

Solidaires



Motion d'orientation

approuvée
par le Congrès de Lyon

-

Octobre 2019

Sommaire

| | |
|--|-----------|
| Quel service public de recherche ? | 5 |
| Dépasser l'opposition simpliste recherche fondamentale / recherche appliquée | 5 |
| Qu'est-ce que la recherche publique et quel type de recherche on doit/souhaite défendre ?..... | 5 |
| Quelles relations entre science et société ?..... | 6 |
| Les grands principes que nous voulons voir respectés dans la recherche publique | 7 |
| Recherche publique, recherche privée : une collaboration sur des bases claires..... | 8 |
| 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 | 9 |
| Emploi dans la recherche publique et statut des personnels des EPST | 10 |
| Introduction | 10 |
| Le respect du statut de fonctionnaire des EPST | 10 |
| Un vrai CDD de droit public pour les doctorant-e-s, un traitement digne de tou-te-s les étudiant-e-s accueilli-e-s..... | 11 |
| Des droits accrus pour les personnels non permanents..... | 12 |
| Représentation de tous les personnels des EPST | 12 |
| Recrutements et carrières, évaluation | 12 |
| Rémunérations, salaires, pouvoir d'achat : principes et revendications..... | 17 |
| Conditions de travail, temps de travail, organisation | 19 |
| Action sociale | 20 |
| Santé Travail et CHSCT..... | 22 |
| Retour sur les enseignements de la période depuis la mise en place des CHSCT | 22 |
| Avoir les moyens de réagir..... | 22 |
| Se donner des outils | 23 |

| | |
|---|-----------|
| Moyens d'action et vie syndicale..... | 24 |
| Introduction..... | 24 |
| Réflexion collective..... | 24 |
| Formation syndicale et autres droits syndicaux..... | 25 |
| Action intersyndicale | 26 |
| Participation aux instances des EPST | 26 |
| Représentation de tous les personnels des EPST | 26 |
| Conseil d'administration..... | 26 |
| Comité technique | 26 |
| Commissions administratives paritaires et autres instances d'évaluation, de promotions et de recrutement..... | 27 |
| Commissions consultatives paritaires..... | 27 |
| Pétitions et ouvertures sur la population..... | 27 |
| Grève et manifestations..... | 27 |
| Recours juridique..... | 28 |
| Vie syndicale | 28 |
| Cadre général..... | 28 |
| Les sections locales..... | 29 |
| Le Conseil de Branche..... | 30 |
| Le Conseil National..... | 31 |
| Le Bureau National | 31 |
| Les élu-e-s | 32 |
| Quelques pistes pour se rapprocher de notre objectif..... | 32 |
| Fonctionnement interne | 32 |
| Initier une politique de développement syndical..... | 32 |

Quel service public de recherche ?

Dépasser l'opposition simpliste recherche fondamentale / recherche appliquée Qu'est-ce que la recherche publique et quel type de recherche on doit/souhaite défendre ?

- 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 ou la chercheur-e observe. Ses applications et ses résultats sont donc inconnus a priori, avec une échéance imprévisible et une rentabilité aléatoire. Ses résultats appartiennent au patrimoine de l'humanité et ne doivent pas être brevetables (même si certains ont tenté de le faire). 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 » qui unit recherche fondamentale et recherche appliquée, correspond à 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 auteur-e-s 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 Tout ce qui concerne la compréhension de la société dans laquelle nous vivons, qui permet aux citoyen-ne-s et aux élu-e-s de comprendre un peu mieux les problèmes auxquels ils et elles sont confronté-e-s, 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 profit : 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 ANR, les pôles de compétitivité et les autres formes récentes de pilotage des universités 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, comme l'opposition traditionnelle, entre « recherche fondamentale » et « recherche appliquée » (entendue le plus souvent uniquement comme recherche-innovation à but commercial).

Quelles relations entre science et société ?

- SPR-9 L'ouverture de la recherche à la société est indispensable. Nous n'avons pas réussi jusqu'ici à faire partager notre vision par les différents mouvements de la recherche depuis 2003. Ainsi, lors de la crise amorcée fin 2003, les chercheur-e-s ont demandé et obtenu l'appui des citoyen-ne-s, mais sans proposer qu'en contrepartie ces citoyen-ne-s se mêlent de la recherche. Depuis, nous subissons les conséquences des conclusions des états généraux de la recherche de 2004 que nous avons rejetées : Agence nationale de la recherche (ANR), Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES) devenue Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES), financement par projet, réorganisation des universités...
- SPR-10 À cela, plusieurs raisons contribuent certainement :
- Le refus de tout pilotage de nombreux acteurs de la Recherche publique, au nom de la « liberté du-de la chercheur.e » 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 lobbies d'orienter la recherche en accord avec leurs positions idéologiques.
- SPR-11 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'État – 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-12 Nous ne pouvons donc refuser systématiquement toute intervention des autorités publiques (collectivités, État, Commission européenne...). 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-13 Le syndicat se donne les moyens d'organiser des journées de formation syndicale et d'éducation populaire sur les articulations entre recherche et société.

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

SPR-14 Au sein même de la recherche publique, les établissements publics à caractère scientifique et technologique (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-15 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'État peuvent garantir.

SPR-16 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'accord général sur le commerce des services (AGCS) dans les règles de fonctionnement des services publics.

SPR-17 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 conseil d'administration (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'utilisateurs (des transports par exemple) ou de riverains...

SPR-18 Nous sommes 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 concitoyen-ne-s, 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-19 Nous sommes pour le droit des générations futures à disposer d'une planète vivable, qui passe entre autres 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-e-s à des impasses.

SPR-20 Nous sommes pour une recherche qui offre une expertise publique indépendante. La relation de confiance entre les citoyen-ne-s 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-21 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-22 Nous voulons un projet collectif d'avenir pour la recherche publique, porteur de sens pour nos activités, et une recherche qui investit pour bâtir un monde solidaire, pour la collectivité et pour chacun-e !

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-e 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 et 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.
 - Que cette collaboration ne crée pas de conflit d'intérêts.
- SPR-27 Nous sommes opposé-e-s aux dispositifs d'intéressement mis en place par la loi de 1999 sur la recherche et l'innovation, renforcés par l'article 119 de la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises de 2019. 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, seul-e-s les plus riches pourront identifier, déposer puis maintenir les brevets ;
 - Conséquence du point précédent, la situation de monopole pour le détenteur ou la détentrice qui a mainmise sur le vivant ;
 - La politique du fait accompli est 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 Pour faire avancer l'ouverture des conseils d'administration aux organismes ou associations portant une parole alternative, et dont les valeurs sont proches de celles de Solidaires, les élu-e-s Sud Recherche EPST peuvent, par exemple, lire 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 citoyen-ne-s, être moteur de la réflexion et force de proposition (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 discipline (appel à des compétences issues de toutes les disciplines pouvant apporter une contribution, et particulièrement les sciences humaines et sociales) et suppose donc de revoir les modes d'organisation et d'évaluation de la recherche.
- SPR-32 Au-delà de la loi sur les lanceurs d'alerte de 2016, il faut travailler à une meilleure protection de ceux-ci et à la création d'une clause de conscience pour la sauvegarde d'un intérêt général. Le syndicat poursuivra sa réflexion avec les autres intervenants du champ de la recherche.
- 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 Faire progresser et mettre en débat les différentes formes de démocratie (représentative, participative, directe...), à la fois dans les lieux de travail et plus généralement dans la société.
- SPR-35 Montrer l'intérêt de la recherche fondamentale et de la recherche à visée sociétale par des exemples concrets issus des recherches passées et présentes.

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 demandeurs et demandeuses d'emploi 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 connaissances 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 est 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 établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) sous les statuts respectifs des personnels permanents de ces établissements et intégralement financés par le budget de l'État.
- ES-4 En tant que syndicat de personnels des EPST, nous sommes particulièrement attaché-e-s à ce que ce plan pluriannuel intègre les objectifs suivants :
- Recrutement des jeunes chercheurs et chercheuses 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 ;
 - Reconnaissance des qualifications.

Le respect du statut de fonctionnaire des EPST

- ES-5 Le statut de fonctionnaire n'est pas en lui-même un frein à la créativité et à la mobilité des individu-e-s, 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'État.
- ES-6 Nous réaffirmons notre attachement au statut de fonctionnaire 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 la mise en place d'un statut bis sous forme de CDI qui remettra de fait en cause le fonctionnement du statut de titulaire, 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'État 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 sont le remplacement de titulaires absents pour cause de maladie, congé parental... et les doctorant-e-s, pour lequel-le-s nous revendiquons la mise en place d'un vrai statut de CDD de droit public.
- ES-8 En conséquence, pour nous, les jeunes chercheurs et chercheuses doivent être recruté-e-s directement dans les corps de chargé-e-s de recherche (CR) au plus près de la fin de la thèse.
- ES-9 S'il est intéressant que le jeune chercheur ou la jeune chercheuse 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 le corps des 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 agent-e-s 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. Les spécificités de nos activités de recherche nécessitent souvent des connaissances que n'ont pas forcément les personnels externalisés, les exposant à des risques professionnels non couverts. 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 chercheuses (et les directions !) ? Est-il normal que la recherche publique – et toute la fonction publique d'État – soit de plus en plus fermée à ceux qui n'ont pas fait d'études supérieures ?
- ES-12 Nous demandons un plan pluriannuel de création 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 agent-e-s 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'agent-e-s précaires et d'agent-e-s sous classé-e-s.

Un vrai CDD de droit public pour les doctorant-e-s, un traitement digne de tou-te-s les étudiant-e-s accueilli-e-s

- ES-13 Nous revendiquons un vrai CDD de droit public pour les doctorant-e-s qui sont certes étudiant-e-s mais aussi travailleur-se-s de la recherche à temps plein. La période de thèse doit être considérée comme un véritable travail de recherche, sanctionné 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 doctorant-e-s français à leurs collègues étrangers qui, même lorsqu'ils sont titulaires du même CDD, se voient refuser maintenant systématiquement la carte de séjour « salarié-e » 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 ou à la nouvelle docteure de terminer la rédaction des projets de publication 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-e- d'études (2^e 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 accueilli-e-s et rémunéré-e-s ou gratifié-e-s les étudiant-e-s 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 absent-e-s, besoin de compétences particulières ne devant pas être pérennisées) devraient être envisagées des améliorations des droits de ces CDD, notamment que la durée du CDD soit ajustée à la durée de l'absence 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 tout au long de leurs parcours.
- 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 doctorant-e-s.
- ES-20 Avec la multiplication des structures publiques ou privées susceptibles d'employer des 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, détaché-e-s, mis-es à disposition...) puissent être électeurs ou électrices 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 aux Conseils d'administrations (CA)), hormis évidemment les commissions administratives paritaires (CAP) de corps, ainsi qu'au niveau du comité technique (CT) du ministère en charge de la recherche.
- ES-22 Les systèmes de représentation des personnels sont très souvent basés sur des collègues qui conduisent à une surreprésentation des chercheur-e-s (et à l'intérieur des chercheur-e-s à une surreprésentation des directeur-riche-s 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 comité technique paritaire (CT) sans collègue, 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 conseils scientifiques (CS) et aux diverses instances d'évaluation (commission d'évaluation des chercheurs, Comité national de la recherche scientifique). Nous poursuivons en notre sein le débat à partir des éléments apportés par notre commission « Évaluation ».
- ES-24 Nous proposons de redonner aux CAP de chercheur-e-s leurs prérogatives dans les passages de grades.

Recrutements et carrières

- ES-25 Nous souhaitons la revalorisation de l'ensemble des salaires de début de carrière, 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-e.
- ES-26 Alors qu'aujourd'hui les réformes visent à allonger la durée de la vie passée au travail avant de pouvoir prendre sa retraite, la durée des carrières de chaque grade ne dépasse pas 32 ans (assistant ingénieur), ce qui fait que chacun-e 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-e, qu'il ou elle bénéficie ou non de promotion, doit pouvoir progresser sur toute la durée nécessaire pour acquérir un droit à la retraite à taux plein. Nous revendiquons le déblocage des carrières par basculement automatique dans le grade ou le corps immédiatement supérieur.

- ES-27 Il est nécessaire de permettre à chacun-e 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 promotion au corps supérieur.
- ES-28 Une mesure de fusion des dernières échelles de la catégorie C doit s'appliquer afin de ne conserver que le seul grade des adjoint-e-s techniques principaux-ales de 1^{re} classe (ATP1). Cette mesure doit s'accompagner d'un plan de reclassement des adjoint-e-s techniques (AT) et adjoint-e-s techniques principaux-ales de seconde classe (ATP2) en place dans le grade ATP1.
- ES-29 Nous sommes très attaché-e-s à ce que puissent être recruté-e-s dans les EPST des personnels n'ayant pas de diplôme, afin de répondre à la mission sociale d'intégration de la fonction publique en supprimant la condition de diplôme au plancher du corps des adjoint-e-s technique de la recherche (ATR). Ceci étant, il ne faut pas que les emplois de catégorie C servent à recruter des assistant-e-s ingénieur-e-s 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 des profils de poste et des jurys pour éviter le recrutement de surdiplômé-e-s, et ce pas seulement en catégorie C mais aussi dans les corps des technicien-ne-s, assistant-e-s ingénieur-e-s et ingénieur-e-s 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'activité de niveau équivalent exercées précédemment, aussi bien dans le public que dans le privé ;
 - Le déblocage des carrières des agent-e-s, la reconnaissance de leur qualification et des fonctions qu'ils ou elles exercent, à travers un plan de reclassement (révision des conditions de promotions).

Évaluation

De l'évaluation...

- ES-32 L'évaluation fait partie du quotidien du ou de la travailleur-se de la recherche. De fait, le mot « évaluation » recouvre de nombreuses réalités extrêmement différentes et il nous apparaît important de préciser que nous sommes exposé-e-s à différents types d'évaluation : évaluation d'un travail scientifique bien délimité et déjà effectué, évaluation d'un projet scientifique, évaluation professionnelle/de carrière... Ces évaluations se font sous différentes modalités (par des pairs ou hiérarchique) et impliquent différents niveaux d'organisation de travail (individu-e, équipe, unité, établissement).
- ES-33 En l'état actuel, nous pensons qu'il n'existe pas d'évaluation neutre. En particulier, les évaluations individuelles et de carrières ainsi que les évaluations de sélection des projets scientifiques sont des évaluations sanctions, souvent associées à l'attribution (ou – le plus souvent – non) de primes, promotions, ou financements sur des critères souvent flous d'excellence. De plus, l'évaluation telle qu'elle est souvent pratiquée souffre d'un énorme

biais lié à la position de la ou des personnes évaluées dans la hiérarchie du monde de la recherche. Pour chaque évaluation, il convient de se demander quel en est l'objectif : sert-elle à valider qu'un travail a été effectué selon les critères de la démarche scientifique communément admise ou est-ce un outil de gestion managériale de la pénurie, un alibi pour imposer des choix politiques non consensuels ? Sud Recherche EPST défend une évaluation-conseil, choisie et non subie, qui s'effectuerait avec empathie et bienveillance.

De l'évaluation... pour quoi faire ?

- ES-34 SUD Recherche EPST affirme que la seule évaluation acceptable est celle qui permet d'aider le collectif de travail et ses membres à améliorer la qualité de son travail, à mieux évoluer dans son travail. Les évaluations institutionnelles qui visent a priori la sélection et conduisent à des répercussions financières ou sur la carrière, ou émettent des jugements sur des individu-e-s ou des équipes ne sont pas acceptables.
- ES-35 Cette évaluation-conseil ne peut porter que sur des travaux, des activités, des méthodes et jamais sur un-e individu-e, sa personnalité, ses « qualités » supposées.
- ES-36 Les élu-e-s SUD Recherche EPST refusent de participer à toute attribution de médailles, primes individuelles et autre distinction.
- ES-37 Les ingénieur-e-s, technicien-ne-s et administratif-ve-s font pour la plupart l'objet d'une évaluation uniquement hiérarchique, avec les risques qui en découlent (avis non éclairé, relation conflictuelle...).
- ES-38 SUD Recherche EPST revendique donc une évaluation-conseil non hiérarchique, permettant d'enrichir sa pratique professionnelle tout en prenant de la distance avec le quotidien. Cette évaluation-conseil doit concerner le personnel des EPST le plus largement possible (post-doctorant-e-s, personnel technique et administratif, chercheur-e-s, ingénieur-e-s, etc...).
- ES-39 Plus largement, SUD Recherche EPST s'oppose à toute transformation de l'évaluation en une notation utilisée ensuite comme un outil de gestion des équipes et du personnel. Nous refusons que l'évaluation soit utilisée pour pointer les « moins méritant-e-s » et ensuite les soumettre à une évolution très forte de leurs missions et périmètres, conduite de l'extérieur. De même, nous refusons l'évaluation « bons points » qui permettrait ensuite de doter plus généreusement certains laboratoires « bien » évalués ou d'attribuer des avantages individuels sous quelques formes que soit.
- ES-40 Toute méthode d'évaluation utilisant l'humiliation doit être bannie.
- ES-41 Sauf à prouver qu'un ou une collègue abuse du système et de ses collaborateurs ou collaboratrices, l'évaluation ne doit jamais se traduire par un constat « d'insuffisance professionnelle » qui conduit au licenciement. Au contraire, les causes des difficultés rencontrées doivent être identifiées et combattues.
- ES-42 Sud Recherche EPST demande la suppression de l'éméritat qui revient à faire effectuer du travail par un-e collègue retraité-e plutôt que par un-e collègue en activité.
- ES-43 Pour le maintien des compétences et des activités, le tuilage entre les agent-e-s doit se faire avant le départ à la retraite, ce qui implique de recruter.
- ES-44 Les comités de suivi de thèse doivent participer de cette logique d'accompagnement ; ils ne doivent pas constituer un facteur de pression sur les doctorant-e-s. Les comités de suivi de thèse doivent permettre à la thèse de se dérouler dans les meilleures conditions et agir comme conseillers et conseillères scientifiques, comme une aide et un soutien des doctorant-e-s.

De l'évaluation... par qui ?

- ES-45 L'évaluation non hiérarchique devra être réalisée par des spécialistes du métier exercé, remplissant des fonctions similaires. Les dérives actuelles de l'évaluation des travaux de recherche sont par exemple :
- On applique des méthodes quantitatives simplistes qui se résument à compter (les publications de rang A, les doctorant-e-s ayant soutenu, les brevets, etc...). Cette pratique induit des comportements d'adaptation pour chercher à satisfaire les critères quantitatifs – le célèbre « publish or perish » (1918) – sans améliorer les recherches conduites : découpage d'une publication en plusieurs, manque de rigueur scientifique

pour aller plus vite, voire fraude. En parallèle, cela induit aussi une inflation du travail de rapporteur et de la rapportrice, qui réduit d'autant le temps consacré à écrire ses propres articles.

- On ne prend pas suffisamment en compte la diversité des activités réalisées : travaux de recherche, publications, enseignements, encadrement doctoral, expertises, diffusion de connaissance y compris vers le grand public, ...
- On n'adapte pas les méthodes d'évaluation à la discipline ou au domaine d'activité de l'équipe ;
- On pénalise l'émergence de nouvelles idées, qui demandent du temps de maturation. Une telle pratique pousse également à abandonner toute voie de recherche demandant des investigations approfondies avant d'atteindre un stade publiable.
- On ne fait pas suffisamment le lien entre l'activité individuelle et les activités du collectif.

- ES-46 Toute personne ayant contribué à un travail doit être associée, y compris le cas échéant comme co-auteur-e, quel que soit son corps ou grade, à la publication qu'elle soit technique ou scientifique.
- ES-47 SUD Recherche EPST demande que le temps consacré par les membres (nommé-e-s ou élu-e-s) des commissions d'évaluation soit considéré et valorisé comme du temps de travail. Le corollaire est qu'il ne doit pas donner lieu à rémunération supplémentaire.
- ES-48 Le rôle des représentant-e-s du personnel est de défendre les agent-e-s en particulier celles et ceux qui ne sont jamais soutenu-e-s par la direction et de dénoncer tous les favoritismes.
- ES-49 Les élu-e-s syndicaux-ales n'ont pas pour rôle de juger le travail de leurs collègues. Elles et ils sont là pour garantir l'équité. Face aux arguments de « mérite » définis selon les besoins du moment par la direction, voire d'autres élu-e-s, leurs critères de sélection des dossiers à défendre doivent s'appuyer sur des éléments factuels de blocage en bout de grille, de déroulement de carrière, de sous-classement, pour défendre pour tou-te-s à un déroulement de carrière satisfaisant (selon nos revendications).
- ES-50 Les élu-e-s SUD Recherche EPST militent pour que les expertises publiques demandées aux organismes de recherche, évaluations à destination de la société, soient réalisées collectivement par l'ensemble de la communauté scientifique compétente et non plus confiées à des individu-e-s choisi-e-s par les directions. Cela permet de garantir une indépendance en limitant les éventuels liens de subordination entre certaines équipes scientifiques et des donneurs-ses d'ordre ayant des intérêts particuliers.

L'évaluation... comment combattre les dérives du système ?

- ES-51 Toute évaluation, tant individuelle que collective, doit donner lieu à un retour argumenté.
- ES-52 SUD Recherche EPST s'oppose à des évaluations, tant individuelles que collectives, dont l'avis serait accompagné d'une notation chiffrée (type A/ B/ C ou 1/ 2/ 3, ou « insuffisant/passable/expert »).
- ES-53 Les membres des commissions d'évaluation soutenus par SUD Recherche EPST militeront pour que les classements et notations qui existent soient accompagnés d'un avis motivé explicite pour chaque agent-e.
- ES-54 Même si les pratiques d'évaluation de l'HCERES sont à présent plus orientées vers une évaluation-conseil que celles de feu l'AERES, nous refusons que les résultats de ces évaluations soient utilisés pour faire des interclassements ou des fermetures d'équipes.
- ES-55 Pour Sud Recherche EPST, si l'éthique et la qualité de la science passent par la formation du personnel de la recherche, elles passent aussi par la possibilité de faire de la recherche sereinement : avoir du temps et des conditions de travail adéquates, avoir des postes statutaires pour éviter le renouvellement incessant et la précarité des personnels.
- ES-56 Sud Recherche EPST défend une science ouverte, fondée sur le libre partage des connaissances, et donc notamment le développement de la publication accessible à tou-te-s :
- Le partage et la confrontation font partie intégrante du travail de la recherche ; cela passe par l'écriture d'articles, de livres, la mise à disposition de données, etc. ;

- Certaines des maisons d'édition scientifiques font partie des entreprises les plus rentables au monde et profitent de la position de quasi-monopole dont elles disposent lorsque leur revue est reconnue dans une discipline pour fixer unilatéralement les prix des abonnements à ces revues et les charges pour les auteur-e-s des articles en accès ouvert (« gold open access ») ;
- Face à cela, nous revendiquons une politique publique volontariste qui offre de réelles alternatives à ces monopoles. Nous promovons le principe d'une science ouverte (publication en open access directement, mise à disposition des publications dès la fin du délai d'exclusivité...);
- Cette ouverture des publications est prévue par les dispositions de la recherche publique et cohérente avec la notion de service public. Elle permet le respect de nos obligations de rendre compte à l'ensemble de la société. Elle garantit aussi un accès des méthodes et résultats de la recherche aux citoyen-ne-s (qui peuvent dans certains cas s'en saisir pour questionner les décisions publiques et l'organisation sociale, notamment sur les questions d'environnement), aux collègues de pays moins argentés, aux entreprises, aux associations... ;

ES-57 Au vu des pratiques actuelles d'évaluation, le travail de ces rapporteur-se-s doit être systématiquement reconnu dans leur évaluation personnelle. Lorsqu'ils sont présent-e-s dans les comités d'évaluation, les représentant-e-s du personnel élu-e-s sur des listes Sud Recherche EPST agiront pour que ce soit le cas pour les agent-e-s dont les dossiers sont examinés.

- Des dérives sur ce processus de sélection ont été constatées : acceptation d'articles médiocres par copinage, écriture trop rapide du rapport qui conduit à passer involontairement à côté de fautes ou d'erreurs, etc...
- Nous étudierons les procédures d'évaluation en accès ouvert (OPR) et demanderons la publication annuelle des listes d'expert-e-s.
- Nous soutenons l'usage de plateformes permettant aux lecteurs et aux lectrices de soulever publiquement des questions aux auteur-e-s.

ES-58 Sud Recherche EPST suit avec intérêt et vigilance l'émergence de la « science et recherche reproductible ». Ce mode de production et de diffusion de la recherche consiste à mettre à disposition non seulement les articles, mais aussi les méthodes expérimentales, les données et les codes utilisés, à disposition sur un ou plusieurs sites web. C'est ainsi un moyen de favoriser la collaboration et non la compétition entre les équipes et c'est donc un complément nécessaire et logique au libre accès aux publications... Toutefois, il faut tenir compte des spécificités des différentes disciplines et pratiques scientifiques. De même, il est important de se souvenir que toute production de savoir est nécessairement socialement située. De plus, il faut rester vigilant face aux mésusages de la science ouverte.

Handicap

ES-59 Il faut que les organismes aient des politiques volontaristes en ce qui concerne le recrutement et le maintien dans l'emploi des agent-e-s en situation de handicap, par exemple, permettre l'accès des jeunes en situation de handicap, notamment étudiant-e-s, aux métiers de la recherche en favorisant leur accueil en stage (en partenariat avec les universités). Par ailleurs, il faut exercer un contrôle auprès de nos établissements pour l'application entière du « protocole sur l'emploi des travailleur-se-s handicapé-e-s dans la fonction publique de l'État » de 2001 lors du recrutement et tout au long de la carrière, 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 en situation de handicap, en obligeant chaque établissement à établir un plan triennal, à l'issue duquel le taux de recrutement devra avoir atteint au moins 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 travailleur-se-s en situation de handicap.

- Multipliant les actions de sensibilisation des travailleur-se-s pour mieux vivre ensemble, condition nécessaire 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 directeur-trice-s des ressources humaines (DRH), assistant-e-s sociaux-ales, 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 intervenant-e-s spécialisé-e-s. À cet égard, une journée « portes ouvertes aux personnes handicapées » pourrait être organisée avec les partenariats locaux.
- Adaptant chaque fois que nécessaire l'environnement et le poste de travail pour assurer l'autonomie de l'agent-e, en le finançant au besoin sur le budget de l'établissement.

- ES-60 Quant à la parité femmes-hommes, 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. Il est indispensable que les membres des jurys de concours internes et externes soient formé-e-s aux biais procéduraux auxquels sont soumis-es les candidat-e-s en fonction de leur genre (type de questions, qualités présumées, etc.).
- ES-61 Le droit à la mobilité est une conquête du statut de fonctionnaire, les DRH 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-62 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 forcé-e-s brutalement à la mobilité.
- ES-63 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-64 Les frais d'inscriptions aux formations diplômantes doivent être remboursés pour toutes les catégories de personnels, titulaires et non titulaires y compris les doctorant-e-s.

Rémunérations, salaires, pouvoir d'achat : principes et revendications

- ES-65 Le salaire est un droit, il ne doit pas être un outil de management ni un moyen de pression sur les agent-e-s.
- ES-66 Le principe même de la construction collective s'oppose à l'individualisation des rémunérations.
- ES-67 Pour éviter les mises en concurrence stériles, la « compétitivité » à tous crins, la surproduction et les incitations à la consommation, pour assurer l'égalité de chacun-e indépendamment de ses capacités, le revenu doit être déconnecté de la productivité.
- ES-68 Il faut abandonner l'illusion entretenue par les dirigeant-e-s actuel-le-s de la société (politiques, économiques, financiers et ... administratifs) que la récompense de l'utilité sociale est la rémunération.
- ES-69 La notion de prime (régime indemnitaire) doit donc disparaître à terme, toute la rémunération étant intégrée dans le salaire (régime indiciaire).
- ES-70 La rémunération ne doit pas être conditionnée par un « mérite » impossible à définir de façon univoque et objective. Les indicateurs de « performance » eux-mêmes ne mesurent

que l'adéquation à un modèle arbitraire et à l'intérêt de ceux qui détiennent le pouvoir de décision.

- ES-71 Le salaire de base doit être suffisant pour ne pas amener les agent-e-s à réaliser de plus en plus de tâches pour augmenter leurs revenus. Toute tâche (par exemple l'enseignement, la participation aux jurys ou à des expertises etc.) doit s'inscrire dans le temps de travail de l'agent-e. Toute tâche supplémentaire doit être prise en compte dans les besoins de recrutement plutôt que donner lieu à rémunération supplémentaire.
- ES-72 Lorsqu'ils existent, les revenus industriels doivent revenir en totalité à l'organisme et ne pas constituer une rémunération supplémentaire pour certain-e-s chercheur-e-s et/ou équipes.
- ES-73 La lutte contre la pénibilité doit passer par une remise en question de l'organisation du travail, par des compensations en temps de repos, le cas échéant en annuités de retraites plutôt qu'en rémunération complémentaire
- ES-74 Dans l'attente de la titularisation des agent-e-s contractuel-le-s, SUD Recherche EPST revendique :
- L'alignement de leur rémunération sur celles des titulaires (primes comprises), avec une prise en compte totale de l'expérience professionnelle antérieure ;
 - L'alignement de leur évolution de leur rémunération sur celle des titulaires.
- ES-75 Le pouvoir d'achat au recrutement ne doit pas baisser au rythme de l'inflation.
- ES-76 C'est l'indexation des salaires qui doit compenser l'inflation et pas les évolutions de carrière.
- ES-77 Aucune rémunération ne doit être inférieure à 1 751 € net pour un temps complet en 2019.
- ES-78 Les écarts maximums de rémunération ne doivent pas dépasser un rapport d'un à quatre.
- ES-79 Il ne doit pas y avoir de situation de blocage de carrière en deçà de la limite de 4 x 1 751 € net en 2019.
- ES-80 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'échelon 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 agent-e-s bloqué-e-s dans leur grade.
- ES-81 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 ;
 - La suppression de toutes les primes liées à la fonction (ISFIC, NBI, PFI, ...) et de toute forme de prime au mérite, en particulier la PES devenue PEDR, ou d'intéressement. (Nota : dans le RIFSEEP il s'agit des « sujétions particulières », pas des « sujétions et astreintes » que nous connaissons) ;
 - Dans le contexte actuel, nous mettons en avant l'exigence prioritaire d'une augmentation mensuelle uniforme - en points d'indice - identique pour tou-te-s (titulaires et contractuel-le-s), meilleure réponse unifiante sur le rattrapage de pouvoir d'achat, la revalorisation des carrières et le régime indemnitaire ;
 - Que toutes les augmentations revendiquées doivent être uniformes (montant identiques pour tou-te-s) tant que le salaire minimum revendiqué n'est pas atteint ;
 - Que le classement dans une grille prenne en compte l'intégralité de l'expérience professionnelle, qu'elle soit acquise dans le public ou le privé, quel que soit le pays d'exercice ;
 - Une refonte égalitaire du supplément familial de traitement (SFT), qui soit attribué sans condition statutaire et où chaque enfant à charge donne droit à un montant identique ;

- Une refonte égalitaire de l'indemnité de résidence qui soit attribuée sans condition statutaire ;
- Une refonte égalitaire des primes d'indemnité de résidence en fonction de la réalité des coûts du logement.

ES-82 SUD Recherche EPST refuse :

- Le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) ;
- La modulation individuelle des primes avec attribution à tout le personnel d'un montant uniforme aligné sur la prime moyenne des ingénieur-e-s de recherche hors classe (IRHC) et intégration de cette prime au salaire.

Conditions de travail, temps de travail, organisation

ES-83 Les dépassements de temps de travail, les horaires de travail décalés ou morcelés qui dégradent les conditions de travail et la vie privée ne concernent pas seulement les agent-e-s, permanents ou non, de nos organismes.

ES-84 Les travailleur-se-s employé-e-s dans des entreprises extérieures sous-contrat avec les organismes peuvent être soumis à une planification de leur temps de travail rendant leur vie personnelle très compliquée (nettoyage avant ouverture des bureaux et après leur fermeture) et leur conditions de travail difficiles (travaux payés au forfait même si le temps nécessaire pour les réaliser est nettement supérieur...) imposées par les entreprises qui les emploient parce que celles-ci ont décroché des contrats sur le seul critère du moins-disant.

ES-85 SUD Recherche EPST œuvrera pour qu'aucune personne travaillant dans nos établissements ne subisse des contraintes de cette sorte de la part de l'entreprise qui l'emploie.

ES-86 SUD Recherche EPST défend l'acquis de la réduction du temps de travail. Il regrette toutefois que le personnel n'ait pu obtenir les créations de postes nécessaires à la compensation de cette réduction. Pour les agent-e-s, la réduction du temps de travail (RTT) s'est souvent accompagnée d'une pression accrue.

ES-87 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-88 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-89 La revendication historique des trente-deux heures avec embauches correspondantes pour mettre fin au chômage nous semble plus que jamais d'actualité.

ES-90 Pour lutter contre le chômage et disposer de plus de temps libre, SUD Recherche EPST revendique une réduction du temps de travail et encourage le passage à une semaine de 32 heures qui soit possible d'être réalisée en 4 jours, sans perte de salaire.

ES-91 Cette diminution du temps de travail devra être intégralement compensée par des recrutements de titulaires afin que la mesure se traduise par un réel partage du travail, et qu'elle n'augmente pas la charge de travail du personnel.

ES-92 La réduction des moyens financiers et humains associée à de nouveaux modes de financement basés sur des appels à projets, ainsi que les modes de fonctionnement et d'évaluation de la recherche poussent à la course aux publications et à la concurrence. Ils sont à l'origine d'une pression de plus en plus importante, relayée par les hiérarchies mais aussi par le collectif de travail. Cette pression touche tout le personnel, directement ou indirectement. Elle se traduit pour beaucoup de membres du personnel par un temps de travail bien supérieur à la durée légale, aux amplitudes maximum autorisées, sans prise en compte des temps de repos minimum...

ES-93 Il est nécessaire d'avoir une réflexion collective sur l'organisation du travail dans la recherche afin de mettre fin à cette pression qui est inacceptable. La rémunération à la

performance est l'un des moyens qu'utilisent nos directions pour que le personnel intègre cette pression et la fasse subir aux collègues.

- ES-94 SUD Recherche EPST défend le droit de chaque agent-e à ne pas dépasser les horaires légaux du temps de travail. Aucune personne ne doit se sentir obligée de répondre de manière récurrente à la charge de travail en dépassant la durée légale. La quantité totale de travail doit être adaptée aux effectifs. La variable d'ajustement ne peut pas être la charge individuelle de travail.
- ES-95 Dans les instances, les représentant-e-s du personnel SUD Recherche EPST ne doivent pas, dans leur manière d'appréhender un dossier, encourager cette course au « travailler plus ».
- ES-96 Le conseil national (CN) qui sera issu du congrès initiera une réflexion pour ne pas tenir compte du mérite dans les concours de recrutement externes (DR par exemple).
- ES-97 SUD Recherche EPST demande le recrutement de personnel en nombre suffisant dans les EPST afin que la charge de travail de chaque agent-e soit compatible avec le respect du temps de travail légal. De la même façon, les décharges de service à titre syndical doivent être compensées par des recrutements pour ne pas reporter la charge de travail sur les collègues.
- ES-98 Il est nécessaire que les organismes se dotent d'une charte pour le respect du temps de travail et de l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle.
- ES-99 De plus, SUD Recherche EPST incite chacun-e à réduire la pression (volontaire ou non) qu'il-elle exerce sur les autres et sur lui-elle-même, ne serait-ce que par l'exemple (envoi de courriels à des heures indues et autres dérives liées aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, engagements pris sans consultation préalable...) et à prendre en compte dans la charge de travail les activités annexes au cœur de métier (agent-e-s de prévention, correspondant-e-s formation, activité syndicale, participation à des instances...).
- ES-100 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 agent-e-s à résider loin de leur lieu de travail. Les règles actuelles doivent être revues pour assurer à chacun-e des conditions d'exercice décentes et inciter à l'usage des solutions les moins polluantes.

Action sociale

- ES-101 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-102 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-103 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-104 Toutes les prestations de type supplément familial de traitement, actuellement proportionnelles au salaire, doivent être uniformes pour tou-te-s les salarié-e-s.
- ES-105 Dans le cadre de l'action sociale, Sud Recherche EPST défendra :
- L'accès pour tou-te-s, y compris les stagiaires étudiant-e-s, 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 sociale 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 agent-e-s en difficulté par la mise en place d'un suivi global (financier, psychologique, social...) personnalisé. Cela nécessite le recrutement d'assistant-e-s 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 ».

Santé Travail et CHSCT

Retour sur les enseignements de la période depuis la mise en place des CHSCT

- ST-1 Comme nous le pressentions, l'instauration – longtemps attendue – en 2010 dans le secteur public du comité hygiène et sécurité élargi aux conditions de travail (CHSCT) ne s'est pas concrétisée, sur le terrain, en avancées significatives. Néanmoins, la disparition future des CHSCT dans une fusion avec les comités techniques (CT), prévue par la loi du 6 août 2019, va exclure la question des conditions de travail de toute possibilité d'action par les travailleur-se-s. Ceci constitue un véritable recul.
- ST-2 Les compétences de l'instance et les moyens attribuées aux représentant-e-s du personnel pour remplir leurs missions restent en deçà de la réglementation du secteur privé. De plus, l'administration fait tout pour freiner l'intervention des représentant-e-s du personnel, notamment en ce qui concerne leur libre circulation dans les lieux de travail, la conduite d'enquêtes, la diffusion d'information vers les agent-e-s, le recours à des expertises extérieures (situation de restructurations, d'équipes en crise...).
- ST-3 Face à la mise sous pression tant des individu-e-s que des collectifs de travail et face à la perte de sens du travail, l'administration s'est pourvue, pour se dédouaner, d'une panoplie d'actions « risques psychosociaux » (RPS) tendant à adapter la personne au travail demandé et non l'inverse, mettant d'abord en cause les fragilités individuelles.
- ST-4 La souffrance au travail est ainsi devenue le premier motif de visite dans les centres de consultation de pathologies professionnelles. Pour autant, dans notre secteur comme ailleurs, la reconnaissance en accident de service des arrêts et pathologies générés par cette dégradation des conditions de travail reste l'exception. Les directions se refusent à remettre en cause les nouvelles formes d'organisation du travail, de « management », qui mettent en compétition collègues et équipes.

Avoir les moyens de réagir

- ST-5 Les compétences des CHSCT doivent être confortées et élargies. Leur règlement intérieur (RI) doit permettre aux représentant-e-s du personnel de remplir leur mission, en leur garantissant sans délai le libre accès aux locaux, le droit de rencontrer les personnels, la capacité d'instruire des enquêtes internes et de commander des expertises externes (du cahier des charges au choix du prestataire). Les représentant-e-s du personnel doivent avoir un accès permanent à tous les locaux, y compris ceux en zone à régime restrictif (ZRR) ; ils doivent pouvoir dialoguer librement avec le personnel et disposer d'ordre de mission permanent sur le territoire couvert par le CHSCT.
- ST-6 Sans négliger la prévention des risques physiques et environnementaux, l'implication des CHSCT sur la question de la souffrance au travail est un enjeu prioritaire aux trois niveaux de la prévention :
- Primaire : étude de la prise en compte des conditions de travail en amont des restructurations, fusions... ;
 - Secondaire : alertes remontant des visites, cahiers sécurité, analyse prévention des accidents et incidents ;
 - Tertiaire : reconnaissance en accident de service, demande d'expertise externe en cas de conflit déclaré.
- ST-7 Les médecin-e-s du travail sont trop souvent en nombre insuffisant, en équivalent temps plein, pour assurer les visites des travailleur-se-s des unités de recherche, et leur garantir des conditions de travail en accord avec le meilleur de la réglementation. Comment pour ce personnel, observer, diagnostiquer et apporter des correctifs nécessaires et bénéfiques aux travailleur-se-s, face aux situations complexes de travail qu'engendre l'activité de recherche (multiplication des partenariats, intrication des tutelles, organisations du travail mal définies).

Se donner des outils

- ST-8 La question de l'organisation du travail étant très complexe et en évolution constante, SUD Recherche EPST encourage les représentant-e-s au CHSCT, ainsi que tout-e agent-e, à se former régulièrement auprès de Solidaires, à utiliser les outils mis en place par le syndicat et par Solidaires (liste de diffusion santé-travail, fiches pratiques, brochures « Et voilà le travail ! », etc.).
- ST-9 SUD Recherche EPST met en garde les représentant-e-s en CHSCT contre les formations mises en place par les directions, qui ont tendance à formater les représentant-e-s du personnel selon les vues de l'administration (super-assistants de prévention, risques psycho-sociaux...).
- ST-10 SUD Recherche EPST mettra tout en œuvre pour faire appliquer les termes de l'accord cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique en ce qui concerne la formation des représentant-e-s en CHSCT : « afin de permettre aux membres des organisations syndicales de pouvoir choisir leur centre de formation, deux des cinq jours de formation minimale obligatoire des membres des CHSCT, déjà prévus par les décrets 82-453 et 85-603, seront inscrits au titre de la formation syndicale. Ces deux jours ne s'imputeront pas sur le contingent de 12 jours annuels de formation syndicale ».
- ST-11 L'action des CHSCT doit se construire collectivement avec l'ensemble des collègues.
- ST-12 Le réseau santé-travail mettra tout en œuvre pour :
- Multiplier la participation de collègues d'autres établissements au CHSCT, à titre d'expert ou de personnes qualifiées ;
 - Se donner les moyens de développer une expertise syndicale inter-établissements en échangeant systématiquement dans le réseau à chaque réunion de CHSCT ;
 - Faciliter le recours à des actions juridiques afin de contraindre l'administration à assumer ses responsabilités ;
 - Dans la mesure du possible, travailler en intersyndicale au sein du CHSCT, afin de créer le rapport de force nécessaire ; se différencier clairement dans les cas où le consensus semble compromettre les valeurs des Solidaires.
 - En cas de tutelles/employeurs multiples, travailler en synergie entre représentant-e-s syndicaux-ales des différents CHSCT concernés, et organiser des visites communes de service ;
 - Organiser la protection des représentant-e-s du personnel ;
 - Faciliter la diffusion d'information vers l'ensemble des personnels.
- ST-13 Le réseau santé-travail de SUD Recherche EPST développera activement la capacité, en interne et en lien avec Solidaires, de servir rapidement de point d'appui juridique et technique sur les réactions à mettre en œuvre en cas de signalement : déclaration d'accident du travail, mobilisation des acteurs de prévention, réunion exceptionnelle du CHSCT, etc... Le réseau capitalisera ses propositions sous forme de fiches d'actions et en faisant mieux faire connaître celles déjà disponibles au sein de Solidaires.
- ST-14 La problématique de la souffrance au travail n'est pas du seul ressort des membres du CHSCT, mais doit être prise en charge par l'ensemble du syndicat. Il est nécessaire de donner à l'ensemble du personnel les moyens d'agir, par exemple en soutenant toute action permettant à chacun-e de comprendre les liens entre les souffrances et l'organisation du travail.
- ST-15 Les représentant-e-s SUD Recherche EPST mettront tout en œuvre pour obtenir la consultation systématique du CHSCT sur tous les dossiers de sa compétence en matière de handicap au travail : accessibilité du bâti, aménagement de poste, agent-e confronté-e à une restructuration.

Moyens d'action et vie syndicale

Introduction

- MA-1 SUD Recherche EPST est un des syndicats de Solidaires. Comme les autres syndicats qui composent cette union, SUD Recherche EPST conçoit son action comme ayant deux démarches complémentaires :
- Obtenir l'amélioration des conditions de travail des salarié-e-s du secteur où SUD Recherche EPST intervient ;
 - Permettre à ces salarié-e-s d'agir individuellement et collectivement tant sur leurs conditions de travail que sur l'organisation de la société.
- 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 fondatrices 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 section, conseil national, bureau national de SUD Recherche EPST ; ou à l'intérieur de Solidaires : participations aux instances locales et nationales.
- MA-6 Sud Recherche EPST s'engage au sein de Solidaires dans un travail syndical interprofessionnel.
- MA-7 Sud Recherche EPST s'engage à faire participer ses membres aux actions et aux formations interprofessionnelles et à ouvrir, chaque fois que c'est utile, ses propres formations.
- MA-8 Sud Recherche EPST travaille au sein des commissions et groupes de travail de Solidaires.
- MA-9 Sud Recherche EPST se rapproche des collègues salarié-e-s du privé intervenant dans notre communauté de travail et de leurs syndicats Solidaires correspondants.
- MA-10 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-11 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-12 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-13 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 du 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-14 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-15 Au-delà des instances syndicales, sur le lieu de travail, avec des collègues syndiqué-e-s 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 élu-e-s en CHSCT.
- MA-16 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-17 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-e-s du personnel investi-e-s 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-18 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 adhérent-e-s ou d'accompagner les élu-e-s et autres représentant-e-s 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-19 Il existe d'autres droits syndicaux, liés à la représentativité (heure d'information mensuelle, autorisation syndicale d'absence, décharges de service...) ; le syndicat doit intensifier sa communication envers ses adhérent-e-s 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-20 L'utilisation des droits syndicaux est une nécessité pour le syndicat et pour leur pérennisation. C'est aussi une protection pour ceux et celles qui s'engagent dans l'action collective et se font les porte-parole de leurs collègues.

Action intersyndicale

MA-21 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-22 Le Conseil National organise la participation aux travaux des intersyndicales nationales.

MA-23 Le travail des élu-e-s 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-24 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-25 Le syndicat SUD Recherche EPST a mis en place – et devra faire vivre – une « charte de la représentante et du représentant » définissant les relations entre les porteur-se-s de mandat (élu-e-s ou désigné-e-s) et les instances du syndicat.

MA-26 Le syndicat organise régulièrement des rencontres-formations destinées à échanger sur les pratiques et à les faire converger entre EPST.

Conseil d'administration

MA-27 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 adhérent-e-s (qu'il faut élargir) sur le budget de l'EPST et les grands dossiers traités ;
- Permet une formation des élu-e-s sur le tas, très précieuse sur le long terme ;
- Assure une visibilité du syndicat – lors des élections et par la suite – auprès des salarié-e-s 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-28 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-29 Les ctrestent 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 présent-e-s aux CT d'établissement (CTEP) et aux CT locaux s'ils existent.

MA-30 Le syndicat, confronté à la multiplication des salarié-e-s hors statuts EPST parmi les personnels, agit au niveau des Comités Techniques pour la défense des salarié-e-s qui ne sont pas représenté-e-s en commissions administratives paritaires (CAP) ou commissions consultatives paritaires (CCP).

MA-31 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-32 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 agent-e-s à l'intérieur de chaque corps (blocage en haut de grade, déroulement de carrière, ...)
- MA-33 Au-delà de l'harmonisation des pratiques de ses élu-e-s, le syndicat SUD Recherche EPST œuvre pour que les pratiques des commissions soient explicites et transparentes. Pour ce faire, les élu-e-s 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-34 Le syndicat produit, grâce à la réflexion de ses représentant-e-s du personnel dans ces commissions des règles de fonctionnement des jurys de concours.
- MA-35 Le syndicat œuvre pour que les instances d'évaluation internes des établissements conservent leurs prérogatives pour l'évaluation des laboratoires.

Commissions consultatives paritaires

- MA-36 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 doctorant-e-s.

Pétitions et ouvertures sur la population

- MA-37 SUD Recherche EPST utilise la pétition pour obtenir satisfaction de ses légitimes (naturellement) revendications, mais aussi comme support de prise de conscience des salarié-e-s du secteur et plus largement de la population.
- MA-38 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 député-e-s et sénateurs-rices ;
 - La distribution de tracts lors des manifestations et des fêtes de la science, voire en d'autres occasions.
- MA-39 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 député-e-s et sénateurs-trices peut permettre d'obtenir des résultats. Pour permettre cette efficacité, le CN tient à jour un fichier des député-e-s et sénateurs-rices ainsi que des journalistes s'occupant des questions de recherche dans les grands journaux nationaux.

Grève et manifestations

- MA-40 En vertu de la circulaire du 30 juillet 2003, il appartient à la direction de l'EPST de recenser les grévistes présumé-e-s en faisant émarger les non-grévistes. Par ailleurs, elle se doit et de transmettre le jour même cette information au ministère.
- MA-41 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-e de leurs salarié-e-s. 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 présumé-e-s à la direction de l'EPST ni au ministère.

- MA-42 Le but de la grève n'est pas, du point de vue de SUD RE, la diminution du salaire de ses militant-e-s et sympathisant-e-s, mais la publicité faite aux positions du syndicat et la satisfaction de nos (légitimes) revendications.
- MA-43 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-44 Lorsqu'il n'y a pas de recensement des grévistes, les salarié-e-s des EPST sont invité-e-s, s'ils ou elles 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-45 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-46 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-47 Nous considérons que les manifestations seules sans communication directe entre les organisations syndicales et les manifestant-e-s sont défavorables à la publicité du mouvement. Les médias ne peuvent être les seuls diffuseurs d'informations vers les participant-e-s. Nous devons donc œuvrer pour que des meetings avec interventions des « représentant-e-s » syndicaux-ales puissent être organisés en début ou fin de manifestation.

Recours juridique

- MA-48 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 salarié-e-s y compris le recours administratif avec l'aide d'un-e avocat-e.

Vie syndicale

Cadre général

- MA-49 Le syndicat a le devoir de s'organiser pour donner à son action le plus d'efficacité possible.
- MA-50 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-51 Sud Recherche EPST se veut avant tout un syndicat de militant-e-s fonctionnant démocratiquement et luttant pour une société solidaire et humaniste, en accompagnement des personnels et non pas en se substituant à eux et elles.
- MA-52 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 adhérent-e-s, en dépassant le syndicalisme de délégation.
- MA-53 Le développement des pratiques démocratiques est ainsi indispensable à la crédibilité de notre projet syndical.
- MA-54 Il s'agit, pour nous, d'éviter d'engendrer des appareils syndicaux coupés de la base, qui dépossèdent les adhérent-e-s des décisions, tant sur les revendications que sur les actions.
- MA-55 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-56 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-57 Cette définition doit être un guide pour les animateurs-rices du syndicat, informer chacun-e 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-58 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-59 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 nation 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-60 Ces tâches sont assurées par des militant-e-s qui doivent être adhérent-e-s.
- MA-61 La règle générale doit être d'éviter le cumul des responsabilités et de maximiser la rotation des responsabilités.

Les sections locales

- MA-62 L'instance de base – après le Congrès – doit rester la section locale inter-organismes, 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 adhérent-e-s d'organismes différents.
- MA-63 La section locale organise la diffusion de l'information entre ses adhérent-e-s. Si les moyens électroniques s'imposent comme outil de contact privilégié, la section doit néanmoins s'assurer qu'aucun-e adhérent-e n'est exclu-e, 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-64 Les informations reçues du CN ou du BN sont en général destinées à tou-te-s les adhérent-e-s. Il appartient à la section, sauf mention explicite, de déterminer le périmètre souhaitable de diffusion de chaque information, en particulier vis-à-vis des sympathisant-e-s, des différents organismes ou du « grand public ». Le bureau de section désigne des représentant-e-s pour gérer les demandes de contact et recevoir les informations et matériels en provenance du CN, du BN et des branches.
- MA-65 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-66 La section locale transmet au CN ses suggestions concernant les orientations et le mode de fonctionnement du syndicat.
- MA-67 Le bureau de section transmet au plus tôt au conseil de branche (CB) 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-68 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-e adhérent-e ne se retrouve exclu-e 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-69 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 conclusions. Elle doit mettre autant en évidence les points de divergence que ceux qui font consensus.
- MA-70 La section locale se doit d'organiser au minimum une assemblée générale (AG) de ses adhérent-e-s par an. Une au moins de ces AG devrait être ouverte aux sympathisant-e-

s. 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-71 Une assemblée générale doit se tenir peu de temps avant chaque congrès pour conclure les débats et organiser les procurations.
- MA-72 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-73 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-74 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-75 Le bureau de section assure une représentation auprès du bureau Solidaires local.
- MA-76 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-77 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-78 Le Conseil de Branche organise et tranche les débats sur les sujets spécifiques à la branche. Il prépare les positions des élu-e-s dans les instances.
- MA-79 Le Conseil de Branche organise la diffusion de l'information concernant plus spécifiquement les organismes vers et depuis les adhérent-e-s et sympathisant-e-s de la branche.
- MA-80 Le Conseil de Branche signale au CN les sujets dont il est saisi susceptibles d'intéresser les autres branches.
- MA-81 Le Conseil de Branche se déclare auprès de son organisme et désigne des représentant-e-s chargé-e-s 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-82 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-83 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-84 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-85 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 militant-e-s.

- MA-86 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-87 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-88 Le Conseil de Branche organise au moins une assemblée de branche par an, ouverte aux sympathisant-e-s. 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-89 Le Conseil de Branche rend compte au fur et à mesure de son action au CN.
- MA-90 Le Conseil de Branche apporte son soutien à la préparation ou à l'application des travaux du CN.

Le Conseil National

- MA-91 Le Conseil National met en application les décisions du congrès.
- MA-92 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 adhérent-e-s pour la recherche d'un consensus.
 - Sur la base de ses propres débats internes.
- MA-93 Le Conseil National organise la diffusion de l'information vers et depuis les sections et les adhérent-e-s isolé-e-s.
- MA-94 Le Conseil National se fait connaître et désigne des représentants auprès des instances de tutelle.
- MA-95 Le Conseil National détermine les commissions de Solidaires auxquelles le syndicat doit participer et trouve des représentant-e-s parmi les adhérent-e-s.
- MA-96 Le Conseil National organise les formations syndicales de SUD Recherche EPST pour les adhérent-e-s, les élu-e-s, ou ouvertes à l'extérieur. Il informe les sections locales et les adhérent-e-s isolé-e-s des formations qu'il organise, ainsi que des formations offertes par Solidaires.
- MA-97 Le Conseil National organise des commissions de travail thématiques, désigne parmi ses membres au moins un-e représentant-e dans chaque commission, et désigne des animateurs-rices parmi les adhérent-e-s. Ces animateurs-rices sont responsables devant le Conseil National de l'avancée des travaux, dont ils ou elles rendent compte régulièrement.

Le Bureau National

- MA-98 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 élu-e-s des différentes branches ;
 - Oriente les adhérent-e-s isolés vers les sections locales ou suscite la création des sections locales.

Les élu-e-s

- MA-99 Les interventions des élu-e-s 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 élu-e-s aux différentes instances d'organisme transmettent des comptes-rendus réguliers à leur conseil de branche et pour les élu-e-s CA et CTPC, au CN.
- MA-100 Les élu-e-s participent à la formation de leurs successeur-se-s. Ils et elles participent aux commissions de SUD Recherche EPST qui permettent de faire bénéficier à tou-te-s des avancées de chaque branche obtenues dans les instances. En particulier, ils et elles participent aux réunions des élu-e-s CAP, des élu-e-s CA/CTP...

Quelques pistes pour se rapprocher de notre objectif

Fonctionnement interne

- MA-101 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-102 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-103 Il faut améliorer la communication :
- Inciter à l'accès volontaire au site web (de Sud RE 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 fichier attaché à des informations urgentes ou incontournables ;
 - 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-104 Pour aider au fonctionnement local on systématisera les bonnes pratiques initiées par certaines sections ou sous-sections locales : rendez-vous régulier à la pause de midi (au restaurant d'établissement par exemple), calendrier prévisionnel de rencontres (par exemple le premier vendredi du mois...) ;
- MA-105 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-106 L'état de notre implantation demeure faible dans les « gros » EPST comme l'Inra et le CNRS, sans parler de l'Inserm.
- MA-107 En 2019, 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 adhérent-e-s : 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.