



Motion d'orientation de Sud Recherche

à l'issue du congrès de mars 2023

Table des matières

Science, société et syndicalisme	2
Emploi dans la recherche publique et statut du personnel des EPST	5
Introduction	5
Le respect du statut de fonctionnaire des EPST	6
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	7
Des droits acquis pour les non permanentes et non permanents	8
Représentation de tous les membres du personnel des EPST	8
Recrutements et carrières	9
A propos de l'évaluation	10
Lutte contre toutes les discriminations	12
Formation, mobilité et autres droits	13
Rémunérations, salaire direct et salaire socialisé, coût de la vie, principes et revendications	13
Conditions de travail, temps de travail, organisation	17
Budgets sociaux et action sociale	19
Santé au travail et "formations [du csa] spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)	20
Retour sur la période précédente	20
Avoir les moyens de réagir	21
Se donner des outils	21
Moyens d'action et vie syndicale	22
Introduction	22
Réflexion collective	23
Formation syndicale et autres droits syndicaux	24
Action intersyndicale	25
Participation aux instances des EPST	25
Pétitions et ouvertures sur la population	26
Grève et manifestations	26
Recours juridique	27
Vie syndicale	27
Quelques pistes pour se rapprocher de notre objectif	31
Initier une politique de développement syndical	31

Science, société et syndicalisme

Pour nous, militantes et militants syndicaux de la recherche publique, la finalité de la recherche est avant tout de faire progresser la connaissance et la capacité de l'espèce humaine à comprendre, appréhender et interagir avec son environnement. Cette connaissance doit être partagée au sein des sociétés humaines dans une perspective d'émancipation.

Dans une logique différente et depuis plusieurs années en France, la politique de recherche publique actuelle vise à mettre les laboratoires publics de recherche au service des entreprises insérées dans des marchés concurrentiels.

Pour Sud Recherche, le service public de recherche n'a pas vocation à mettre à disposition des outils pour gagner en compétitivité ou générer des profits. Le monde de la recherche publique ne saurait s'affranchir des orientations de son travail face aux enjeux de société, en accompagnant la course à la production sans se soucier des conséquences sur les êtres humains et l'environnement. Par exemple, désormais, il faut travailler intensément pour contrer le changement climatique et atténuer ses effets sans développer d'autres problèmes écologiques majeurs (nucléaire, nanotechnologies, ...), pour préparer la société en développant la connaissance de ce qui se produit ou encore pour proposer d'autres méthodes de production et de vie en société. C'est aussi le rôle de la recherche de critiquer la prétendue "croissance verte" et le consumérisme prétendument sobre.

C'est un de nos rôles de militant-es syndicalistes de montrer qu'une autre recherche est possible : dans ses finalités, dans ses sujets et dans ses méthodes de travail.

C'est aussi notre rôle de soutenir ceux qui sont en difficultés professionnelles parce qu'ils choisissent des orientations de recherche minoritaires. C'est une des raisons pour lesquelles Sud Recherche est membre de la Maison des Lanceurs d'Alerte.

Ce questionnement sur les objets et les finalités de notre travail peut passer par une remise en question de la notion de progrès qui était centrale jusqu'ici dans la démarche scientifique.

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.

Ces principes directeurs prennent le pas sur l'attachement que nous pourrions avoir envers telle ou telle structure dans laquelle nous travaillons. Ainsi, Sud Recherche combat toute déstructuration ou restructuration qui porte atteinte aux missions de service public des entités concernées. Sud Recherche ne s'oppose pas à d'éventuelles évolutions qui renforceraient ces missions et les moyens qui y sont alloués, dans le respect de la démocratie et des conditions de travail du personnel.

Nous sommes pour une recherche prioritairement au service de la société et qui ne se définit pas en fonction des seules demandes des industriels ou d'intérêts privés.; 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. Nous ne pouvons admettre non plus que les politiques scientifiques soient dictées par la collecte de fonds privés.

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, sur la balance coûts/bénéfices et risques des innovations.

À l'opposé des politiques d'orientation autoritaires, Sud Recherche œuvre pour 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. De la même façon, nous contestons la pertinence et l'efficacité des relations hiérarchiques et promouvons l'auto-gestion dans l'organisation du travail.

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 permanent de l'État peuvent garantir. C'est pourquoi nous sommes pour la suppression de l'agence nationale de la recherche et pour la redistribution des moyens sous forme de crédits récurrents pérennes.

Pour Sud Recherche, l'opposition pertinente dans la recherche ne doit pas être l'opposition traditionnelle entre « recherche fondamentale » et « recherche appliquée » (entendue le plus souvent uniquement comme recherche-innovation à but commercial) mais celle entre recherches à visée marchande et recherches au service de l'intérêt général sans médiation marchande.

D'une part, les connaissances, interrogations et pistes suivies par la recherche doivent nourrir le débat public. Notre rôle de militantes et de militants est aussi de porter un regard critique sur les travaux en cours et d'articuler ce discours critique en analysant les orientations de recherche promues par nos directions et les gouvernements, et en proposant des voies alternatives au modèle capitaliste et à tout ceux qui promeuvent le profit ou la concurrence.

Ainsi, les résultats des recherches doivent être rendus accessibles à la société. Notre rôle de militant-es syndicaux peut également être de contribuer à cette transmission, y compris en participant aux débats dans Solidaires sur les questions scientifiques proches de nos sujets de recherches. En tant que militant-es syndicaux, notre rôle n'est pas de nous positionner en tant qu'experts scientifiques. Pour autant, nous pouvons porter à la connaissance de toutes et tous les aspects controversés ou dissimulés dans les communications scientifiques publiques dont nous aurions connaissance. Nous pouvons éclairer sur des principes méthodologiques ou déontologiques. Nous pouvons aussi utiliser nos connaissances scientifiques pour éclaircir une question posée. Nous avons par exemple produit des synthèses sur certaines questions d'agriculture, d'alimentation et d'environnement et organisé des formations ouvertes à Solidaires. Le CN est mandaté pour conduire une réflexion sur la manière de poursuivre voire d'amplifier notre participation aux débats internes de Solidaires (par ex la commission écologie).

À ce titre, notre syndicat doit également renforcer les échanges pour progresser dans le débat et participer activement en France aux initiatives d'associations telles que la Fondation Sciences Citoyennes, le réseau Cohérence, ATTAC, Copernic, ..., mais aussi aux forums sociaux mondiaux et à la réflexion sur les enjeux nord-sud.

D'autre part, l'activité de recherche elle-même peut être interpellée par le débat public. Toutefois, ce débat ne peut pas mettre en cause la diversité thématique des champs de la recherche, car une des caractéristiques premières du travail scientifique est l'impossibilité de prédire de quels domaines seront issues les connaissances dont la société aura besoin à un moment donné. La responsabilité de la recherche publique est donc de continuer à former des scientifiques dans tous les domaines thématiques. Cette responsabilité ne peut être assumée par la seule juxtaposition des politiques scientifiques d'établissements régionaux indépendants. Il est nécessaire de disposer d'une politique nationale permettant de couvrir tous les domaines de la recherche scientifique et de garantir la transmission des connaissances. En ce sens, sans idéaliser l'usage qui en est fait, des établissements tels que les EPST représentent des outils dont la palette thématique devrait être préservée voire élargie.

Cependant, la société est légitime à débattre sur l'opportunité des méthodes utilisées et des applications envisagées. Les moyens offerts à l'ensemble de la société pour interpeler le monde scientifique doivent être développés, diversifiés et démocratisés, ce qui implique une formation en conséquence.

Cette responsabilité implique également que des standards de rigueur soient respectés. La recherche pilotée par des contrats financés par des intérêts économiques place certain-es de nos collègues dans des

situations déontologiquement difficiles. L'évaluation quantitative de la recherche peut également inciter à ces dérives. Nos représentant-es du personnel dans les instances en constatent les effets délétères sur les équipes et œuvrent en amont pour que les conditions de travail favorisent un comportement déontologique.

Nous sommes opposé-e-s aux différentes formes « d'intéressement » (primes, start-ups, participations à la direction de sociétés privées, ...) mis en place par la loi (Allègre) 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, puis par la loi de programmation de la recherche de 2020. Cette dernière permet même l'exploitation de résultats obtenus par d'autres. Ces dispositifs sont contraires au principe d'un service public de la recherche. Dans un contexte où la commission de déontologie a été supprimée, ces dispositifs placent des collègues en situation de conflit d'intérêt, d'autant plus que ces mêmes dispositifs ont tendance à être survalorisés par nos dirigeant-es. Ils sont sources d'inégalités vis-à-vis des agent-es qui travaillent dans des domaines en dehors du champ de l'innovation technologique et de la recherche privée. Nous demandons leur l'abrogation..

Nous condamnons d'une façon générale les financements d'intérêts privés par des fonds publics. Au-delà des startups et autres utilisations des moyens de la recherche publique à fins de profits, l'illustration de tels détournements ces dernières années est bien le crédit d'impôt recherche, niche fiscale dont nous contestons tant la pertinence que l'efficacité.

Les équipes et les organismes de recherche ont une responsabilité vis-à-vis de l'avenir de la biosphère et de l'espèce humaine.

L'analyse et la réduction des répercussions environnementales de notre travail doivent être faites : sur le plan des émissions de gaz à effet de serre, mais aussi sur le plan des autres impacts (consommation d'énergie, qu'elle soit fossile, nucléaire, ou autre, extraction de minerais, pollution des nappes et des sols, perte de la biodiversité, production de déchets etc...).

Cependant cette analyse de l'impact environnemental de notre travail n'est pas suffisante. Une remise en question des finalités productivistes de la recherche est nécessaire. Elle ne passe pas par l'abandon de la recherche appliquée, mais par une évolution de ses objets et de ses rapports avec ses bénéficiaires.

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

Sur toutes les questions de recherche susceptibles d'avoir des retombées dans la vie des citoyens, notre syndicat doit être moteur de la réflexion et force de proposition (à travers l'élaboration des plans stratégiques...) pour une autre construction des programmes de recherche : élargissement du questionnement de recherche pour avoir un point de vue plus global, non cloisonné par disciplines (appel à des compétences issues de toutes les disciplines pouvant apporter une contribution, et particulièrement les sciences humaines et sociales). Ceci suppose de revoir les modes d'organisation et d'évaluation de la recherche.

Sud Recherche défend une science ouverte, fondée sur le libre partage des connaissances, et donc notamment le développement de la publication accessible à toutes et tous. 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.

Certains des éditeurs scientifiques font partie des entreprises les plus rentables au monde et profitent de leur position de quasi-monopole lorsque leur revue est reconnue dans une discipline pour fixer unilatéralement les prix des abonnements à ces revues et les charges pour les auteurs 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 promouvons le principe d'une science ouverte (publication en open access directement, mise à disposition des publications dès la fin du délai d'exclusivité, ...).

Des dérives dans les processus de sélection des articles 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.

Sud Recherche 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 en libre accès non seulement les articles, mais aussi les méthodes expérimentales, les données et les codes utilisés. 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 ce modèle ne saurait s'appliquer à toutes les disciplines. SUD Recherche promeut les pratiques qui visent à permettre la critique éclairée des méthodes et des conclusions, en particulier en exposant les prémisses et postulats du raisonnement. 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.

Les missions de service public de la recherche concernent pour nous l'humanité dans son ensemble. Elles ne sauraient s'inscrire dans un cadre d'affrontements entre états. D'autre part, l'efficacité collective étant bien plus que la somme des efficacités individuelles, nous dénonçons l'esprit de compétition dans lequel nous exerçons et promouvons au contraire la coopération.

Emploi dans la recherche publique et statut du personnel des EPST

Introduction

Des objectifs ambitieux de développement de la recherche ne pourront être atteints sans un effort sans précédent et continu pour créer des emplois, former aux métiers de la recherche et rendre les carrières scientifiques et techniques attractives par l'intérêt et les conditions de travail.

Les missions confiées par la loi à la recherche publique nécessitent l'accumulation et la transmission de connaissances et de savoir-faire techniques sur le long terme, l'indépendance et la neutralité du service public. Elles sont donc incompatibles avec la précarité de l'emploi. L'objectif est d'atteindre un haut niveau de protection sociale pour tous ses acteurs et actrices, de rendre les carrières attractives et aussi d'améliorer le dispositif d'évaluation (voir chapitre évaluation). La croissance de l'emploi dans la recherche publique doit donc se faire sous forme de création d'emplois permanents statutaires.

Mais de fait, dans la recherche et l'enseignement supérieur publics, le recours aux contractuel-les, et parfois pire à des vacataires ou auto-entrepreneurs et -entrepreneuses, s'est accru au détriment de l'emploi statutaire avec le développement de la recherche sur projet et notamment la création de l'Agence nationale de la recherche (ANR) en 2005.

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.

Ce plan doit être 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. Ce plan aura pour objectif la titularisation des agent-e-s en place occupant des fonctions permanentes. Il doit aussi intégrer un inventaire des situations de sous-classement et de blocage des carrières, afin de 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 sous classé-e-s ou sur des emplois précaires.

En tant que syndicat du personnel 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 et des métiers.

Le respect du statut de fonctionnaire des EPST

Nous réaffirmons notre attachement au statut de fonctionnaire du personnel des EPST, avec ses dispositions communes et ses déclinaisons par EPST; ce doit être le seul statut pour les agent-es recruté-es par les EPST pour occuper les emplois permanents à temps plein.

Nous nous opposons au recours au CDI qui remet de fait en cause le statut de titulaire et engendre des inégalités. Ainsi le recrutement en CDI dans les établissements est bien souvent utilisé pour recruter des collègues à des rémunérations soit sensiblement inférieures, soit très supérieures à celles des titulaires exerçant les mêmes fonctions.

Le statut de fonctionnaire n'est pas en lui-même un frein à la créativité ni à la mobilité qu'elle soit thématique, géographique, ou de corps de rattachement : il suffit pour cela de prendre les dispositions statutaires et budgétaires adéquates.

Le statut général de la fonction publique affirme que « les emplois civils permanents de l'État sont occupés par des fonctionnaires », mais il permet de plus en plus le recrutement sur CDD ou CDI. Ainsi, depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, l'administration peut maintenant recruter en CDD ou en CDI à tous les niveaux et sur n'importe quelle fonction.

Comme si ce n'était pas suffisant, la loi de programmation de la recherche du 24 décembre 2020 a encore élargi ces possibilités de recours au contrat en créant le contrat post-doctoral, les chaires de professeur-e junior-e, et le contrat de mission scientifique.

Pour Sud Recherche, le recours au contrat ne doit être invoqué que très exceptionnellement, car les corps de titulaires recouvrent un large éventail de fonctions; dans la situation actuelle, il ne faut transiger que pour répondre à des situations particulières (remplacement ponctuel de titulaires, contrat doctoral, par exemple) ou permettre d'offrir à nos collègues les plus précaires une situation d'attente moins inconfortable via la contractualisation des vacataires, ...

Les jeunes chercheurs et chercheuses doivent être recruté-es directement dans les corps de chargé-e-s de recherche (CR) ou de maître et maîtresse de conférence (MC) au plus près de la fin de la thèse. C'est pourquoi nous nous opposons au maintien dans la précarité des collègues par des contrats post-doctoraux et des contrats de mission ou de projet, en contradiction avec cet objectif. De tels dispositifs ne font qu'institutionnaliser la précarité et repousser l'entrée dans le corps des CR ou des MC.

S'il est intéressant que le jeune chercheur ou la jeune chercheuse fasse un séjour dans un autre laboratoire, 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. Ainsi le post-doc ne doit pas être exigé comme un préalable obligatoire au recrutement dans le corps des CR ou des MC. La première nécessité reste la création de postes. Tous les financements disponibles doivent être mobilisés pour offrir des emplois pérennes en lieu et place d'emplois précaires.

Nous sommes totalement opposé-es aux chaires de professeurs juniors créées par la loi de programmation de la recherche de 2020. Au prétexte d'un manque d'attractivité et pour faire "comme dans les autres pays", ces dernières ont été créées pour attirer des "stars" pré-recrutées sous ce type de contrat avant leur titularisation directement dans les corps des directeurs et directrices de recherche ou des professeur-es d'université. Ce mécanisme éloigne encore plus les jeunes docteur-es des possibilités de recrutement, prive les chargé-es de recherche, maîtres et maîtresses de conférence de possibilités d'avancement et se révèle injuste et inégalitaire en dotant les bénéficiaires de moyens particulièrement conséquents.

Au niveau budgétaire, il y a concurrence entre la création d'emplois de titulaire et le financement de CDD. Il faut au contraire réorienter les moyens vers la création d'emplois de titulaire. C'est une des raisons pour lesquelles nous réclamons la suppression de l'ANR qui absorbe une grande partie des fonds publics pour les redistribuer sous forme de contrats.

Nous nous élevons également contre l'externalisation de certaines tâches — généralement exercées par des agent-e-s de catégorie B et C — considérées comme « ne faisant pas partie du cœur de métier de la recherche ». Ainsi l'entretien des locaux et des espaces verts, la reproduction de documents, la restauration, le gardiennage, entre autres, sont confiées à des entreprises extérieures au prix d'une perte de proximité et de souplesse de collaboration et le plus souvent d'une dégradation des conditions de travail et d'une augmentation de la précarité pour le personnel occupant ces emplois. Les appels d'offre au moins disant y contribuent fortement. Les spécificités de nos activités de recherche nécessitent souvent la connaissance de nos environnements de travail que n'ont pas forcément les membres du personnel externalisé, les exposant à des risques professionnels non couverts. Jusqu'où peut-on « dégraisser » autour du « cœur de la recherche » ? Allons-nous externaliser toutes les tâches d'édition, de maintenance informatique, de recueil de données, de conception et réalisation mécaniques ou électroniques ? Jusqu'à ce qu'il ne reste plus que les chercheurs et chercheuses et des directions peuplées de managers administratifs ? La recherche publique — et toute la fonction publique d'État — ne doit pas être fermée à celles ou ceux qui n'ont pas fait d'études supérieures.

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

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. Le contrat doctoral doit être comprendre toutes les protections sociales (droits à la retraite, chômage...). Il est indispensable 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.

Le CDD de thèse devrait obligatoirement couvrir au minimum toute la durée de la thèse jusqu'à la soutenance incluse. Il pourrait aussi 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.

Dans le cadre des missions de formation à la recherche et par la recherche qui sont dévolues aux établissements publics de recherche, le cadre juridique actuel dans lequel sont accueilli-e-s et gratifié-e-s les étudiante-s effectuant un stage dans ces établissements est inacceptable. Les montants sont trop faibles et ne permettent pas d'ouvrir des droits sociaux.

Pour Sud Recherche, leur rémunération doit être suffisante pour leur permettre de bénéficier de conditions matérielles décentes et ce quelle que soit la durée du stage.

Les étudiant-e-s stagiaires doivent être considéré-e-s comme étant en formation, dégagé-e-s de toute subordination vis-à-vis de l'employeur, leur accueil relevant des missions de formation des établissements et non pas être destiné à une quelconque "production". Iels ne doivent pas être utilisé-e-s en substitution d'emplois.

Tant que la société ne se donne pas les moyens de permettre l'accès aux études à tous et toutes, la formation en alternance peut permettre à quelques étudiant-e-s de poursuivre leur formation. Pour autant, il faut être particulièrement vigilant-e-s à ce que le projet d'apprentissage et les tâches effectivement confiées soient clairement orientés vers la formation de l'apprenti-e et non pas vers la « production » au sein de l'unité d'accueil ni à suppléer à un manque de personnel permanent.

Des droits accrus pour les non permanentes et non permanents

La précarité frappe toutes les catégories et gangrène le service public de recherche comme la recherche privée. Nous demandons :

- un recensement du personnel en situation précaire qui débouche sur un plan de titularisation;
- l'application du code du travail ou du statut de la fonction publique à tous les acteurs et toutes les actrices de la recherche selon le statut de l'établissement qui les emploie, y compris pour les doctorant-e-s, les stagiaires et les vacataires;
- sans préjudice des dispositifs particuliers de protection sociale liés à leur situation, l'alignement de tous les droits de ces collègues sur ceux des titulaires : conditions de travail, niveau et évolution des rémunérations, formation, mobilité, aide sociale...

Avec la multiplication des structures publiques ou privées susceptibles d'employer des du personnel de la recherche, des méthodes de défense collective adaptées à ces nouvelles réalités devront être inventées.

Représentation de tous les membres du personnel des EPST

Toute personne participant à la communauté de travail (non titulaire, détachée, mise à disposition...) doit être électrice et éligible, au même titre et en même temps que tout titulaire, aux différentes élections et consultations qu'elles soient nationales comme le comité social d'administration (CSA) du ministère en charge de la recherche ou internes aux organismes, des conseils d'unités aux conseils d'administrations (CA) - hormis évidemment les commissions administratives paritaires (CAP).

Sud Recherche prône une représentation collective et concertée du personnel et s'oppose à la vision catégorielle et corporatiste qui sous-tend les modes de scrutin par collègue.

Ces scrutins par collègue conduisent souvent à une surreprésentation des cadres par rapport aux exécutant-e-s, des chercheur-e-s (et à l'intérieur des chercheur-e-s à une surreprésentation des directeur-riche-s de recherche) par rapport aux équipes techniques, et plus généralement d'une catégorie de personnel par rapport à d'autres.

Sud Recherche défend les modes de scrutin favorisant la diversité de représentation, comme le mode « au plus fort reste », et combat les modes favorisant les plus gros scores (plus forte moyenne, prime à la liste gagnante, etc.).

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 poursuivrons en notre sein le débat à partir des éléments apportés par notre commission « Évaluation ».

Nous proposons de recréer des CAP de plein exercice capables de défendre effectivement chaque agente ou agent dans chaque étape de sa carrière, mobilité et avancement compris, dotées de pouvoirs

d'investigation sur les situations qui lui sont soumises, et de connaître chaque décision de l'administration pour mieux mettre en lumière les dérives et abus éventuels. Pour autant, nous voulons que les instances soient des lieux de contre-pouvoir et en aucune façon de cogestion, source de compromission et clientélisme.

Recrutements et carrières

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.

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.

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.

La loi de transformation de la fonction publique a imposé la mise en place de lignes directrices de gestion pour la carrière et la mobilité.

Il faut s'en emparer pour imposer à l'administration de mettre en place des dispositifs assurant une vraie égalité de carrière entre femmes et hommes, lutter efficacement contre les discriminations, contre les blocages de carrières, et créer un cadre contraignant empêchant la mise en concurrence entre collègues.

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 1re classe (ATRP1). Cette mesure doit s'accompagner d'un plan de reclassement des adjoint-e-s techniques (ATR) et adjoint-e-s techniques principaux-ales de seconde classe (ATRP2) en place dans le grade ATRP1.

Nous sommes très attaché-e-s à ce que puissent être recruté-e-s dans nos établissements des agentes et agents 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). Pour autant, il ne faut pas que les emplois en catégorie C servent à recruter "au rabais". Il faut donc 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.

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 collègues en place.

Pour l'ensemble des catégories de personnel 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).

A propos de l'évaluation...

L'évaluation fait partie du quotidien des travailleur-ses 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).

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 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.

De l'évaluation... pour quoi faire ?

Sud Recherche 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.

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.

Les élu-e-s Sud Recherche refusent de participer à toute attribution de médailles, primes individuelles (dont la composante C3 du régime indemnitaire pour les personnels enseignant-es et chercheur-es) et autre distinction.

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...).

Sud Recherche 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...).

Plus largement, Sud Recherche 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.

Toute méthode d'évaluation utilisant l'humiliation doit être bannie.

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.

Sud Recherche 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.

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 d'anticiper et de planifier les recrutements.

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. En particulier, en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail et contre le racisme au travail, le cadrage actuel des comités de suivi de thèse est insuffisant et doit être amélioré.

De l'évaluation... par qui ?

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 » (1928) – 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 rapporteure, 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.

Quel que soit son niveau d'emploi, toute personne ayant contribué à un travail doit être associée, le cas échéant comme co-auteur-e à la publication.

Sud Recherche 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.

Il en est de même pour le temps consacré aux rapports d'articles. 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 pousseront à cette prise en compte lors de l'examen des dossiers des agentes et des agents.

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.

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).

Les élu-e-s Sud Recherche 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 choisies 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 ?

Toute évaluation, tant individuelle que collective, doit donner lieu à un retour argumenté.

Sud Recherche 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 »).

Les membres des commissions d'évaluation soutenus par Sud Recherche militeront pour que les classements et notations qui existent soient accompagnés d'un avis motivé explicite pour chaque agent-e.

Même si les pratiques d'évaluation de l'HCERES ont pu un temps paraître 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.

Pour Sud Recherche, 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 du personnel.

Lutte contre toutes les discriminations

Sud Recherche lutte contre toutes les discriminations et accompagne les personnes qui en sont victimes. Ceci concerne par exemple les discriminations basées sur le genre, l'orientation sexuelle, l'état de santé, le handicap, les origines ethniques et sociales perçues, le statut professionnel ou les études suivies... De fait, Sud Recherche lutte contre toute discrimination.

Sud Recherche, dans sa communication et dans ses relations avec ses membres, met en place des outils visant l'accessibilité universelle afin de permettre l'inclusion de toutes et tous : prise en compte des contraintes des logiciels de synthèse vocale dans ses écrits, organisation des réunions dans des lieux accessibles aux personnes à mobilité réduite, accompagnement dans leurs activités syndicales des personnes ayant un handicap sensoriel (visuel ou auditif), mental, cognitif ou psychique, réduction des risques de transmission virale (cf. ES-58.3), écriture inclusive, animation de réunions et de débats permettant l'expression de toutes et tous.....

La crise sanitaire a mis en lumière la nécessité de s'organiser pour nous protéger toutes et tous dans un contexte pandémique, et en particulier nos camarades à risque (immunodéprimé-es notamment) lors de nos activités syndicales.

Nous devons adapter nos pratiques de réunions et d'activités pour limiter au maximum le risque de contamination par des virus aérosols (masques, aération) et de ne pas exclure les camarades les plus vulnérables.

Nous œuvrons pour 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. Ces opportunités doivent être connues de toutes et tous, donc rendues accessibles en particulier aux personnes concernées. Il faut favoriser l'accès aux métiers de la recherche des jeunes en situation de handicap, notamment étudiant-e-s, en facilitant leur accueil en stage (en partenariat avec les universités).

Nous exerçons 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 2011. Ce protocole impose notamment de :

- Favoriser le recrutement des personnes handicapées pour qu'elles représentent 6 % de l'effectif;
- Nous demandons que ces 6 % soient tenus à chaque session annuelle de recrutement;

- Conduire des actions de sensibilisation ce qui est nécessaire à une bonne intégration;
- Financer l'évolution des postes de travail lors du recrutement des personnes handicapées ou lorsque le handicap d'une personne apparaît ou évolue.

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 « artifices de communication » - dont les femmes sont les premières à faire les frais - comme cela a été le cas jusqu'à présent. Une réflexion sur les conditions permettant une réelle égalité professionnelle doit être conduite en s'appuyant sur les travaux inter-pro des commissions de Solidaires. 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.).

Solidaires a signé l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Pour autant, l'expérience nous montre que la plus grande vigilance dans l'application de cet accord reste indispensable à chaque discussion avec les établissements et le ministère.

Formation, mobilité et autres droits

Le droit à la mobilité est une conquête du statut de fonctionnaire. Nous devons agir pour que les mobilités soient le plus largement favorisées, et notamment les mobilités relevant de priorités légales. 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.

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.

Nous défendons une formation permanente ouverte à toutes les catégories et répondant à des demandes de formation professionnelle, mais aussi à des demandes d'épanouissement individuel.

La mise en place du Compte Personnel de Formations dans la fonction publique en général et dans nos établissements en particulier ont conduit à une diminution de nos possibilités de formation. Nous luttons dans les instances où nous sommes représentés pour que les conditions de mobilisation du Compte Personnel de Formation soient grandement assouplies.

Les frais d'inscriptions aux formations diplômantes doivent être remboursés pour toutes les catégories de personnel, titulaires et non titulaires y compris les doctorant-e-s et ce, quelle que soit leur nationalité.

Rémunérations, salaire direct et salaire socialisé, coût de la vie, principes et revendications.

Préambule

Les débats autour de la question des rémunérations – que nous restreindrons essentiellement dans cette partie de la motion d'orientation à l'activité salariée - sont souvent compliqués par la diversité des notions et des vocables utilisés, qui donnent souvent lieu à des difficultés sémantiques dans l'expression des positions et revendications.

Nous essaierons ici de circonscrire le sens que nous entendons donner à chaque terme, définitions imparfaites dont la portée ne dépasse pas le contexte de ce texte.

Revenu

Le revenu de chaque personne ou famille est un mode de partage des richesses produites qui se traduit par un usage (relativement) libéral et individuel de cette part de richesses, le contrôle de la consommation

résultant de la part distribuée. En ce sens, il s'oppose à un modèle de gratuité où le contrôle de la consommation résulterait, par exemple, d'un contingentement (rationnement). En laissant de côté les échanges au sein de la sphère privée, les revenus prennent à l'heure actuelle des formes très différentes, de la perception directe de revenus financiers (dividendes, plus-values, intérêts ...) à la perception d'allocations socialisées, en passant par la rémunération d'une activité libérale ou salariée.

Selon le préambule des statuts de l'union syndicale Solidaires, le syndicalisme doit œuvrer « pour la garantie d'un revenu suffisant afin d'offrir à toutes et tous une vie décente, le droit à l'éducation, à la santé, au logement ».

Le partage des richesses doit également permettre à chacune et chacun une certaine latitude de choix dans l'utilisation qu'iel fait de sa part.

La société devrait donc assurer collectivement le revenu de toute personne dans l'impossibilité d'assurer par un revenu salarié ces impératifs .

Ce revenu doit être assuré dès l'émancipation, voire plus tôt en cas de défaillance de l'entourage familial.

Cette prise en charge implique en particulier, mais non exclusivement, le revenu des personnes en formation, dont les étudiantes et étudiants, des personnes sans emploi quelle qu'en soit la raison, ou de celles dans l'incapacité d'en occuper un à plein temps, des personnes qui assurent des charges familiales.

La perception du caractère légitime ou non des différentes formes de revenu et de leur montant est indissociable de la division sociale du travail, par exemple entre travail intellectuel et travail manuel, tâches de conception et d'exécution, sur lesquelles l'organisation syndicale doit continuer à réfléchir dans une perspective autogestionnaire.

L'action syndicale directe s'exerce en prenant en compte l'état des lois et règlement, qu'elle essaie de faire évoluer, et du rapport de force permettant d'influer sur les décisions de l'employeur.

Dans cette démarche, il lui faut tenir compte également des fortes dimensions psychologiques pour chaque individu qui dépendent de ses rapports face au travail et à l'argent, de la vision perçue de sa place dans la société.

Dans cette lutte, une des priorités est d'exiger que la rémunération ne soit pas un élément de discrimination, en particulier entre femmes et hommes, « étrangers » et « citoyens », personnes « valides » ou « souffrant de handicap », etc.

Pour éviter les mises en concurrence stériles, nocives et chronophages, la « compétitivité » à tous crins, la surproduction et les incitations au consumérisme, pour assurer l'égalité de chacune et chacun indépendamment de ses capacités, le revenu doit être déconnecté de la productivité.

Revenu salarié

La rémunération des salariés de nos organismes comprend un salaire direct mais également des salaires socialisés, cotisations maladie, grossesse, pensions.. etc., ainsi que des prestations sociales négociées dans chaque organisme sous forme de budgets sociaux et qui selon nous doivent contribuer à une meilleure justice sociale.

Dans le cadre de l'activité salariée, la rémunération consiste en un échange numéraire entre une personne privée ou morale employeuse et une personne privée employée. Elle peut intégrer un salaire – terme que nous emploierons également pour parler du traitement des fonctionnaires - des indemnités, primes et tous autres éléments de rémunération tels que certains avantages en nature qui contribuent souvent à l'individualisation des rémunérations et échappent en général à la socialisation réalisée au travers des « cotisations ». Cette rémunération est attribuée en contrepartie de la réalisation d'un travail.

Selon la « déclaration universelle des droits de l'Homme » de 1948, « quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale ».

Ainsi, la partie vivrière de la rémunération, celle destinée à assurer un niveau de vie décent, l'accès au logement, à l'éducation, etc., devrait être insaisissable.

La rémunération est un droit, elle ne doit pas être un outil de management ni un moyen de pression sur les agents.

Le principe même de la construction collective s'oppose à l'individualisation des rémunérations.

La notion de prime (régime indemnitaire) doit donc disparaître à terme, toute la rémunération étant intégrée dans le salaire (régime indiciaire). Toutefois, ce principe ne peut se traduire par une revendication de suppression brutale des primes. Le personnel du MESRI et du MEN étant le personnel le plus mal rémunéré de la fonction publique d'État à grade équivalent, il convient de revendiquer un rattrapage global de la rémunération, par augmentation des traitements ou intégration dans le salaire d'une prime identique pour toutes et tous et fortement revalorisée.

Il faut abandonner l'illusion, entretenue par les dirigeants actuels de la société (politiques, économiques, financiers et administratifs), que la récompense de l'utilité sociale est la rémunération.

La rémunération ne doit pas être conditionnée par un « mérite » impossible à définir de façon univoque et objective. Les indicateurs de « performance » sont par nature subjectifs. Ils ne mesurent que l'adéquation à un modèle arbitraire, souvent productiviste, défini par l'intérêt de ceux qui détiennent le pouvoir de décision.

La motivation dans le travail doit résulter des conditions de travail, de l'intérêt dans les missions et les tâches, d'un cadre sécurisant ou de l'attrait du risque, du degré d'autonomie, etc.

La position largement partagée de justifier la progression des salaires à l'ancienneté par l'acquisition de compétences ou de savoir-faire peut être remise en question. Elle peut en effet être interprétée comme une vision productiviste du travail, la qualification ainsi « reconnue » permettant de réaliser davantage dans le même temps. Cette position nous mettrait en porte-à-faux par rapport à notre orientation de « déconnecter le revenu de la production..

Tant que cette progression existe, elle doit être objectivement équitable, indépendante de l'évaluation. Elle ne doit pas contribuer à aggraver les différences de rémunération entre catégories de personnel. Cette progression est d'autant plus porteuse d'espoir que le revenu est faible.

Ainsi, tant que le principe d'une progression dans le temps des rémunérations existe, nous revendiquons que cette progression ne puisse être plus lente (en valeur absolue et pas en valeur relative) pour un salaire faible que pour un salaire plus élevé.

Cette revendication se décline naturellement en définissant une grille indiciaire unique, les différences d'un corps ou d'un grade à l'autre (ou l'équivalent pour les contractuel-le-s) ne résidant plus que dans le point initial de la carrière dans la grille. Une telle grille permet également de lever le problème des blocages des carrières.

Les différents corps et grades de la fonction publique, les différentes fonctions des contractuel-le-s, doivent être des garants de la nature des missions et tâches qui peuvent être confiées à l'agent-e. Pour autant, rompre avec le productivisme et avec le salaire au mérite conduit à envisager que le corps et le grade, pas plus que la position hiérarchique, ne devraient justifier en eux-mêmes des différences de revenu.

Il convient que les personnes ayant poursuivi des études ne soient pas pénalisées par rapport à des personnes ayant commencé à travailler plus tôt... et réciproquement.

S'il doit y avoir un modèle de progression salariale il doit être déconnecté du productivisme et du « mérite ».

Toutes ces dispositions restent compatibles avec un modèle où il n'y aurait plus de progression salariale liée au seul temps, la grille unique pouvant se réduire à une valeur constante.

Le conseil national de Sud Recherche est mandaté pour produire des modèles possibles de telles grilles respectant nos revendications, du plus proche de la situation actuelle au plus différent.

Le salaire doit être suffisant pour ne pas amener les agents 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 de donner lieu à rémunération supplémentaire. Le temps de monitorat (compté comme du temps d'enseignant-chercheur), ou autre tâche hors travail de thèse, doit simplement venir prolonger la durée du contrat de doctorat plutôt que de donner lieu à rémunération supplémentaire.

Les jours de congés ne doivent pas être monnayables.

Lorsqu'ils existent, les revenus industriels doivent revenir en totalité à l'organisme et ne pas constituer une rémunération supplémentaire pour certains chercheurs, chercheuses ou équipes.

La lutte contre la pénibilité doit passer par l'organisation du travail, des compensations en temps de repos, le cas échéant en annuités de retraites plutôt qu'en rémunération complémentaire.

Les primes et autres éléments indemnitaires ne doivent pas être des palliatifs à des conditions de travail demeurant dégradées. Les conditions de travail doivent être au contraire améliorées de façon continue afin que la santé des agent-e-s soit garantie.

Tout en poursuivant sa lutte pour la titularisation des personnes sous contrat, Sud Recherche revendique :

- l'alignement de leur rémunération sur celles des titulaires (primes comprises), avec une prise en compte à 100% de l'expérience professionnelle antérieure dans le privé comme dans le public;
- l'alignement de l'évolution de leur rémunération sur celle des titulaires.

Ainsi, nous considérons que la rémunération du CDD de thèse devrait être alignée sur celle des ingénieur-e-s de recherche débutant-e-s, progressions annuelles et primes - tant qu'elles existent - comprises.

Ainsi, nous considérons que, tant que les contrats d'apprentissage existent, les apprenties ou apprentis devraient être rémunéré-e-s à l'identique, partie indemnitaire comprise, d'un agent ou d'une agente titulaire exerçant les mêmes fonctions, au prorata du temps de travail de l'apprenti-e.

La rémunération au recrutement doit être ajustée annuellement pour intégrer le coût de la vie, celui-ci étant rythmé par l'inflation. L'inflation ne doit pas induire un appauvrissement des travailleurs et travailleuses.

C'est l'indexation des salaires qui doit compenser l'inflation et non les évolutions de carrière.

« L'échelle mobile des salaires », dispositif qui traduit cette indexation, a été supprimée en France en 1982, mais reste en vigueur en Belgique par exemple. L'indexation et ses modalités concrètes sont un champ de bataille pour les années à venir.

Aucune rémunération ne doit être inférieure à 1921€ net pour un temps complet (valeur en avril 2023, à actualiser en fonction de l'inflation)

Les écarts maximums de rémunération ne doivent pas dépasser un rapport de un à quatre.

Il ne doit pas y avoir de situation de blocage de carrière en deçà de la limite de 4 fois le salaire minimum revendiqué.

Comme l'ensemble des salarié-e-s, le personnel de la recherche est confronté à une élévation importante du coût de la vie.. 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 soient les avancements d'échelons qui permettent, au mieux, de limiter l'impact de la hausse du coût de la vie. Ainsi, de 2000 à 2021, la valeur du point d'indice n'a augmenté que de 9,8% environ, quand l'indice du coût de la vie a progressé, selon l'INSEE, de 31%. Malgré les ajustements des grilles de rémunération, ce sont les bas revenus et les agent-es bloqué-es dans leur grade qui sont le plus mis en difficulté.

Sud Recherche reste toutefois attentive aux situations résultant des variations de la valeur du point d'indice, qui sont des augmentations proportionnelles. Si le « dégel » de celui-ci est indispensable à l'indexation revendiquée, les tentatives pour rattraper les pertes subies par une hausse de la valeur du

point d'indice reviennent à consacrer aux plus hauts salaires l'essentiel des sommes disponibles au détriment des réévaluations toujours aussi urgentes pour les plus bas.

Sud Recherche demande :

- Compte-tenu de la perte subie ces dernières années, et afin de diminuer les écarts de rémunération, un relèvement uniforme de 40-50 points d'INM - ou l'équivalent pour les non titulaires et retraités - de toutes les rémunérations ne dépassant pas d'un facteur 4 le salaire minimum revendiqué.
- L'indexation des rémunérations sur l'évolution des prix dans toutes les catégories d'emploi.
- 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, ou leurs équivalents à la sauce RIFSEEP ou RIPEC...) et de toute forme de prime au mérite, 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 uniforme - en points d'indice ou équivalent - identique pour tous et toutes (titulaires, contractuels et retraités), meilleure réponse unifiante à la compensation de la hausse du coût de la vie, à la revalorisation des carrières et au régime indemnitaire.
- Que toutes les augmentations revendiquées doivent être uniformes (montant identiques pour tous) tant que le salaire minimum revendiqué n'est pas atteint.
- Que le classement à l'intégration 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. Des allers-retours entre le privé et le public ne doivent pas être l'occasion d'améliorer sa situation par rapport aux collègues restés dans le secteur public, ni provoquer des retards de carrière.
- 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 pour tous et toutes les salarié-es [ou, proposition alternative, à débattre] dégressif en fonction des revenus du foyer.
- Une refonte égalitaire de l'indemnité de résidence qui soit attribuée sans condition statutaire et en fonction de la réalité des coûts du logement.

Sud Recherche refuse les principes directeurs du RIFSEEP ("Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel") et du RIPEC ("Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs"), en particulier l'individualisation des rémunérations qu'ils aggravent. Les dispositifs doivent être détournés ou transformés et élargis aux contractuel-le-s pour permettre d'intégrer au salaire l'équivalent de la prime des ingénieurs de recherche hors classe, quels que soient le corps et le grade.

Ainsi, Sud Recherche revendique que toute augmentation des montants indemnitaires avant leur intégration au salaire porte sur les parties distribuées sans condition : socles, C1, etc., et que les ajustements tendent à diminuer les variabilités au sein et entre corps, grades, groupes, ...

Sud Recherche ne s'implique pas, sauf pour les dénoncer, dans toute attribution individualisée de rémunération.

Conditions de travail, temps de travail, organisation

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 agente-s, permanents ou non, de nos organismes.

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.

Sud Recherche 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.

Sud Recherche défend l'acquis de la réduction du temps de travail tout en regrettant 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.

Sud Recherche dénonce la logique de compétition omniprésente et les dispositifs développés depuis la « loi-programme pour la recherche » d'avril 2006 jusqu'à la récente « Loi de programmation de la recherche » sans oublier les calamiteuses ordonnances de 2019 instaurant les établissements publics expérimentaux; loin de la coopération et de l'émulation, la compétition dégrade les conditions de travail et les relations humaines, met à mal les structures de service public et in fine les résultats même de recherche.

Sud Recherche dénonce toutes les mesures d'augmentation du temps de travail, souvent présentées sous un fallacieux prétexte de solidarité, que ce soit par l'allongement des annuités nécessaires pour faire valoir ses droits à la retraite ou l'allongement du temps de travail annuel.

La revendication historique des 32 heures avec embauches correspondantes pour mettre fin au chômage nous semble plus que jamais d'actualité. Dans le système capitaliste cette revendication historique reste une optimisation du partage du travail. SUD Recherche milite pour sortir du capitalisme afin que le travail soit reconsidéré dans une perspective de bifurcation écologique et sociale.

Pour lutter contre le chômage, disposer de plus de temps libre, limiter les déplacements, Sud Recherche revendique une réduction du temps de travail et encourage le passage à une semaine de 32 heures qu'il soit possible de réaliser en 4 jours, sans perte de salaire.

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.

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...

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.

Sud Recherche 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.

Sud Recherche 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.

Dans les instances, les représentant-e-s du personnel Sud Recherche ne doivent pas, dans leur manière d'appréhender un dossier, encourager cette course au « travailler plus ».

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.

De plus, Sud Recherche 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...).

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.

La crise sanitaire de 2020 est venue bousculer les organisations du travail en élargissant massivement le recours au télétravail. En 2022, l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique a été signé par l'ensemble des organisations syndicales de fonctionnaires, dont Solidaires. Cet accord doit se décliner aux différents niveaux dans les ministères et dans les établissements. Sud Recherche veillera à la prise en compte de cet accord en y apportant certaines revendications complémentaires :

Le télétravail ne doit pas être mis en place pour palier les conditions de travail dégradées sur site, et ne doit pas dégrader les conditions du poste de travail.

L'employeur doit fournir le matériel nécessaire aux agent-es en télétravail, y compris toutes les adaptations ergonomiques. Les coûts induits par le télétravail doivent être pris en charge par l'employeur.

Le télétravail ne doit pas être une source de discrimination : afin d'élargir les possibilités de recours au télétravail l'employeur doit proposer des aménagements de la fiche de poste des agent-es lorsque cela est nécessaire.

La mise en œuvre du télétravail ne doit pas servir de prétexte au développement de l'enseignement à distance en lieu et place de l'enseignement en présentiel.

Le télétravail ne doit pas être un moyen de reporter sur les agentes et agents les coûts de fonctionnement du service. Si le recours au télétravail s'avérait réduire globalement la dépense énergétique liée à l'activité, ce qui reste à prouver à ce jour, le coût global doit en rester à la charge de l'administration.

Budgets sociaux et action sociale

Les budgets sociaux appartiennent à l'ensemble des salariés de chaque organisme, et leur attribution ne doit pas dépendre d'une adhésion à une association quelconque, d'autant plus que leur utilisation doit selon nous contribuer à une plus grande justice sociale.

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.

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.

Nous proposons qu'une véritable politique d'aménagement du territoire et des transports intègre la gratuité des transports collectifs. De plus nous militons pour la baisse de l'usage individuel des voitures particulières et le développement des mobilités douces. Dans l'intervalle, nous agissons auprès de nos

Établissements pour l'application de toutes les dispositions légales permettant la prise en charge d'au moins 50 % des abonnements de transports collectifs. Et nous militons pour que l'employeur prenne en charge dès à présent l'intégralité du coût des transports collectifs.

Toutes les prestations de type supplément familial de traitement, actuellement proportionnelles au salaire, doivent être uniformes pour tou-te-s les salarié-es et accordées indépendamment de la situation de l'éventuel-le conjoint-e de l'agent-e.

Dans le cadre de l'action sociale, Sud Recherche 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 au travail et “formations [du csa] spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)

Retour sur la période précédente

Comme nous le présentions, 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.

La disparition des CHSCT, fusionnés par la loi du 6 août 2019 avec les « comités spéciaux d'administration » (CSA) sous forme de « formations spécialisées », va restreindre les possibilités d'action des travailleuses et travailleurs sur leurs conditions de travail. Ceci constitue un véritable recul.

Les compétences de l'instance et les moyens attribués 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...).

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 avant tout en cause l'individu, stigmatisé alors comme “fragile”.

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

Les compétences des F3SCT sont définies par un décret. Changement d'importance, leur règlement intérieur (RI) est maintenant arrêté par la présidence et non plus par l'instance. Pour autant, nos représentant-es du personnel doivent agir pour ne pas se limiter aux RI type. Il leur faut obtenir les évolutions nécessaires à l'exercice de leur mission. Par exemple, le RI doit leur garantir le libre accès sans délai aux locaux, le droit de rencontrer le personnel, la capacité d'instruire des enquêtes internes et de commander des expertises externes (du cahier des charges au choix du prestataire). Les représentante-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 F3SCT

Sans négliger la prévention des risques physiques et environnementaux, l'implication des F3SCT 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.

Les médecins du travail sont trop souvent en nombre insuffisant pour assurer les visites du personnel et des unités, et s'assurer que les conditions de travail sont en accord avec de la réglementation. Comment observer, diagnostiquer et apporter les correctifs nécessaires et bénéfiques 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

La question de l'organisation du travail étant très complexe et en évolution constante, Sud Recherche encourage les représentant-e-s au F3SCT, 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.).

Sud Recherche met en garde les représentant-e-s en F3SCT 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...).

Sud Recherche 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 F3SCT : « 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 F3SCT, 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 ».

L'action des F3SCT doit se construire collectivement avec l'ensemble des collègues.

Le réseau santé-travail mettra tout en œuvre pour :

- multiplier la participation de collègues d'autres établissements au F3SCT, 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 F3SCT;
- 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 F3SCT, 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-es syndicaux-ales des différents F3SCT concernés, et organiser des visites communes de service;
- organiser la protection des représentant-e-s du personnel;
- faciliter la diffusion d'informations vers l'ensemble du personnel.

Le réseau santé-travail de Sud Recherche 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 F3SCT, 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.

La problématique de la souffrance au travail n'est pas du seul ressort des membres du F3SCT, 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.

Les représentant-e-s Sud Recherche mettront tout en œuvre pour obtenir la consultation systématique du F3SCT sur tous les dossiers de sa compétence en matière de handicap au travail : accessibilité du bâti, aménagement de poste, agent-e confrontée à une restructuration.

Moyens d'action et vie syndicale

Introduction

SUD Recherche est un des syndicats de Solidaires. Comme les autres syndicats qui composent cette union, SUD Recherche conçoit son action comme ayant deux démarches complémentaires :

- obtenir l'amélioration des conditions de travail des salarié-e-s du secteur où SUD Recherche 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.

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.

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 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

La réflexion collective est un des moyens d'action puisqu'elle :

- fournit des argumentaires,
- permet d'anticiper les attaques auxquelles il va falloir réagir,
- 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.

L'élaboration de la réflexion ne peut être réellement collective que si le syndicat se donne les moyens de prendre en compte, sans forcément les adopter, parfois pour les réfuter, toutes les opinions, interrogations, expériences de ses membres. Cela passe par :

- des formations à l'animation pour développer l'inclusivité dans les échanges;
- une discipline consentie dans les échanges pour modérer les réactions trop vives, anathèmes et autres exclusions : il n'y a pas "d'évidence" syndicale, chacune ou chacun doit pouvoir faire son chemin pour rejoindre le consensus du moment, chacune ou chacun doit pouvoir interroger sur le bien-fondé de ce consensus et proposer des améliorations;
- l'organisation, chaque fois que le besoin en est détecté ou exprimé, d'espaces "non-mixtes", que ce soit en genre, origine, situation professionnelle, ... Ces espaces ont vocation à permettre à celles et ceux qui en auraient besoin de trouver un espace plus propice à leur liberté de parole. Ces espaces non-mixtes ne sont pas des lieux de décision, mais peuvent être des lieux d'élaboration et de proposition au même titre qu'une commission spécialisée.

Sud Recherche, 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; ou à l'intérieur de Solidaires : participations aux instances locales et nationales.

Sud Recherche s'engage au sein de Solidaires dans un travail syndical interprofessionnel.

Sud Recherche encourage fortement ses membres à participer aux actions et aux formations interprofessionnelles et s'engage à ouvrir, chaque fois que c'est possible, ses propres formations.

Sud Recherche travaille au sein des commissions et groupes de travail de Solidaires.

Sud Recherche se rapproche des collègues salarié-e-s du privé intervenant dans notre communauté de travail et de leurs syndicats Solidaires correspondants.

La structuration de Sud Recherche 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. La participation des conseillers aux CN doit être systématique, sauf cas de force majeure évidemment.

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.

Le BN de Sud Recherche 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'appropriier 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. Le CN est également mandaté pour diversifier les modes d'échange utilisés.

Quant à la participation de Sud Recherche 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.

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.

Au-delà des instances syndicales, sur le lieu de travail, avec des collègues syndiqué-es 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 CSA et F3SCT.

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.

La convergence des interventions constitue un souci permanent de notre activité syndicale. Pour y parvenir, Sud Recherche 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

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, stéréotypes, économiques, ...) ou « particuliers » (CAP, F3SCT, etc...). Il existe d'autres droits syndicaux, liés à la représentativité (heure d'information mensuelle, autorisation syndicale d'absence, décharges de service, accès à un local syndical, ...); 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.

L'utilisation des droits syndicaux est une nécessité pour le syndicat et pour la pérennisation de ces droits. C'est aussi une protection pour ceux qui s'engagent dans l'action collective et se font les porte-paroles de leurs collègues.

Action intersyndicale

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

SUD Recherche œuvre en particulier au renforcement de l'axe syndical de lutte CGT-Solidaires-FSU, sans exclusive. Ce qui nous rapproche est plus fort que ce qui nous divise. La question d'une recomposition syndicale, à la fois interne à Solidaires et externe, doit pouvoir être posée sans a priori, sans dogmatisme, sans crispation : le syndicat est un outil, pas une fin en soi, et l'urgence écologique et sociale (fascisation rapide du pays) nous oblige à prendre nos responsabilités. SUD Recherche doit faire vivre cette discussion dans ses sections et entre ses militant·es pour que celle-ci ne reste pas une discussion d'états-majors.

Sud Recherche milite pour la pluralité syndicale, meilleur moyen de faire rentrer dans l'action un maximum de collègues en levant des points de blocages idéologiques. Pour les mêmes raisons, nous promovons les modalités de vote favorisant les listes minoritaires (plus fort reste) et combattons, y compris là où nous sommes majoritaires, celles qui favorisent les plus forts scrutins (plus forte moyenne, prime à la liste gagnante, etc.)

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

Le travail des élu-e-s dans les instances doit être fait, partout où cela est possible, en intersyndical.

Participation aux instances des EPST

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.

Le syndicat Sud Recherche 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.

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

Conseil d'administration

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 social d'administration

Le comité social d'administration (CSA) est l'instance consultative chargée de débattre de l'organisation et du fonctionnement des établissements (ou des services) et des conditions de travail.

Les CSA restent un lieu privilégié de collecte de l'information, de construction de l'action intersyndicale et d'interpellation directe des directions. Il faut donc viser à être présente-s aux CSA d'établissement et aux CSA spéciaux (i.e. limités à un périmètre géographique) s'ils existent.

Sud Recherche défend l'ensemble des salariés, quels que soient leurs statuts. Le syndicat porte leurs revendications dans les instances.

Les élections en comité social d'administration ministériel (CSAM) sont maintenant les élections constitutives de représentativité, à la fois pour Sud Recherche et pour l'union syndicale Solidaires fonction publique; c'est une raison supplémentaire pour porter une attention toute particulière à ces élections.

Commissions administratives paritaires, commissions consultatives paritaires, instances de recrutement

Les commissions administratives paritaires (CAP) ont été quasi totalement vidées de leur rôle depuis 2020; elles ne traitent maintenant que des cas problématiques : refus de mobilité, refus d'avancement (dans ces deux cas, à la demande de l'agent) et licenciement.

L'enjeu personnel derrière les réunions de ces CAP est donc particulièrement fort. Sud Recherche s'organise, éventuellement avec les autres syndicats présents dans ces CAP pour que nos élu-es soient épaulé-es par des représentant-es du personnel plus aguerris-es, de manière à assurer une défense la plus efficace possible des collègues.

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.

Pétitions et ouvertures sur la population

Sud Recherche utilise la pétition pour obtenir satisfaction de ses revendications, mais aussi comme support de prise de conscience des salarié-e-s du secteur et plus largement de la population.

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 grand public, comme par exemple les fêtes de la science.

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-rices 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

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.

Les adhérent-e-s de Sud Recherche sont invités à cotiser à une caisse de solidarité, mise en place de manière explicite dans la comptabilité du syndicat.

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.

Nous invitons les sections à participer à la construction de caisses de solidarité locales lors de mouvements globaux ou spécifiques. Les contributions des sympathisant-es sont de préférence orientées vers ces caisses locales.

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.

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

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

Le syndicat a le devoir de s'organiser pour donner à son action le plus d'efficacité possible.

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.

Sud Recherche 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.

Solidaires et Sud Recherche 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.

Le développement des pratiques démocratiques est ainsi indispensable à la crédibilité de notre projet syndical.

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.

Les statuts de Sud Recherche mettent en place une structure « matricielle », définissant des instances au niveau local et au niveau national, inter-organismes et par branches.

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.

Cette définition doit être un guide pour les animateur-ices 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.

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.

La présente motion définit les tâches principales incombant aux différentes instances du syndicat. Le congrès charge le conseil national de faire évoluer ces définitions et charge le bureau national de mettre

en œuvre les actions nécessaires pour pallier les difficultés qu'une instance particulière pourrait rencontrer pour exercer une des tâches qui lui sont attribuées.

Ces tâches sont assurées par des militant-e-s qui doivent être adhérent-e-s.

La règle générale doit être d'éviter le cumul des responsabilités et de maximiser la rotation des responsabilités.

Les sections locales

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.

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.

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.

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.

La section locale transmet au CN ses suggestions concernant les orientations et le mode de fonctionnement du syndicat.

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.

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.

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.

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-es. 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.

Une assemblée générale doit se tenir peu de temps avant chaque congrès pour conclure les débats et organiser les procurations.

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.

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.

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.

Le bureau de section assure une représentation auprès du bureau Solidaires local.

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.

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.

Les Conseils de Branche

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.

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.

Le Conseil de Branche signale au CN les sujets dont il est saisi susceptibles d'intéresser les autres branches.

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.

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.

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.

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.

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.

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 ...).

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.

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.

Le Conseil de Branche rend compte au fur et à mesure de son action au CN.

Le Conseil de Branche apporte son soutien à la préparation ou à l'application des travaux du CN.

Le Conseil National

Le Conseil National met en application les décisions du congrès.

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.

Le Conseil National organise la diffusion de l'information vers et depuis les sections et les adhérent-e-s isolé-e-s.

Le Conseil National se fait connaître et désigne des représentants auprès des instances de tutelle.

Le Conseil National détermine les commissions de Solidaires auxquelles le syndicat doit participer et trouve des représentant-e-s parmi les adhérent-e-s.

Le Conseil National organise les formations syndicales de Sud Recherche 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.

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 et animatrices rices parmi les adhérent-e-s. Ces animateurs et animatrice sont responsables devant le Conseil National de l'avancée des travaux, dont ils ou elles rendent compte régulièrement.

Le Bureau National

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

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 à leur conseil de branche des comptes-rendus réguliers. Les compte-rendus des CA et CSA sont également transmis au CN. Les compte-rendus sont mis à la disposition des adhérent-es.

Les élu-e-s participent à la formation de leurs successeur-se-s. Ils et elles participent aux commissions de Sud Recherche qui permettent de faire bénéficier à tou-ttes 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/CSA...

Quelques pistes pour se rapprocher de notre objectif

Fonctionnement interne

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 (F3SCT), formation permanente, emploi-budget-précarité (CSA-CA), statut (CAP).

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).

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.

La commission communication de Sud Recherche se saisit des questions de communication interne (avec les sections) et externes (avec les collègues, les journalistes et plus généralement la société civile).

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...)

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

L'état de notre implantation demeure faible dans les « gros » EPST comme l'Inrae et le CNRS, sans parler de l'Inserm.

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, fonctionnement des EPST) pour s'investir à leur tour.