

Solidaires



*4^{ème} Congrès SUD Recherche EPST
19-21 Juin 2012*

**Motion d'orientation
adoptée par le Congrès**

Sommaire

Dépasser l'opposition simpliste recherche fondamentale / recherche appliquée	3
Les grands principes que nous voulons voir respectés dans la recherche publique	4
Quelles relations entre science et société ?	5
Recherche publique, recherche privée : une collaboration sur des bases claires	6
Propositions pour « ouvrir la recherche » et faire de SUD Recherche EPST l'usine à idées qui permettra à la recherche publique de ne pas être orientée par les seuls intérêts privés	8
Emploi dans la recherche publique et statut des personnels des EPST	9
Introduction.....	9
Le respect du statut de fonctionnaires des EPST	9
Un vrai CDD de droit public pour les doctorants, un traitement digne de tous les étudiants accueillis.....	11
Des droits acquis pour les personnels non permanents	11
Représentation de tous les personnels des EPST	12
Recrutements et carrières, évaluation	12
Pouvoir d'achat, conditions de travail et action sociale	15
Moyens d'actions et vie syndicale	18
Introduction.....	18
<i>Réflexion collective</i>	18
<i>Formation syndicale et autres droits syndicaux</i>	20
<i>Action intersyndicale</i>	20
<i>Participation aux instances des EPST</i>	20
Représentation de tous les personnels des EPST	20
Conseil d'administration.....	21
Comité technique	21
Commissions administratives paritaires et autres instances d'évaluation, de promotions et de recrutement	21
Commissions consultatives paritaires	22
<i>Pétitions et ouvertures sur la population</i>	22
<i>Grève et manifestations</i>	22
<i>Recours juridique</i>	23
Vie syndicale	23
Cadre général.....	23
Les sections locales.....	24
Le Conseil de Branche.....	26
Le Conseil National	27
Le Bureau National.....	28
Les Elus	28
Quelques pistes pour se rapprocher de notre objectif	28
Fonctionnement interne.....	28
Initier une politique de développement syndical.....	29

Quel service public de recherche ?

Dépasser l'opposition simpliste recherche fondamentale / recherche appliquée

- SPR-1 Ce qu'on appelle « la recherche » recouvre en fait plusieurs démarches, répondant à des finalités différentes (progression et diffusion des connaissances, intérêts économiques, aide à la décision publique). Il importe de bien distinguer ces différents types de recherche car ils ne requièrent pas forcément les mêmes modes d'organisation, de financement, d'évaluation.
- SPR-2 Le concept de recherche fondamentale est de loin le mieux défini. Son but est de comprendre et d'expliquer les phénomènes de toute nature qui se manifestent autour de nous, ou d'identifier et de comprendre les mécanismes à la base des phénomènes que le chercheur observe. Ses applications et résultats sont incertains, à une échéance imprévisible mais toujours lointaine, sa rentabilité est aléatoire. Ses résultats, appartiennent au patrimoine de l'humanité et ne sont donc pas brevetables (même si certains ont tenté de les breveter). Son financement est donc par essence public.
- SPR-3 À l'opposé, le « développement » souvent nommé « recherche-développement » mène de la conception de dispositifs pilotes à la mise en œuvre industrielle et commerciale de l'invention. Ses résultats sont souvent brevetables et son financement essentiellement privé.
- SPR-4 Ni recherche fondamentale, ni recherche-développement, la recherche appliquée est assez mal circonscrite. Parfois une recherche est dite appliquée simplement parce que son champ d'application est précisément arrêté sans que cela en qualifie le mode de fonctionnement : on parlera par exemple de recherches appliquées aux transports ou à l'agriculture. Le plus souvent la recherche appliquée est définie comme un prolongement des découvertes de la recherche fondamentale : la compréhension de nouveaux mécanismes par celle-ci peut déboucher, de manière totalement imprévisible, sur de nouvelles applications, en termes de technologies ou de services, dont le développement est l'objet de la recherche appliquée. Celle-ci a alors pour objectif de résoudre des problèmes pratiques et concrets ou de mettre au point des applications, des biens et des services. Ses résultats sont souvent considérés comme brevetables ; elle est effectuée en premier lieu par le secteur privé.
- SPR-5 Le concept de « recherche orientée » est apparu récemment : unissant recherche fondamentale et recherche appliquée, c'est une recherche issue des besoins sociaux et commandée par un problème concret à résoudre.
- SPR-6 Les caractéristiques de la « recherche sociétale » pourraient être :
- l'utilité sociale : ses applications sont essentiellement du domaine de la gestion collective de notre société et ne sont pas directement de nature marchande. Les débats actuels autour du développement durable, en sont l'une des expressions les plus abouties.

- la finalité non-commerciale de son objet, même si les outils qui ont pu être développés pour obtenir ces résultats peuvent faire l'objet de valorisation et/ou de transfert dans la sphère marchande,
- l'indépendance des auteurs de la recherche, qui doit être assurée par leur statut, et qui seule peut garantir la défense de l'intérêt collectif par un non assujettissement aux intérêts marchands,
- son caractère transversal, souvent pluridisciplinaire, et non réductible aux concepts de recherche fondamentale et de recherche appliquée,
- l'insertion naturelle de ses résultats dans le débat public, du café du commerce aux grands débats de société,

SPR-7 La recherche à visée sociétale, telle que définie n'intéresse pas les entreprises. Tout ce qui concerne la compréhension de la société dans laquelle nous vivons, qui permet aux citoyens et aux élus de comprendre un peu mieux les problèmes auxquels ils sont confrontés, ne donne pas lieu, sauf exception, à la création d'un marché de produits ou services et n'est donc d'aucun intérêt pour une entreprise dont l'objectif est le marché : par exemple comprendre la révolte des banlieues, analyser l'équité sociale, apprécier les impacts négatifs de notre développement, analyser les relations internationales... Collaborer avec les entreprises à travers les PRES, ANR, et pôles de compétitivité ne permet pas de mener ce type de recherche. Comme la recherche fondamentale, ce type de recherche doit être financé sur crédits publics.

SPR-8 L'opposition pertinente apparaît donc entre recherches à visée marchande et recherches au service du public sans médiation marchande, et non pas l'opposition traditionnelle entre « recherche fondamentale » et « recherche appliquée » (entendue le plus souvent uniquement comme recherche-innovation à but commercial).

Les grands principes que nous voulons voir respectés dans la recherche publique

SPR-9 Au sein même de la recherche publique, les EPST ont été créés pour remplir des missions différentes de celles des Universités et qui diffèrent d'un organisme à l'autre. Il faut tenir compte de cette diversité – qui est un atout et non un problème – pour être en mesure, dans chaque cas de mettre en place les modes d'organisation, de construction des programmes de recherche, d'évaluation, les mieux adaptés aux objectifs.

SPR-10 La recherche publique ne peut s'accommoder d'une succession de projets à courte vue, elle doit se faire avec une pérennité et une indépendance par rapport aux intérêts privés que seuls l'emploi statutaire et le financement sur crédits récurrents de l'Etat peuvent garantir.

SPR-11 Nous voulons travailler dans un cadre non de compétition, mais de coopération où l'efficacité collective est bien plus que la somme des efficacités individuelles. Pourtant, la politique du gouvernement est tout entière orientée vers la valorisation de la compétition, nie le travail d'équipe et assimile l'intérêt général à celui des entreprises

privées et de leurs actionnaires. Nous refusons l'ingérence de l'AGCS (accord général sur le commerce des services) dans les règles de fonctionnement des services publics

- SPR-12 Nous demandons que les politiques scientifiques des établissements soient basées sur une interaction avec l'ensemble des acteurs concernés par la recherche publique pour qu'un véritable débat contradictoire sur les choix stratégiques de recherche ait lieu. Ceci peut passer, suivant les établissements, par une ouverture du CA, par le renforcement des liens avec l'ensemble des représentants de la demande sociale, que ce soit des gestionnaires publics ou des associations d'usagers (des transports par exemple) ou de riverains...
- SPR-13 Pour une recherche prioritairement au service de la société et qui ne se définit pas en fonction des seules demandes des industriels. Pour que les EPST puissent répondre en toute indépendance aux questions posées et aux inquiétudes manifestées par nos concitoyens, ils se doivent d'avoir un financement public. Nous ne pouvons admettre le système qui consiste à donner de l'argent public à des fondations pour que celles-ci financent la recherche publique sur les seuls thèmes qui intéressent les partenaires privés.
- SPR-14 Pour le droit des générations futures à disposer d'une planète vivable, qui passe entre autre par une politique publique de la recherche soutenant fortement une agriculture durable, des transports durables, En effet, le modèle actuel ne répond plus aux besoins et nous a conduit à des impasses.
- SPR-15 Pour une recherche qui offre une expertise publique indépendante. La relation de confiance entre les citoyens et la recherche s'est considérablement affaiblie. Les controverses récentes démontrent que la recherche publique ne doit pas être juge et partie, par exemple sur les innovations biotechnologiques (clonage, cellules souches, OGM...), sur la balance coûts/bénéfices et risques des innovations.
- SPR-16 Face à tous ces défis, c'est en l'ouvrant sur la société que nous « sauverons la recherche » publique (éthique de la recherche, enjeux Nord/Sud, Forums Sociaux, débats citoyens...)
- SPR-17 Nous voulons un projet collectif d'avenir pour la recherche publique, porteur des raisons qui nous font croire à l'utilité de nos métiers et à une recherche qui investit pour bâtir un monde solidaire, pour la collectivité et pour chacun-e !

Quelles relations entre science et société ?

- SPR-18 L'ouverture de la recherche à la société est indispensable mais nous n'avons pas réussi à faire partager notre demande par le mouvement de la recherche de 2004, les assises de la recherche ayant été plus que timides sur ce point. Lors de la crise amorcée fin 2003, les chercheurs ont demandé et obtenu l'appui des citoyens mais sans proposer qu'en contrepartie ces citoyens se mêlent de la recherche.
- SPR-19 A cela, plusieurs raisons contribuent certainement :
- le refus de tout pilotage de nombreux acteurs de la Recherche Publique, au nom de la « liberté du chercheur » nécessaire à l'épanouissement de sa créativité,

- la sauvegarde nécessaire d'une capacité d'expertise indépendante de toute pression,
- le constat du déséquilibre introduit par le financement sélectif de la recherche par certaines associations à but non-lucratif comme l'Association Française contre les Myopathies (elle-même essentiellement financée par le « Téléthon »), qui masquent le désengagement budgétaire public et développent des actions largement basées sur des a priori scientifiques, démontrant que les mouvements d'opinion, aussi massifs soient-ils, ne sont pas garants d'une recherche sociétale efficace,
- le conflit de nature entre les demandes de la Société Civile, souvent à court terme, et sensibles aux « phénomènes de mode » et la vision à long terme de la plupart des programmes de recherche... Il existe de plus une tentation permanente de certaines associations ou lobby d'orienter la recherche en accord avec leurs positions idéologiques : voir par exemple les récents débats autour de l'appréhension de l'histoire de la guerre d'Algérie et de l'histoire coloniale.

SPR-20 Face à ces questions, notre position doit s'appuyer sur des bases claires :

- le service public de recherche ne saurait s'affranchir des questions posées par la société,
- le service public de recherche ne saurait se subordonner aux intérêts de bailleurs de fonds privés,
- dans un monde idéal, c'est à l'Etat – garant de l'intérêt général - d'assurer le lien entre la société civile et les organismes de recherche,
- mais force est de constater que, dans notre monde imparfait, l'action de l'état n'est pas nécessairement commandée par l'intérêt général et peut mettre en danger la notion même de service public de recherche.

SPR-21 Nous ne pouvons donc refuser toute ingérence de l'Etat au nom d'un quelconque principe idéologique. Mais il est vital d'explorer les moyens de mettre en place, dans le pilotage de la recherche publique, un contre-pouvoir de nature à sauvegarder l'intérêt général et à équilibrer le respect des demandes de la Société Civile – tout particulièrement dans les domaines de la santé, de l'environnement, du développement - avec les missions à long terme de la Recherche Publique.

SPR-22 Le syndicat a organisé une journée de formation syndicale sur les OGM végétaux en décembre 2005. Le texte de synthèse est en cours de préparation par la branche INRA et sera proposé au Congrès de juin.

Recherche publique, recherche privée : une collaboration sur des bases claires

SPR-23 La politique de recherche publique actuelle vise à mettre les laboratoires publics de recherche au service des entreprises insérées dans des marchés concurrentiels. L'objectif est que ces entreprises puissent innover, c'est-à-dire créer de nouveaux produits et services, créer éventuellement le marché correspondant, prendre la part la plus importante possible du marché existant ou à créer, et être ainsi florissantes.

- SPR-24 L'un des aspects est de définir les types de recherche, de produits ou de services que les entreprises développent et ceux qu'elles ne développent pas. En d'autres termes quels sont les contours de la recherche pour les entreprises ?
- SPR-25 La soumission de la recherche publique aux stratégies industrielles se traduit par :
- la fragilisation de la recherche publique, des laboratoires entiers pouvant se trouver du jour au lendemain orphelins et sans moyen à la suite d'une réorientation de la stratégie de l'entreprise avec (pour) laquelle ils travaillaient,
 - l'abandon de champs entiers de recherche et donc de connaissance en France, voire en Europe, ce qui réduit notre savoir faire, exclut toute expertise nationale et rend plus difficile le développement ultérieur de la recherche sur ce thème,
 - la diminution du nombre de structures d'accueil et de formation à la recherche.
- SPR-26 La collaboration public/privé doit se faire dans le respect de principes, de manière à ce que chacun reste dans son rôle et que soient garanties l'indépendance et la neutralité de la recherche publique :
- Que cette collaboration s'inscrive dans des enjeux d'intérêt général dont est investi l'organisme de recherche public (exemples : technologies permettant de réduire la pollution ou les accidents, de faire des économies d'énergie...)
 - Que ni le laboratoire public ni les personnels ne soient financièrement intéressés à cette coopération ; que surtout il n'y ait pas de contrat exclusif avec un partenaire unique (cession de brevet par exemple) qui, non seulement lui donne un avantage concurrentiel indu, limite la diffusion de l'innovation mais risque aussi de porter le soupçon sur la neutralité et l'impartialité de la recherche publique et discréditer toute expertise.
- SPR-27 Nous sommes opposés aux dispositifs d'intéressement mis en place par la loi de 1999 sur la recherche et l'innovation. Ces dispositifs sont contraires à l'éthique du service public de recherche. Ils sont de plus sources d'inégalités vis-à-vis des personnels qui travaillent dans des domaines en dehors du champ de l'innovation technologique et de la recherche privée. Nous demandons l'abrogation de ces dispositifs.
- SPR-28 La brevetabilité du vivant dans le domaine du végétal présente de graves risques :
- le glissement de la découverte à l'invention : la description d'un objet préexistant et le progrès de la connaissance sont assimilés à une invention
 - la nature de l'objet à breveter est floue (séquence ? molécule ? protéine ?)
 - la loi du plus fort : dans la course à l'appropriation, seuls les plus riches pourront identifier, déposer puis maintenir les brevets
 - conséquence du point précédent, la situation de monopole pour le détenteur qui a mainmise sur le vivant
 - la politique du fait accompli mise en œuvre par quelques grandes multinationales quand la loi du marché, de facto, devient la référence juridique mondiale.

SPR-29 Le syndicat s'opposera par tous les moyens à sa disposition à la brevetabilité du vivant.

Propositions pour « ouvrir la recherche » et faire de SUD Recherche EPST l'usine à idées qui permettra à la recherche publique de ne pas être orientée par les seuls intérêts privés

SPR-30 Dans les CA, faire avancer l'ouverture des Conseils d'Administration aux « organismes ou associations portant une parole alternative », par exemple en lisant un texte de 2-3 minutes écrit par un membre d'une de ces structures.

SPR-31 Sur toutes les recherches susceptibles d'avoir des retombées dans la vie des citoyens, être moteur de la réflexion et force de propositions (à travers l'élaboration des plans stratégiques...) pour que ces questions soient intégrées dès le départ dans la construction des programmes de recherche : cela passe par un élargissement du questionnement de recherche pour avoir un point de vue plus global, non cloisonné par disciplines (appel à des compétences issues de toutes les disciplines pouvant apporter une contribution, et notamment la sociologie) et suppose donc de revoir les modes d'organisation et d'évaluation de la recherche.

SPR-32 Défendre un statut des lanceurs d'alerte et travailler à la création d'une clause de conscience pour la sauvegarde d'un intérêt général, alors que rien n'existe aujourd'hui dans le droit français. Le syndicat lancera une réflexion avec les autres intervenants du champ de la recherche, qui pourrait déboucher sur la proposition d'un projet de loi.

SPR-33 Renforcer les échanges pour progresser dans le débat et participer activement aux initiatives avec le tiers secteur scientifique aux côtés d'association telles que la Fondation Sciences Citoyennes, le réseau Cohérence, ATTAC, Copernic, ...

SPR-34 Avancer sur le terrain démocratie représentative / démocratie participative.

SPR-35 Montrer l'intérêt de la recherche fondamentale et de la recherche à visée sociétale par des exemples concrets issus des recherches présentes et surtout passées.

Emploi dans la recherche publique et statut des personnels des EPST

Introduction

- ES-1 Les objectifs ambitieux de développement de la recherche qui ont été fixés au niveau européen et national ne pourront être atteints sans un effort sans précédent pour créer des emplois, former des jeunes aux métiers de la recherche et rendre les carrières scientifiques et techniques attractives.
- ES-2 Les missions confiées par la loi à la recherche publique, nécessitant l'accumulation et la transmission de connaissance et de savoir-faire techniques sur le long terme, l'indépendance et la neutralité du service public, sont incompatibles avec la précarité de l'emploi. L'objectif d'atteindre un haut niveau de protection sociale pour tous ses acteurs, de rendre les carrières attractives, d'améliorer le dispositif d'évaluation, également. La croissance de l'emploi dans la recherche publique doit donc se faire sous forme de création d'emplois permanents.
- ES-3 Nous demandons un plan pluriannuel ambitieux de création d'emplois, dans les universités, les EPST et les EPIC, à l'intérieur des statuts respectifs des personnels permanents de ces établissements et intégralement financés par le budget de l'Etat.
- ES-4 En tant que syndicat de personnels des EPST, nous sommes particulièrement attachés à ce que ce plan pluriannuel intègre les objectifs suivants :
- recrutement des jeunes chercheurs au plus près de la thèse,
 - équilibre entre accroissement des emplois scientifiques et des emplois techniques,
 - résorption de la précarité existante dans toutes les catégories,
 - déblocage des carrières et
 - reconnaissance des qualifications.

Le respect du statut de fonctionnaires des EPST

- ES-5 Le statut de fonctionnaires n'est pas en lui-même un frein à la créativité et à la mobilité des individus, qu'elle soit thématique, géographique, ou de corps de rattachement : il suffit de prendre les dispositions statutaires et budgétaires adéquates, comme le démontrent tous les jours, à l'excès, les « grands corps » de l'Etat.
- ES-6 Nous réaffirmons notre attachement au statut de fonctionnaires des EPST, avec ses dispositions communes et ses déclinaisons par EPST, qui doit rester le seul statut pour les personnels recrutés par les EPST pour occuper les emplois permanents à temps plein. Nous ne voulons pas de la mise en place d'un statut bis sous forme de CDI qui remettrait de fait en cause le fonctionnement du statut de titulaires, voire son existence, car il ne saurait coexister deux statuts « vivants » dans les EPST.

- ES-7 Le statut de la Fonction publique affirme que « les emplois civils permanents de l'Etat sont occupés par des fonctionnaires », mais il permet le recrutement sur CDD ou CDI sur des fonctions non prévues par le statut. Pour nous ce motif ne peut être invoqué que très exceptionnellement car les corps EPST recouvrent un large éventail de fonctions. Les seuls autres cas où nous acceptons le recours aux CDD est le remplacement de titulaires absents pour cause de maladie, congé parental..., et les doctorants, pour lesquels nous revendiquons la mise en place d'un vrai statut de CDD de droit public.
- ES-8 En conséquence, pour nous, les jeunes chercheurs doivent être recrutés directement dans les corps de CR, au plus près de la fin de la thèse.
- ES-9 S'il est intéressant que le jeune chercheur fasse un séjour dans un laboratoire à l'étranger, cela peut être prévu après son recrutement, ce qui permet de le faire dans de bonnes conditions de rémunération et de prise en charge des frais de déplacement et en tenant compte de ses contraintes personnelles et familiales. Le post-doc ne doit pas être exigé comme un préalable obligatoire au recrutement dans les corps de CR.
- ES-10 Nous sommes donc totalement opposés à des CDD de chercheurs, que ce soit des post-docs « franco-français » ou le « statut » de « chercheurs associés ». Un tel dispositif ne fait qu'institutionnaliser la précarité et repousser l'entrée dans le corps des CR. Et au niveau budgétaire, il est clair qu'il y a concurrence entre la création d'emplois de CR et le financement de CDD de chercheurs associés... Nous revendiquons donc le recrutement des jeunes chercheurs dans le corps de CR, immédiatement après la thèse.
- ES-11 Nous nous élevons également contre l'externalisation de certaines tâches (en général exercées par des agents de catégorie B et C) considérées comme ne faisant pas partie du « cœur de métier » de la recherche, telles que l'entretien des locaux et des espaces verts, la reproduction de documents, etc... au prix d'une perte de proximité et de souplesse de collaboration et le plus souvent d'une dégradation des conditions de travail de ces emplois externalisés. Jusqu'où peut-on « dégraisser » autour du « cœur de la recherche » ? jusqu'à externaliser toutes les tâches d'édition, de maintenance informatique, de recueil de données ? jusqu'à ce qu'il ne reste plus que les chercheurs (et les directions !) ? Est-il normal que la Recherche Publique – et toute la Fonction Publique d'Etat – soit de plus en plus fermée à ceux qui n'ont pas fait d'études supérieures ?
- ES-12 Nous demandons un plan pluriannuel de créations d'emplois, basé sur une analyse des besoins, à conduire dans chaque organisme. Cette analyse doit comporter impérativement un inventaire des situations de précarité qui devra déboucher sur un plan de résorption de l'emploi précaire (titularisation par concours réservés des agents en place occupant des fonctions permanentes) et un inventaire des situations de sous classement et de blocage des carrières qui devra déboucher sur un plan de reclassement (adaptation du grade à la fonction réellement exercée, prise en compte des formations qualifiantes ou des diplômes nationalement reconnus,...). Dans le même temps, il faut prendre toutes les mesures pour empêcher le recrutement d'agents précaires et d'agents sous classés.

Un vrai CDD de droit public pour les doctorants, un traitement digne de tous les étudiants accueillis

- ES-13 Nous revendiquons un vrai CDD de droit public pour les doctorants qui sont certes étudiants mais aussi travailleurs de la recherche à temps plein. La période de thèse doit être considérée comme un véritable travail de recherche, sanctionné à la fin par un diplôme. Il faut lever les ambiguïtés actuelles des contrats d'allocataires de recherche et des différents CDD mis en place dans les EPST, ce qui n'a pas été fait dans la « loi-programme pour la recherche » et en faire des CDD de droit public à part entière. Il est également urgent de donner des droits sociaux équivalents à ceux des doctorants français aux doctorants étrangers qui, même lorsqu'ils sont titulaires du même CDD se voient refuser maintenant systématiquement la carte de séjour « salarié » et ne peuvent plus bénéficier des mêmes droits en matière d'indemnisation du chômage.
- ES-14 Le CDD de thèse devrait obligatoirement couvrir au minimum toute la durée de la thèse jusqu'à la soutenance incluse. Il pourrait faire l'objet d'une prolongation de quelques mois pour permettre au nouveau docteur de terminer la rédaction des projets de publications liés au travail de thèse et en parallèle de préparer son projet professionnel.
- ES-15 Au niveau rémunération, nous considérons que la rémunération du CDD de thèse devrait être portée et indexée sur le début de la grille d'Ingénieur d'études (2ème échelon).
- ES-16 Dans le cadre des missions de formation à la recherche et par la recherche qui sont dévolues aux établissements publics de recherche, nous demandons que soit précisé le cadre juridique dans lequel sont accueillis et rémunérés ou gratifiés les étudiants effectuant un stage dans ces établissements.

Des droits accrus pour les personnels non permanents

- ES-17 Dans les cas bien délimités où se justifie le recrutement de personnels sur CDD (remplacement de titulaires absents, besoin de compétences particulières ne devant pas être pérennisées) devraient être envisagés des améliorations des droits de ces CDD, notamment que la durée du CDD soit ajustée à la durée du congé du titulaire ou de la convention et non systématiquement limitée à 10 mois comme c'est le cas en catégorie B et C par exemple.
- ES-18 Le droit et l'accès à la formation des personnels non titulaires doivent être garantis.
- ES-19 La précarité frappe toutes les catégories et gangrène le service public de recherche comme la recherche privée. Nous demandons :
- un recensement des personnels en situation précaire exerçant des fonctions permanentes et un plan d'intégration de ces personnels sur les statuts en vigueur (fonctionnaires dans les EPST) ;
 - l'application du code du travail ou du statut de la fonction publique à tous les acteurs de la recherche selon le statut de l'établissement qui les emploie, y compris pour les doctorants.

- ES-20 Avec la multiplication des structures publiques ou privées susceptibles d'être employeurs de personnels de la recherche, des méthodes de défense collective adaptées à ces nouvelles réalités devront être trouvées

Représentation de tous les personnels des EPST

- ES-21 Nous demandons que l'ensemble des personnels participant à la communauté de travail (non titulaires, détachés, mis à disposition...) puissent être électeurs et éligibles, au même titre et en même temps que les personnels titulaires Recherche, aux différentes élections et consultations pour toutes les instances internes aux organismes (du conseil de laboratoire au CA, hormis évidemment les CAP de corps) à l'instar de ce qui est fait au Cemagref, ainsi qu'au niveau du Ministère de la Recherche (modalités à revoir pour le CTPMESR).
- ES-22 Les systèmes de représentation des personnels sont très souvent basés sur des collèges qui conduisent à une surreprésentation des chercheurs (et à l'intérieur des chercheurs à une surreprésentation des Directeurs de Recherche) ; cette situation est génératrice de frustrations et de mauvaise ambiance préjudiciable à l'efficacité du travail. Pour lutter contre ces clivages nous demandons que l'audience des syndicats soit mesurée dans des consultations générales, type CTP sans collèges, et non dans des élections catégorielles type CAP comme c'est le cas aujourd'hui sauf exception.
- ES-23 La confusion entre gestion des carrières des personnels scientifiques et évaluation des activités de recherche pose problème. En particulier un débat existe sur le fait de présenter ou non des listes syndicales aux CS et aux diverses instances d'évaluation (Commission d'Évaluation des Chercheurs, Comité National de la Recherche Scientifique). Nous poursuivrons en notre sein le débat à partir des éléments apportés par la commission évaluation.
- ES-24 Nous proposons de redonner aux CAP de chercheurs leurs prérogatives dans les passages de grades.

Recrutements et carrières, évaluation

- ES-25 Nous souhaitons la revalorisation de l'ensemble des salaires de début de carrières, ainsi que la réduction du nombre de grades dans chaque corps, et l'extension de l'amplitude des plages indiciaires, permettant une véritable progression de salaire, gage de la reconnaissance de la progression des compétences et des savoirs de chacun.
- ES-26 Alors qu'aujourd'hui les réformes visent à allonger la durée de vie passée au travail avant de pouvoir prendre sa retraite, la durée des carrières de chaque corps ne dépasse pas 30 ans (17 ans pour un assistant ingénieur), ce qui fait que chacun peut passer de longues années en situation de blocage au sommet des grades ou des corps. Ce phénomène est accentué par les dispositions statutaires accélérant le déroulement de carrière et par les dispositions qui limitent l'accès au corps supérieur par la voie des concours internes ou des listes d'aptitude. La carrière de chaque agent, qu'il bénéficie ou non de promotion, doit pouvoir progresser sur toute la durée nécessaire pour acquérir un droit à la retraite à taux plein.

- ES-27 Il est nécessaire de permettre à chacun d'envisager un parcours professionnel sans blocage, et pour cela d'améliorer, d'une part l'amplitude indiciaire de chaque corps, d'autre part les dispositifs de promotions de corps.
- ES-28 Une mesure de fusion des dernières échelles de la catégorie C doit s'appliquer afin de ne conserver que le seul corps des AJT. Cette mesure doit s'accompagner d'un plan d'intégration des agents techniques (AGT) en place dans le corps des adjoints (AJT).
- ES-29 Nous sommes très attachés à ce que puissent être recrutés dans les EPST des personnels sans diplôme, afin de répondre à la mission sociale d'intégration de la fonction publique en supprimant la condition de diplôme au plancher du nouveau corps d'AJT. Ceci étant, il ne faut pas que les emplois de catégorie C servent à recruter des assistants ingénieurs au rabais comme c'est trop souvent le cas aujourd'hui... Il faut que les organismes mettent en place une politique volontariste, au niveau des définitions de profils de postes et des jurys, pour éviter le recrutement de surdiplômés, et ce pas seulement en catégorie C mais aussi dans les corps de techniciens, assistants ingénieurs et ingénieurs d'études.
- ES-30 L'attractivité des métiers et des carrières passe par des mesures concrètes, à traduire au plan budgétaire et au plan statutaire, et qui doivent aussi redresser la situation des personnels en place.
- ES-31 Pour l'ensemble des catégories de personnels des EPST, nous demandons :
- la revalorisation des carrières, notamment de leur début (et pas des mesures d'individualisation des rémunérations) ; Cette revalorisation devra être calculée de façon à englober toutes les primes (qui n'ont pour but que de désarmer les revendications collectives), et aboutir à leur suppression;
 - la reprise en compte complète, au moment du recrutement, des durées d'activités de niveau équivalent exercées précédemment, aussi bien dans le public que dans le privé
 - le déblocage des carrières des agents, la reconnaissance de leur qualification et des fonctions qu'ils exercent, à travers un plan de reclassement (révision des conditions de promotions) ;
- ES-32 L'évaluation de l'activité de recherche est essentiellement basée sur le nombre de publications (même lors des concours de recrutement de CR2 censés pourtant débiter), qui tend à faire des doctorants et des jeunes chercheurs des « forçats » de la recherche et génère des « stratégies d'adaptation » de chaque chercheur qui tendent, outre les pratiques de « saucissonnage » des publications, à orienter la recherche toute entière vers les sujets et les méthodes les plus « rentables » en terme de nombre de publications attendues, au détriment des sujets nécessitant des recueils de données complexes, des investigations de longue haleine ou une prise de risque dans des domaines nouveaux pouvant s'avérer infructueux. Et ce n'est pas en rajoutant d'autres critères quantitatifs, comme le fait la LOLF, du style « nombre de brevets » ou « part de financement des entreprises » tout aussi simplistes et porteurs d'autres dérives encore plus dangereuses

que l'on va induire des pratiques mieux à même de faire progresser la connaissance et la société ...

- ES-33 Nous demandons une évaluation-conseil, prenant en compte la diversité des missions et des activités. Ses critères doivent être aussi équilibrés que les missions fixées individuellement aux personnels évalués et ne doivent pas être restreints aux seuls indicateurs aisément chiffrables tels les publications de rang A ou les brevets.
- ES-34 Nous pensons que l'évaluation a posteriori dont bénéficient les petites unités (équipes, laboratoires, individus) doit avoir comme premier but l'amélioration de la qualité de la recherche et non la sanction. Les exigences d'une telle démarche sont un élément de plus qui milite pour des modes d'évaluations adaptés à chaque groupe de disciplines ou domaine d'activité (y compris les activités d'appui à la recherche) et à chaque organisme de recherche.
- ES-35 Nous pensons nécessaire d'expérimenter pour les ingénieurs, techniciens et administratifs qui n'en bénéficient pas actuellement une procédure d'évaluation non hiérarchique. Cette évaluation pourrait être faite par des experts de la BAP désignés par les CAP en recours ou en conseil à tout agent demandeur. Actuellement ces agents sont l'objet d'une seule évaluation hiérarchique, avec les risques qui en découlent (avis non éclairé, relation conflictuelle...).
- ES-36 Il faut aussi que les organismes aient des politiques volontaristes en ce qui concerne le recrutement et le maintien dans l'emploi des agents handicapés. Par exemple permettre l'accès des jeunes en situation de handicap, notamment étudiants, aux métiers de la recherche en favorisant leur accueil en stages (en partenariat avec les universités). Par ailleurs, il faut obliger nos Etablissements à mettre en œuvre le « protocole sur l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'Etat » de 2001, notamment en :
- généralisant le recrutement par la voie contractuelle directe (contrat d'un an puis titularisation après examen professionnel éventuel) ;
 - déterminant les contraintes du poste par rapport aux appels d'offres (profils clairs) ;
 - renforçant l'incitation à l'embauche de personnes handicapées, en obligeant chaque Etablissement à établir un plan triennal, à l'issue duquel le taux de recrutement devra avoir atteint les 6%, faute de quoi l'administration concernée sera « sanctionnée » par un gel d'emplois et par une contribution au fonds interministériel d'insertion des travailleurs handicapés ;
 - multipliant les actions de sensibilisation des travailleurs valides pour apprendre à vivre ensemble, condition nécessaire, mais non suffisante, à une bonne intégration ;
 - accompagnant le recrutement des personnes handicapées par un financement à la charge des établissements et pas des équipes ;
 - incitant au travail en réseau des DRH, assistantes sociales, responsables de formation, permettant d'échanger des pratiques « gagnantes » (aménagement des postes de travail, télétravail...), de mettre en commun les capacités à recruter des personnes handicapées, et de rendre nos politiques de recrutement, nationale ou locale,

perméables et compréhensibles aux intervenants spécialisés. À cet égard, une journée « portes ouvertes aux personnes handicapés » pourrait être organisée avec les partenariats locaux.

- ES-37 Quant à la parité hommes – femmes, on sait qu'on en est loin : plus on monte dans la hiérarchie et moins il y a de femmes ! Ce constat peu reluisant étant fait, il faut avoir une réflexion approfondie sur les causes de cette situation pour s'y attaquer véritablement et que les mesures prises ne soient pas simplement des « mesures-gadgets » -dont les femmes sont les premières à faire les frais- comme cela a été le cas jusqu'à présent. Notamment, la composition des instances « nommées » doit être équilibrée, et une politique volontariste doit être menée pour le respect de l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs.
- ES-38 Le droit à la mobilité est une conquête du statut de fonctionnaire, les directions des ressources humaines et les CAP doivent faire en sorte que les mobilités soient le plus largement favorisées. Dans le cadre de la LOLF, il est possible de faire en sorte que l'arrivée d'un fonctionnaire d'un autre EPST ne soit pas faite au détriment des possibilités d'avancement dans le corps d'accueil. Nous demandons donc que cela soit appliqué.
- ES-39 Lorsque des réorientations de la recherche sont mises en places par les directions, il leur incombe de faire en sorte que les personnels ne soient pas forcés brutalement à la mobilité.
- ES-40 Nous défendons une formation permanente ouverte à toutes les catégories et répondant à des demandes de formation professionnelles mais aussi à des demandes d'épanouissement individuel.
- ES-41 Les frais d'inscriptions aux formations diplômantes doivent être remboursés pour toutes les catégories de personnels, titulaires et non titulaires y compris les doctorants.

Pouvoir d'achat, conditions de travail et action sociale

- ES-42 Comme l'ensemble des salarié-e-s, les personnels de la recherche sont confrontés à une dégradation importante de leur pouvoir d'achat. L'intégration, par la Fonction Publique, du GVT (Glissement Vieillesse Technicité) dans le calcul des augmentations salariales annuelles est injuste. Il conduit en effet à ce que ce soit les avancements d'échelons qui permettent, au mieux, d'assurer le seul maintien du pouvoir d'achat. Ainsi, depuis 2000, la baisse réelle du pouvoir d'achat se monte à 5 %, pénalisant fortement les bas revenus et les agents bloqués dans leur grade.
- ES-43 SUD-Recherche-EPST demande :
- le relèvement automatique des rémunérations, en pourcentage, à hauteur de l'évolution des prix (indexation) dans toutes les catégories d'emploi,
 - compte-tenu de la perte subie depuis 5 ans, et afin de diminuer les écarts de rémunération, un relèvement uniforme de (30-40) points d'INM de toutes les grilles,
 - une revalorisation conséquente du début de la grille indiciaire fonction publique qui doit être réaménagée au fur et à mesure des augmentations du SMIC.

- ES-44 SUD Recherche EPST défend l'acquis de la réduction du temps de travail, même si les personnels n'ont pu obtenir que dans la recherche les créations de postes nécessaires à la compensation de cette réduction aient été mises en place. Pour les agents, la RTT s'est souvent accompagnée d'une pression accrue.
- ES-45 SUD Recherche EPST dénonce la logique de compétition omniprésente et les dispositifs mis en place par la « loi_programme pour la recherche » d'avril 2006 ; loin de la coopération et de l'émulation, la compétition dégrade les conditions de travail et les relations humaines.
- ES-46 SUD Recherche ESPT dénonce toute les mesures d'augmentation du temps de travail que ce soit par l'allongement des annuités nécessaires pour faire valoir ses droits à la retraite à taux plein ou par l'allongement du temps de travail annuel, sous prétexte de solidarité.
- ES-47 La revendication historique des trente deux heures avec embauches correspondantes pour mettre fin au chômage nous semble plus que jamais d'actualité.
- ES-48 La dégradation des rémunérations accompagne celle des conditions de vie et de travail. Les conditions de transports sont certes différentes d'une région à l'autre. Mais, de plus en plus, les conditions de logement entraînent les agents à résider loin de leur lieu de travail. Les règles actuelles doivent être revues pour assurer à chacun des conditions d'exercice décentes et inciter à l'usage des solutions les moins polluantes.
- ES-49 Les problèmes de logement dans les grandes villes, en particulier en région parisienne, sont tellement criants qu'il faut que la fonction publique mette à disposition un parc de logement.
- ES-50 L'indemnité de résidence est actuellement donnée suivant trois zones géographiques. Doit-on admettre qu'il y ait une différence de traitement s'il apparaît réellement que les coûts liés aux lieux de résidence sont plus importants d'une région à l'autre ? Indemnité de résidence ou indemnités de transport sont toutefois des indemnités injustes, source d'inégalité, difficile à justifier en tant que telles.
- ES-51 Nous proposons qu'une véritable politique d'aménagement urbain et de transport soit accompagnée de la gratuité des transports collectifs urbains. Dans l'intervalle, nous agissons auprès de nos EPST pour l'application de toutes les dispositions légales permettant la prise en charge d'au moins 50% des abonnements de transports collectifs ainsi que l'incitation à la diminution de l'usage de la voiture particulière.
- ES-52 Toutes les prestations de type supplément familial de traitement, actuellement proportionnelles au salaire, doivent être uniformes pour tous les salariés.
- ES-53 Les remboursements de frais de mission doivent être revalorisés pour les déplacements en France métropolitaine, et il doit être mis fin à l'application des catégories de fonctionnaires pour les missions à l'étranger ce qui défavorise les plus bas salaires.
- ES-54 Dans le cadre de l'action sociale, Sud Recherche EPST défendra :
- l'accès pour tous, y compris les stagiaires étudiants, à la restauration collective à des tarifs subventionnés en fonction de son quotient familial ;

- La diffusion et la promotion des droits aux prestations d'action sociales réglementaires (gardes d'enfant, crèches...), voire l'augmentation de ces aides ;
- la création et le développement de structures d'accueil des enfants à proximité des lieux de travail ;
- le développement des aides sociales complémentaires sur le budget des établissements (séjours, colonies de vacances...) ;
- l'organisation de l'aide spécifique aux agents en difficulté par la mise en place d'un suivi global (financier, psychologique, social...) personnalisé. Cela nécessite le recrutement d'assistantes de service social dans chaque établissement, avec des adaptations pour les petits organismes ;
- la promotion d'une politique d'achats de biens et de services à des organismes spécialisés (Centres d'Aide par le Travail, Ateliers Protégés, etc.) pouvant aller jusqu'à la réalisation d'ateliers « hors les murs » ;

Moyens d'actions et vie syndicale

Introduction

- MA-1 SUD Recherche EPST est un des syndicats de Solidaires. Comme les autres syndicats qui composent cette organisation, SUD Recherche EPST conçoit son action comme ayant deux démarches complémentaires :
- obtenir l'amélioration des conditions de travail des salariés du secteur où SUD Recherche EPST intervient ;
 - permettre à ces salariés d'agir sur leurs conditions de travail et plus généralement de vie en leur fournissant la possibilité de compter sur leurs forces, individuelles et collectives, pour améliorer leur situation d'une part, la situation de tous les travailleurs d'autre part.
- MA-2 À ce titre, lutter pour améliorer les conditions de travail est un moyen de renforcer la prise en main individuelle et collective de nos vies. En effet, la meilleure publicité de l'action collective est son efficacité. Il faut prouver que le syndicat n'agit pas seulement pour avoir la conscience tranquille ou pour occuper les longues soirées d'hiver, mais que par l'action, on peut améliorer les situations au travail et en dehors du travail.
- MA-3 Se pose donc la double question suivante :
- Comment faire pour rendre les actions les plus efficaces possibles ?
 - Comment faire pour que ces actions permettent l'éclosion d'un réflexe de prise en main collective des problèmes ?

... tout en respectant bien sûr la charte de valeurs fondatrice du syndicat. Cette démarche prend d'autant plus de sens dans le contexte d'une augmentation sans précédent de la pression et de la souffrance au travail dans nos milieux. L'action syndicale doit y être efficace (la souffrance doit cesser), mais ne peut l'être réellement qu'en refusant de se limiter à des solutions de sauvegarde individuelle au détriment de ce qui relève de l'organisation du travail.

Réflexion collective

- MA-4 La réflexion collective est un des moyens d'action puisqu'elle :
- fournit des argumentaires,
 - permet d'anticiper les attaques auxquelles il va falloir réagir
 - et aide à choisir les domaines pour lesquels une action est pertinente, soit que le combat soit très important, soit qu'une victoire soit facilement (?) possible.
- MA-5 SUD Recherche EPST, qui a trouvé sa place au sein de Solidaires, défend l'idée que la réflexion collective, dans tous les types d'instances est féconde que ce soit à l'intérieur du syndicat : réunions de sections, CN/BN de SUD Recherche EPST ; ou à l'intérieur de Solidaires : participations aux instances locales et nationales.
- MA-6 La structuration de SUD Recherche EPST en branches d'une part, en instances inter EPST d'autre part - que ce soit au niveau local ou national - est destinée à favoriser cette réflexion collective en même temps que l'efficacité de l'action du syndicat. Il

semble que de ce point de vue elle remplisse bien son rôle. La participation des conseillers aux CN doit être systématique, sauf cas de force majeure évidemment.

MA-7 D'autre part, afin de favoriser les échanges entre les branches et le renouvellement de la composition du conseil national, les réunions de ce dernier seront régulièrement élargies aux membres des conseils de branche.

MA-8 Le BN de SUD Recherche EPST a souvent interrogé les sections sur leur participation aux débats nationaux et leur manque de prise de position par rapport aux demandes du BN. Il faut s'interroger sur les raisons de cet état de fait et voir comment mieux associer les sections aux prises de position des instances nationales. Le manque de prise de position est-il dû à :

- une incompréhension des dites positions ;
- une opposition entre les positions pragmatiques dues à des situations particulières au niveau local et les positions « idéalistes » ;
- une difficulté à s'approprier un message trop technique ;
- l'impression que la machine marche « suffisamment » bien comme ça ;
- ou tout simplement le manque de temps et de moyens pour avoir de vraies réflexions, ou le manque de motivation ?

Le CN doit en particulier explorer les possibilités de dynamiser ces relations, par exemple en invitant à participer des militants extérieurs aux CN pour un sujet précis sous forme d'un document ou d'un exposé à relier avec l'activité des commissions.

MA-9 Quant à la participation de SUD Recherche EPST aux débats de Solidaires, elle est assez soutenue au niveau national : présence assurée d'au moins un membre du CN aux réunions mensuelles du Bureau National ou Comité National, participation assidue à la commission « Fonction Publique » et à la commission « Écologie ». Au niveau local, il y a une grande disparité d'implication dans les Solidaires locaux.

MA-10 Par contre, un effort reste à faire pour dynamiser les groupes de réflexion thématiques à l'intérieur du syndicat, qui doivent préparer les travaux du CN et du congrès. À cet égard, le passage de « commissions » à des « réseaux » n'a pas permis de changer les pratiques en profondeur. Le conseil national doit donc continuer à rechercher les moyens d'animer au mieux ces groupes de travail, comme par exemple le réseau Santé-Travail, et relancer en particulier – mais pas uniquement – ceux sur les statuts ou l'évaluation. Le réseau « politique sociale » reste également à construire.

MA-11 Au-delà des instances syndicales, sur le lieu de travail, avec des collègues syndiqués ou non, nous devons favoriser l'échange direct générateur d'interrogations sur nos pratiques et d'alerte sur les situations individuelles. Ceci peut se faire par des heures mensuelles d'information syndicale ou par des rencontres informelles, mais aussi au travers de l'action des élus en CHSCT.

MA-12 C'est dans cette réflexion collective sur le lieu de travail que peut renaître l'envie de lutter ensemble avec l'espoir d'aboutir, d'abord contre des problèmes « immédiats » et « locaux », et par extension sur des questions plus générales.

MA-13 La convergence des interventions constitue un souci permanent de notre activité syndicale. Pour y parvenir, SUD Recherche EPST proposera, à tous niveaux, un cadre approprié : convergence des représentant/es du personnel investi/es dans les différentes instances d'un même établissement, rapprochement entre les équipes SOLIDAIRES sur un même site, listes de diffusion d'informations...

Formation syndicale et autres droits syndicaux

MA-14 La formation syndicale est l'occasion d'échanger et de faire émerger des points de vue communs entre les membres, de faciliter l'intégration de nouveaux adhérents ou d'accompagner les élus et autres représentants dans leur action. Elle doit se poursuivre opiniâtrement, sur tous les sujets qu'ils soient « généraux » (OGM, rôle de la recherche...) ou particuliers (CAP, CHSCT, etc...).

MA-15 Il existe d'autres droits syndicaux, liés à la représentativité (heure d'information mensuelle, autorisation syndicale d'absence, décharges de services,...) ; le syndicat doit intensifier sa communication envers ses adhérents pour que ces droits soient utilisés (et défendus) avec un maximum d'efficacité pour l'action collective. Il est préjudiciable de constater que certaines tâches sont peu ou mal assurées faute de temps alors que du « crédit de temps syndical » reste non consommé. L'action syndicale doit être vécue et revendiquée comme du temps de travail, travail d'intérêt collectif, et ce y compris vis à vis de l'entourage de travail immédiat.

MA-16 L'utilisation des droits syndicaux est une nécessité pour le syndicat et pour leur pérennisation. C'est aussi une protection pour ceux qui s'engagent dans l'action collective et se font les porte-parole de leur collègue.

Action intersyndicale

MA-17 SUD Recherche EPST œuvre à l'unité syndicale là où elle est possible. C'est en effet une des conditions de la construction d'un rapport de force favorable. SUD recherche EPST intervient donc dans les réunions intersyndicales, qu'elles soient locales ou nationales.

MA-18 Le Conseil National organise la participation aux travaux des intersyndicales nationales.

MA-19 Le travail des élus dans les instances doit être fait, partout où cela est possible, en intersyndical.

Participation aux instances des EPST

Représentation de tous les personnels des EPST

Voir partie emploi et statut (alinéas ES-21 à ES-24).

MA-20 Depuis quelques années, on a pu assister à une dégradation considérable du « dialogue social », les instances consultatives n'étant plus écoutées que pour des modifications « à la marge », jamais sur le fond.

MA-21 Le syndicat SUD Recherche EPST a mis en place – et devra faire vivre - une « charte du représentant » définissant les relations entre les porteurs de mandat (élus ou désignés) et les instances du syndicat.

MA-22 Le syndicat organise régulièrement des rencontres-formations destinées à échanger sur les pratiques et à les faire converger entre EPST.

Conseil d'administration

MA-23 La participation aux conseils d'administration des EPST est une des voies d'action à utiliser par le syndicat, car elle :

- permet l'information complète d'une partie des adhérents (qu'il faut élargir) sur le budget de l'EPST et les grands dossiers traités ;
- permet une formation des élus sur le tas, très précieuse sur le long terme ;
- assure une visibilité du syndicat - lors des élections et par la suite - auprès des salariés ainsi qu'auprès des personnalités extérieures ;
- permet d'exprimer les revendications du personnel devant les tutelles, et aussi des points de vue citoyens plus larges.

Comité technique

MA-24 Le Comité Technique est l'instance consultative chargée de débattre de l'organisation et du fonctionnement des établissements (ou des services) et des conditions de travail.

MA-25 Les Comités Techniques (CT) restent un lieu privilégié de collecte de l'information, de construction de l'action intersyndicale, et d'interpellation directe des directions. Il faut donc viser à être présents aux CT d'établissement (CTEP) et aux CT locaux s'ils existent.

MA-26 Le syndicat, confronté à la multiplication de salariés hors-statuts EPST parmi les personnels, agit au niveau des Comités Techniques pour la défense des salariés qui ne sont pas représentés en commissions administratives paritaires (CAP) ou commissions consultatives paritaires (CCP).

MA-27 Les élections en CTEP et CT ministériel (CTM) sont maintenant les élections constitutives de représentativité, à la fois pour SUD Recherche EPST et pour l'union syndicale Solidaires Fonction Publique ; une raison supplémentaire pour porter une attention toute particulière à ces élections.

Commissions administratives paritaires et autres instances d'évaluation, de promotions et de recrutement

MA-28 Les commissions administratives paritaires sont un outil de défense des personnels et des missions de service publique de la recherche et permettent d'avoir une vue d'ensemble de la situation des agents à l'intérieur de chaque corps (blocage en haut de grade, déroulement de carrière,...)

MA-29 Au-delà de l'harmonisation des pratiques de ses élus, le syndicat SUD Recherche EPST œuvre pour que les pratiques des commissions soient explicites et transparentes. Pour ce faire, les élus de nos listes se doivent de participer aux réflexions autour de ces pratiques. Les réflexions ont lieu à plusieurs niveaux :

- Inter EPST au sein de SUD Recherche EPST ;
- Intersyndicales par EPST et concernant l'ensemble des commissions de cet EPST.

- MA-30 Le syndicat produit, grâce à la réflexion de ses représentants du personnel dans ces commissions des règles de fonctionnement des jurys de concours.
- MA-31 Le syndicat œuvre pour que les instances d'évaluation internes des établissements conservent leurs prérogatives pour l'évaluation des laboratoires.

Commissions consultatives paritaires

- MA-32 En l'état actuel, les commissions consultatives paritaires ne constituent pas un point d'appui pour la défense des non-titulaires. Sud Recherche EPST engagera une réflexion pour élaborer des revendications sur ce sujet, y compris pour les doctorants.

Pétitions et ouvertures sur la population

- MA-33 SUD Recherche EPST utilise la pétition pour obtenir satisfaction de ses légitimes (naturellement) revendications, mais aussi comme support de prise de conscience des salariés du secteur et plus largement de la population.
- MA-34 Les positions adoptées doivent être popularisées auprès de l'ensemble des acteurs de la société. Pour ce faire le syndicat utilise :
- les forums sociaux ;
 - le contact avec la presse ;
 - le contact avec les députés et sénateurs ;
 - La distribution de tracts lors des manifestations et des fêtes de la science, voire en d'autres occasions...
- MA-35 Lorsqu'un texte est présenté à l'Assemblée Nationale ou au Sénat, si la gravité des modifications qu'il implique dans notre secteur le justifie, une action à destination de certains députés et sénateurs peut permettre d'obtenir des résultats. Pour permettre cette efficacité, le Conseil National tient à jour un fichier des députés et sénateurs ainsi que des journalistes s'occupant des questions de recherche dans les grands journaux nationaux.

Grève et manifestations

- MA-36 MA-40 En vertu de la circulaire du 30 juillet 2003, il appartient à la direction de l'EPST de recenser les grévistes présumés en faisant émarger les non-grévistes. Par ailleurs, elle se doit et de transmettre le jour même cette information au ministère.
- MA-37 Il existe des EPST (ou des sites d'EPST) où les listes d'émargement ne sont jamais remplies, en particulier dans les laboratoires qui n'offrent pas un poste de travail à chacun de leurs salariés. Dans ces laboratoires, la liste d'émargement en cas de grève n'est jamais mise en place, il n'y a donc pas transmission du décompte des grévistes présumés à la direction de l'EPST ni au ministère.
- MA-38 Le but de la grève n'est pas, du point de vue de SUD RE, la diminution du salaire de ses militants et sympathisants, mais la publicité faite aux positions du syndicat et la satisfaction de nos (légitimes) revendications.

- MA-39 Lorsqu'il y a recensement des grévistes, afin de garantir la visibilité du mouvement, Sud Recherche EPST exige la transmission immédiate des statistiques au ministère concerné.
- MA-40 Lorsqu'il n'y a pas de recensement des grévistes, les salariés des EPST sont invités, s'ils souhaitent utiliser leur salaire de la journée pour manifester leur opposition à la politique de l'EPST ou du ministère, à cotiser à une caisse de solidarité, mise en place de manière explicite dans la comptabilité du syndicat.
- MA-41 Les principes et règles de fonctionnement de la caisse de solidarité sont définis dans un règlement défini par le congrès, qui pourra être révisé par le Conseil National au vu de l'expérience.
- MA-42 Trop souvent au cours des dernières années, des journées de grève même unitaires, n'ont pas permis d'avancée. Le syndicat participe, au sein de Solidaires et au sein de l'intersyndicale recherche enseignement supérieur, à toutes les réflexions engagées sur la grève. Il se saisit en interne de cette question.
- MA-43 Nous considérons que les manifestations seules sans communication directe entre les organisations syndicales et les manifestants sont défavorables à la publicité du mouvement. Les médias ne peuvent être les seuls diffuseurs d'informations vers les participants. Nous devons donc œuvrer pour que des meetings avec interventions des « représentants » syndicaux puissent être organisés en début ou fin de manifestation.

Recours juridique

- MA-44 Le syndicat utilise tous les moyens juridiques à sa disposition en cas de litige, pour faire respecter la législation du travail et les droits des salariés y compris le recours administratif avec l'aide d'un avocat.

Vie syndicale

Cadre général

- MA-45 Le syndicat a le devoir de s'organiser pour donner à son action le plus d'efficacité possible.
- MA-46 Cette recherche de l'efficacité ne doit jamais nous faire perdre de vue les principes d'action que nous nous fixons : respect des personnes, respect de la démocratie,...
- MA-47 Sud Recherche EPST se veut avant tout un syndicat de militants fonctionnant démocratiquement et luttant pour une société solidaire et humaniste, en accompagnement des personnels et non pas en se substituant à eux.
- MA-48 SOLIDAIRES et SUD Recherche EPST ont pour ambition de remettre le syndicalisme « à l'endroit », c'est à dire de construire des organisations qui reposent sur l'activité de terrain et sur l'expression de leurs adhérents, en dépassant le syndicalisme de délégation.
- MA-49 Le développement des pratiques démocratiques est ainsi indispensable à la crédibilité de notre projet syndical.

- MA-50 Il s'agit, pour nous, d'éviter d'engendrer des appareils syndicaux coupés de la base, qui dépossèdent les adhérents des décisions, tant sur les revendications que sur les actions.
- MA-51 Les statuts de Sud Recherche EPST mettent en place une structure « matricielle », définissant des instances au niveau local et au niveau national, inter organismes et par branches.
- MA-52 Cette structure ne pourrait répondre au souci d'efficacité si elle n'était complétée par une définition claire des tâches qui incombent à chaque instance. Cette définition est l'objet de ce qui suit.
- MA-53 Cette définition doit être un guide pour les animateurs du syndicat, informer chacun des actions nécessaires au fonctionnement du syndicat, mais ne doit en, aucune manière atténuer l'aspect collectif des responsabilités. Elle doit donc être comprise comme de nature opérationnelle et non réglementaire.
- MA-54 En adoptant la présente motion, le congrès ne saurait donc définir des règles strictes et des cloisonnements étanches des tâches et prérogatives. Une telle rigidité, quelle que soit son efficacité supposée, présenterait un risque trop important de dérive vers un syndicalisme par délégation et, enfermant les militants dans un cadre contraignant, ne saurait rester conforme à un idéal de solidarité et d'humanisme.
- MA-55 La présente motion définit les tâches principales incombant aux différentes instances du syndicat. Le Congrès charge le Conseil National de faire évoluer ces définitions, et charge le Bureau National de mettre en œuvre les actions nécessaires pour pallier les difficultés qu'une instance particulière pourrait rencontrer pour exercer une des tâches qui lui sont attribuées.
- MA-56 Ces tâches sont assurées par des militants qui doivent être adhérents.
- MA-57 La règle générale doit être d'éviter le cumul des responsabilités et de maximiser la rotation des responsabilités.

Les sections locales

- MA-58 L'instance de base – après le Congrès – doit rester la section locale inter organisme, lieu d'échange et de confrontation des expériences. La première mission de la section locale est donc de définir et d'essayer de renforcer la coopération entre adhérents d'organismes différents.
- MA-59 La section locale organise la diffusion de l'information entre ses adhérents. Si les moyens électroniques s'imposent comme outil de contact privilégié, la section doit néanmoins s'assurer qu'aucun adhérent n'est exclu, en organisant si besoin est des envois par courrier « papier ». La diffusion du matériel - journaux, autocollants, drapeaux, tracts,... - doit permettre de toucher tous les sites.
- MA-60 Les informations reçues du CN ou du BN sont en général destinées à tous les adhérents. Il appartient à la section, sauf mention explicite, de déterminer le périmètre souhaitable de diffusion de chaque information, en particulier vis-à-vis des

sympathisants, des différents organismes ou du « grand public ». Le bureau de section désigne des représentants pour gérer les demandes de contact et recevoir les informations et matériels en provenance du CN, du BN et des branches.

- MA-61 La section locale transmet au BN copie de tous les documents rédigés ou reçus, ses suggestions et demandes concernant le fonctionnement pratique du syndicat, un compte-rendu trimestriel de la vie de la section.
- MA-62 La section locale transmet au CN ses suggestions concernant les orientations et le mode de fonctionnement du syndicat.
- MA-63 Le bureau de section transmet au plus tôt au conseil de branche concerné les informations sur les cas individuels ou les problèmes collectifs dont il a connaissance. Il tient également le conseil de branche informé des moyens obtenus auprès des directions locales d'organismes.
- MA-64 La section locale suscite et organise les débats, sur les sujets mis en avant par les instances nationales et sur tout sujet lui paraissant pertinent. Tous les moyens de communications peuvent être envisagés, mais il faut prendre garde à ce qu'aucun adhérent ne se retrouve exclu par le choix des modes de débat, ce qui implique de trouver un équilibre au cas par cas entre les échanges verbaux directs et la consultation par correspondance.
- MA-65 La section locale fait connaître au CN la nature et la teneur de ces débats. Pour éviter les dérives des structures pyramidales, cette information doit être un reflet des débats et de leur intensité et non pas un simple relevé de conclusion. Elle doit mettre autant en évidence les points de divergence que ceux qui font consensus.
- MA-66 La section locale se doit d'organiser au minimum une assemblée générale de ses adhérents par an. Une au moins de ces assemblées devrait être ouverte aux sympathisants. Cette AG débat des grandes orientations, des problèmes de représentation, de travail intersyndical, des modalités d'adhésion et de versement des cotisations, des dépenses à faire, des actions à entreprendre pour se développer et se faire connaître, de la circulation de l'information, de la participation au Solidaires local et aux commissions du syndicat.
- MA-67 Une assemblée générale doit se tenir peu de temps avant chaque Congrès pour conclure les débats et organiser les procurations.
- MA-68 Le bureau de section, où chaque organisme présent dans le périmètre géographique de la section doit être représenté, devrait se réunir au minimum sur une base mensuelle.
- MA-69 Le bureau de section informe les directions locales d'organisme de son existence, de sa composition, et leur désigne un ou des interlocuteurs. Le bureau de section essaie d'obtenir des directions locales d'organisme l'accès à des moyens de fonctionnement : locaux, photocopies, diffusion électronique, en fonction des informations fournies par les branches.

- MA-70 La section locale organise des permanences d'accueil dans tous les sites de son secteur. Ces permanences doivent être rappelées chaque fois que c'est possible dans les documents diffusés.
- MA-71 Le bureau de section assure une représentation auprès du bureau SOLIDAIRES local.
- MA-72 Le bureau de section assure une représentation auprès des intersyndicales locales, mais garde la responsabilité d'apprécier l'opportunité de sa participation selon les thèmes abordés.
- MA-73 Les sous-sections, dont au moins un des membres est membre du bureau de section, sont chargées de tenir des réunions régulières localement et d'animer les assemblées du personnel sur leurs sites. Elles doivent agir en contact étroit avec le conseil de branche. Ce sont elles qui sont plus particulièrement chargées des contacts avec les personnels (diffusion d'info, remontées des problèmes et des revendications...) et les autres sections syndicales de l'organisme.

Le Conseil de Branche

- MA-74 Le Conseil de Branche organise et tranche les débats sur les sujets spécifiques à la branche. Il prépare les positions des élus dans les instances.
- MA-75 Le Conseil de Branche organise la diffusion de l'information concernant plus spécifiquement les organismes vers et depuis les adhérents et sympathisants de la Branche.
- MA-76 Le Conseil de Branche signale au CN les sujets dont il est saisi susceptibles d'intéresser les autres Branches.
- MA-77 Le Conseil de Branche se déclare auprès de son organisme et désigne des représentants chargés des relations avec les tutelles. Il définit les actions à entreprendre auprès de son organisme destinées à obtenir, défendre et maintenir la reconnaissance de sa représentativité. Si des actions sont à entreprendre au delà du périmètre de l'organisme – par exemple des recours en justice –, le conseil de branche n'agit que sur avis favorable du CN.
- MA-78 Le Conseil de Branche maintient à jour un dossier de représentativité, quelle que soit son appréciation de l'opportunité de le présenter. Ce dossier est communiqué au BN pour archivage et diffusion auprès des autres branches.
- MA-79 Le Conseil de Branche tient les sections locales informées de sa reconnaissance auprès de l'organisme, des droits qui en découlent, ainsi que des moyens obtenus par les autres sections locales.
- MA-80 Le Conseil de branche organise l'utilisation des moyens obtenus auprès des organismes, en concertation avec le BN pour ce qui concerne les moyens nationaux et avec les sections locales concernées pour ce qui concerne les moyens régionaux.
- MA-81 Le conseil de branche organise l'utilisation des décharges de services en veillant à répartir les moyens entre la branche et les sections locales. Cette répartition doit se faire en veillant à ce qu'elles concernent le plus grand nombre possible de militants.

- MA-82 Le Conseil de Branche décide de la participation aux consultations électorales et l'organise (définition des listes, rédaction des professions de foi, participation au dépouillement ...).
- MA-83 Le Conseil de Branche développe une expertise en matières légale et réglementaire, et tout particulièrement en ce qui concerne les modes d'application spécifiques à son organisme.
- MA-84 Le Conseil de Branche organise au moins une assemblée de Branche par an, ouverte aux sympathisants. Cette assemblée de branche débat des grandes orientations, des problèmes de représentation, des actions à entreprendre, des modes de développement et de prosélytisme, de la circulation de l'information, de la participation aux commissions du syndicat.
- MA-85 Le Conseil de Branche rend compte au fur et à mesure de son action au CN.
- MA-86 Le Conseil de Branche apporte son soutien à la préparation ou à l'application des travaux du CN.

Le Conseil National

- MA-87 Le Conseil National met en application les décisions du Congrès.
- MA-88 Le Conseil National suscite et organise les débats d'orientation. Ceci se fait de deux manières :
- Sur la base du travail des sections : par la synthèse des débats qui y sont tenus et qui lui sont transmis. Cette synthèse consiste à proposer des formulations puis à les soumettre à l'appréciation des adhérents pour la recherche d'un consensus.
 - Sur la base de ses propres débats internes.
- MA-89 Le Conseil National organise la diffusion de l'information vers et depuis les sections et les adhérents isolés.
- MA-90 Le Conseil National se fait connaître et désigne des représentants auprès des instances de tutelle.
- MA-91 Le Conseil National détermine les commissions de Solidaires auxquelles le syndicat doit participer et trouve des représentants parmi les adhérents.
- MA-92 Le Conseil National organise les formations syndicales de SUD Recherche EPST pour les adhérents, les élus, ou ouvertes à l'extérieur. Il informe les sections locales et les adhérents isolés des formations qu'il organise, ainsi que des formations offertes par Solidaires.
- MA-93 Le Conseil National organise des commissions de travail thématiques, désigne parmi ses membres au moins un représentant dans chaque commission, et désigne des animateurs parmi les adhérents. Ces animateurs sont responsables devant le Conseil National de l'avancée des travaux, dont ils rendent compte régulièrement.

Le Bureau National

- MA-94 Le Bureau National met en œuvre de manière opérationnelle les décisions du Conseil National ; c'est-à-dire qu'il :
- organise les canaux de communication entre les différentes instances du syndicat (transmission du matériel et des outils nécessaires aux sections).
 - organise matériellement la consultation du CN et des sections.
 - organise la participation au bureau de SOLIDAIRES.
 - organise les contacts entre élus des différentes branches
 - oriente les adhérents isolés vers les sections locales, ou suscite la création des sections locales.

Les Elus

- MA-95 Les interventions des élus aux différentes instances sont préparées par consultation directe ou par courrier électronique des membres du conseil de branche et de l'ensemble des membres de la liste. Les élus aux différentes instances d'organisme transmettent des comptes-rendus réguliers à leur conseil de branche et pour les élus CA et CTPC, au CN.
- MA-96 Les élus participent à la formation de leurs successeurs. Ils participent aux commissions de SUD Recherche EPST qui permettent de faire bénéficier à tous des avancées de chaque branche obtenues dans les instances. En particulier, ils participent aux réunions des élus CAP, des élus CA/CTP...

Quelques pistes pour se rapprocher de notre objectif

Fonctionnement interne

- MA-97 Le fonctionnement des commissions internes peut être amélioré en ajustant leur configuration en lien avec le cadre des instances de concertation dans les EPST : social (CNAS), conditions de travail (CHS), formation permanente, emploi-budget-précarité (CTP-CA), statut (CAP).
- MA-98 Les prochaines formations syndicales devraient être dotées d'un comité d'organisation ad hoc comprenant au moins un représentant de chaque branche (ceci évitera aussi des erreurs de perception du public visé).
- MA-99 Il faut améliorer la communication :
- Inciter à l'accès volontaire au site WEB (de SUDRe comme de Solidaires) : envoi régulier de la liste des documents d'actualité (en cliquant), travail de longue haleine pour que le réflexe soit pris... d'aller s'informer quand on a un moment de disponibilité (de temps et d'esprit). Réserver l'envoi en attaché à des informations urgentes ou incontournables (à lister)

- Donner un nouveau souffle et une meilleure périodicité à « SUD info Express » pour conforter en interne et vis à vis de tous les personnels une identité bien visible de SUD-RE, ce sera aussi un vecteur de syndicalisation.
- Soigner la visibilité du syndicat dans les mobilisations : autocollants, mais aussi drapeaux, voire banderoles.

MA-100 Pour aider au fonctionnement local on systématisera les bonnes pratiques initiées par certaines sections ou sous sections locales : RV régulier à la pause de midi (au restaurant d'établissement par exemple), calendrier prévisionnel de rencontres (par exemple le premier vendredi du mois...)....

MA-101 Pour renforcer la synergie avec Solidaires il faut accentuer l'investissement dans les commissions et groupes de travail nationaux, (sachant que sur cet aspect, la force des commissions dépendra aussi de l'engagement des autres secteurs de Solidaires...).

Initier une politique de développement syndical

MA-102 L'état de notre implantation demeure faible dans les « gros »EPST comme l'INRA et le CNRS, sans parler de l'INSERM...

MA-103 En 2006, nous pouvons désormais nous appuyer sur l'audience acquise dans plusieurs EPST et sur la stabilisation de sections pour mieux faire connaître le syndicat :

- planning de réunions ouvertes d'information sur proposition des branches et en prenant appui sur les autres secteurs déjà implantés dans la ville.
- pour l'arrivée de ces nouveaux adhérents : livret d'accueil leur permettant de s'approprier les enjeux (profil de Solidaires, principaux textes de SUD Recherche EPST, fonctionnement des EPST) pour s'investir à leur tour.