que de graves dysfonctionnements au sein de l'IHU de Marseille ont pu être mis au jour. Révélant des faits de harcèlements et agression sexuelle, la ténacité de la CGT sur ce dossier a conduit au licenciement de l'agresseur par le CNRS.

Cet exemple illustre la nécessité d'accès à tous les documents, de maintenir pour tous les membres des sections mandaté·e·s par leur section la visite des unités, de rencontrer le personnel, et de participer à la rédaction de l'avis de pertinence.

Pour toutes ces raisons, nous revendiquons fermement la présence des représentants du personnel élu·e·s C dans les comités de visite !

La force du SNTRS-CGT lui permet de présenter des candidat·e·s dans les 41 sections du comité national !

C'est un atout pour vous représenter et vous défendre efficacement.

Les élu·e·s du SNTRS-CGT s'engagent :

- à interpellier les tutelles et la direction des unités sur vos problèmes et les porter au sein des sections ;
- à agir dans les jurys de concours ingénieur·e·s internes et externes, pour garantir l'égalité de traitement des candidat·e·s et le respect des règles ;
- à être force de proposition pour défendre les intérêts du personnel et des laboratoires.

Voter pour le SNTRS-CGT, c'est revendiquer :

- une évaluation des laboratoires sur une base collégiale, avec des critères scientifiques en opposition à toute dérive vers une évaluation sanction, et la prise en compte des problématiques des ingénieur·e·s et technicien·ne·s ;
- le recrutement de personnel sur postes statutaires et la titularisation des précaires sur fonctions permanentes.

VOTEZ pour des élu·e·s solidaires et actif·ve·s à votre service, VOTEZ pour les candidat·e·s présenté·e·s par le SNTRS-CGT !

Les unités mixtes de recherches : un modèle à défendre

Aux côtés des unités propres de recherche, les unités mixtes de recherches représentent le modèle adapté pour faire collaborer dans le cadre d'un seul laboratoire les personnels des organismes de recherche avec ceux des universités et des écoles. Ce modèle est menacé tant par la mise en place des établissements expérimentaux que par les appels à projets. **Nous le défendons.**

Nos candidat·e·s sont vos collègues, qui, comme vous, veulent défendre les métiers de la recherche.

Le laboratoire comme collectif de travail : la recherche n'est pas une aventure personnelle. La concurrence exacerbée entre structures et individus est un gâchis aux conséquences graves. La recherche est une activité collective où les diverses spécialités concourent aux résultats communs. Le rôle des ingénieur·e·s et des technicien·ne·s est essentiel dans ce processus. Ce rôle doit être reconnu dans leur progression de carrière tout comme dans leurs conditions de travail et leur participation aux décisions.

C'est ce rôle essentiel qui fonde la présence des élu·e·s C dans les sections.

Le SNTRS-CGT défend les revendications de toutes les catégories de personnel pour des moyens et des conditions de travail dignes. Il revendique également la revalorisation de nos rémunérations.

En effet, en conséquence du gel du point d'indice, notre pouvoir d'achat connaît une baisse sans précédent de 10,8 % sur les 10 dernières années. Nos grilles de salaire ne reconnaissent pas nos qualifications. Les modestes améliorations de grille, en lien avec la Loi de Programmation de la Recherche, ne changeront pas la donne.

Nos régimes indemnitaires sont parmi les plus bas de la fonction publique d'État. Les augmentations des primes pour le personnel sont dérisoires au regard des primes versées aux agents de même qualification dans les autres secteurs de la fonction publique et ne rattrapent même pas la perte de pouvoir d'achat sur dix ans. Le RIFSEEP, présenté lors de sa mise en œuvre en 2017 comme un outil de revalorisation du régime indemnitaire des ingénieur·e·s et technicien·ne·s, n'a comme objectif que l'individualisation des primes. Les revalorisations du montant de la part technicité, le changement de groupe de fonction et l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA) sont à l'entière discrétion des responsables hiérarchiques, dans la plus grande opacité. Nous avons dénoncé la mise en place du RIFSEEP, qui individualise le salaire et casse la cohésion des collectifs de travail.

Derrière un affichage de l'augmentation des primes, en réalité c'est l'individualisation des revenus qui s'amplifie !

Appels à projets :

La faiblesse des moyens récurrents nous oblige à la chasse aux contrats qui est devenue incontournable pour disposer de moyens. Cette quête de financements exige beaucoup de temps de travail et pèse lourdement sur les choix des sujets de recherche.

Nous n'acceptons pas que soit bridée notre liberté de recherche, condition pour le développement d'une recherche publique créatrice, féconde, réactive et indépendante.

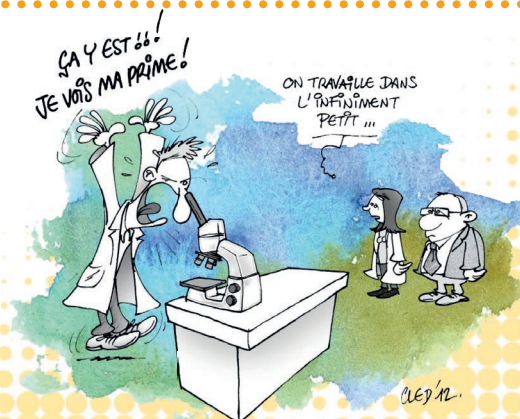
La crise sanitaire que nous traversons a montré les conséquences désastreuses de la politique de pilotage sur projets à court terme. Que de temps perdu pour les recherches fondamentales sur les coronavirus et avec quelles conséquences dramatiques ! Le chapitre sur les vaccins (recherche, financement, production et distribution) est particulièrement révélateur de gâchis, de scandales inhérents aux lois du marché appliquées à la Recherche.

Le paysage de l'Enseignement supérieur et de la Recherche se transforme.

Depuis une vingtaine d'années, toutes les restructurations vont dans le sens de la territorialisation autour de grands pôles aux risques de graves inégalités territoriales. Dans la lignée des précédentes lois, la Loi de Programmation de la Recherche enfonce le clou dans la volonté d'asservissement de la recherche publique et des formations universitaires aux intérêts des entreprises.

Que deviennent les organismes nationaux de recherche dans ce paysage ?

Ils tendent à devenir de simples agences de moyens au service des sites d'«excellence», en perdant leur rôle national structurant.



PAS D'ACQUIS SOCIAUX SANS CONQUÊTES SYNDICALES !

**UN SEUL TOUR DE SCRUTIN
CHAQUE VOIX COMPTE !**

**NE VOUS ABSTENEZ PAS
VOTEZ CGT**