

ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2018

LIVRET DE CANDIDATURES

POUR L'ELECTION DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

CAP N° 1

Décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires Article 25

« Les commissions administratives paritaires connaissent, en matière de recrutement, des propositions de titularisation ou de refus de titularisation.

Elles connaissent des questions d'ordre individuel résultant de l'application de l'article 24, premier alinéa (2°) et second alinéa, de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ainsi que des articles 45,48,51,52,55,58,60,67,70 et 72 de la loi du 11 janvier 1984 précitée. Elles connaissent également des décisions refusant le bénéfice du congé prévu au 7° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 précitée.

Elles sont saisies, à la demande du fonctionnaire intéressé, des décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel et des décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue.

Elles peuvent enfin être saisies dans les conditions prévues à l'article 32 du présent décret de toutes questions d'ordre individuel concernant le personnel. »

Représentation femmes - hommes parmi les candidats

L'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifié par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits des fonctionnaires, prévoit dorénavant que *« pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, les listes de candidats aux élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée »*.

Les listes de candidatures du présent livret ont été établies conformément à cette disposition.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2018

Commission administrative paritaire n° 1 – Directeurs de recherche

CANDIDATURES

Sgen-CFDT
Recherche
EPST



DR CE	DR 1	DR 2
1 Mme Dominique COSTAGLIOLA 2 M. Rodolphe FISCHMEISTER	1 M. Florent DE VATHAIRE 2 M. Luis GARCIA-LARREA 3 Mme Marie-Paule ROTH 4 Mme Pascale GUICHENEY	1 M. Emmanuel BARBIER 2 Mme Nathalie PELLETIER-FLEURY 3 M. Nicolas FORAY 4 M. Yves DELNESTE

SNCS-FSU



DR CE	DR 1	DR 2
	1 Mme Françoise REDINI 2 M. Christos CHATZIANTONIOU 3 M. Daniel FOURMY 4 Mme Djoher Nora ABROUS	1 M. Laurent CORCOS 2 Mme Sylvie BABAJKO 3 Mme Catherine COIRAULT 4 M. André BADO

SNPTES



DR CE	DR 1	DR 2
		1 M. Frédéric MASCARELLI 2 M. Jean-Luc POYET 3 M. Alexandre BENMERAH 4 Mme Geneviève FOUREL

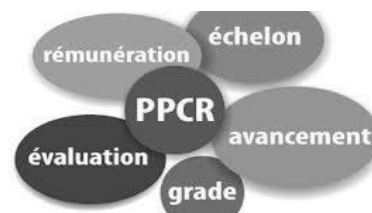
Listes de candidatures présentées par ordre alphabétique.

Les listes peuvent comporter des candidats d'un, de plusieurs ou de tous les grades du corps concerné.

Syndicat inter-catégoriel, le Sgen-CFDT AGIT POUR LA DÉFENSE

- individuelle et collective de tous les personnels dans les laboratoires et les services, comme dans les instances, quels que soient la nature du problème, le grade de l'agent, syndiqué ou non
- de la qualité du Service public de Recherche qui passe par l'amélioration des conditions de travail et le respect des droits des personnes.

CHERCHEURS - INGÉNIEURS - TECHNICIENS - ADMINISTRATIFS :
DES DÉROULEMENTS DE CARRIÈRE AMÉLIORÉS PAR LE **PPCR**,
signé par la CFDT,
MAIS LIMITÉS PAR LA PÉNURIE DE RECRUTEMENTS STATUTAIRES.



En effet, **le PPCR**, se traduit par un transfert primes/points pour améliorer les retraites, des revalorisations indiciaires, l'inscription du droit à une évolution de carrière sur au moins 2 grades pour tous, la création de grades ou d'échelons supplémentaires au bénéfice des différents corps, des possibilités de promotions accrues.

Le nombre de promotions de corps reste lié au nombre de créations de postes statutaires qui stagnent. Dans le même temps, le recrutement de chercheurs et d'ITA en CDD s'est développé au détriment de l'emploi statutaire ; actuellement, près de 34% des personnels Inserm sont sur CDD.

CONCERNANT VOS DROITS, le Sgen-CFDT SE POSITIONNE POUR DÉFENDRE

- ❑ des changements de grade au choix comme des changements de corps : eu égard au nombre limité de possibilités, à dossier égal c'est à dire sur examen de leur activité selon la procédure comparative nationale, nous donnerons la priorité aux agents les plus anciennement bloqués dans leur grade et pour les changements de corps seront proposés les agents exerçant une fonction correspondant à celle du corps supérieur
- ❑ une appréciation adaptée à chaque métier et à chaque corps avec la volonté d'une réelle égalité de traitement au vu de tous les dossiers promouvables
- ❑ les agents dont les dossiers sont examinés en commission de réforme suite à un accident de service ou une maladie professionnelle
- ❑ les agents faisant face à une procédure disciplinaire ou une non titularisation
- ❑ les agents confrontés à une mobilité subie ou à des mutualisations forcées
- ❑ l'accès au télétravail pour les agents qui en feront la demande en cas de refus de la hiérarchie

Le Sgen-CFDT REVENDIQUE

Une augmentation du nombre de possibilités de promotions

La poursuite de la mise en œuvre du PPCR afin d'obtenir de nouvelles améliorations des carrières :

- ❑ nouvelles fusions de grades pour tous, ou de corps (AI/IE)
- ❑ échelon supplémentaire pour les CRHC comme pour les maîtres de conférences
- ❑ décontingement de l'accès à la hors échelle B pour les corps concernés
- ❑ poursuite du transfert primes/points au-delà de celui prévu en 2019

Votre VOTE contribue à faire vivre les instances démocratiques qui vous représentent

La CAP est un outil privilégié pour la défense individuelle des personnels

Il vous appartient de choisir des élus engagés, compétents et efficaces

CAP 1 / DR CE

Dominique Costagliola
Rodolphe Fischmeister

CAP 1 / DR 1

Florent de Vathaire
Luis Garcia-Larrea
Marie-Paule Roth
Pascale Guicheney

CAP 1 / DR 2

Emmanuel Barbier
Nathalie Pelletier-Fleury
Nicolas Foray
Yves Delneste

NB - Les élections des CR CN et CR HC, Inserm et Inria, sont reportées au 1^{er} semestre 2019

CAP 3 / IR HC

Hélène Gary
Frédéric Fiore

CAP 3 / IR 1

Claudine Deloménié
Alain Fautrel
Valérie Journot
Martine Le Cunff

CAP 3 / IR 2

Olivier Féraud
Caroline Barry
Jacques-Damien Arnaud
Jean-Paul Pais de Barros

CAP 4 / IE HC

Josiane Sage-Préat
Stéphanie Massare
Franck Lavenne
Margueritte Ghiotto

CAP 4 / IE CN

Yves Martin
Danièle Salaun
Hervé Durand
Marie-Agnès Berger

CAP 5 / AI

Denis Greuet
Valérie Manceau
Florence Bardin
Martine Duquesne

CAP 6 / TC E

Lydia Guennec
Marie-Agnès Vittoz
Brigitte Treillard
Valérie Foubert

CAP 6 / TC S

Olivier Trassard
Laurence Laloum
Patricia Le Grand
Céline Lépine

CAP 6 / TC N

Sandrine Geschier
Sophie Galier
Délia Fernandes
Yacine Rouabhi

CAP 7 / ATP 1

Mourad Ouchene
Jean-Baptiste Bernard

CAP 7 / ATP 2

Mélyssa-Bronislava Jaquet
Gwendoline Djemat

CONTRE

LA DIMINUTION DES EMPLOIS STATUTAIRES ET LA PRÉCARITÉ

POUR

L'ÉGALITÉ DES CHANCES DE PROMOTION DE TOUS LES AGENTS

LA DÉFENSE DE VOTRE DROIT A UN DÉROULEMENT JUSTE DE CARRIÈRE



AVANT LE 6 DÉCEMBRE 2018

FAITES VOTER POUR LE

Engagé.e.s au quotidien pour nos métiers de la recherche publique!

VOTEZ



SNCS

Syndicat national des chercheurs scientifiques

chercheur-euse-s

ingénieur-e-s

technicien-ne-s

administratif-ve-s



CAP N°1 - DIRECTEURS et DIRECTRICES DE RECHERCHE

La Commission administrative Paritaire (CAP) est une instance :

- Existant dans tous les corps de personnels titulaires de la fonction publique (les « fonctionnaires »).
- **Consultative** : son avis est nécessaire, mais c'est le PDG de l'EPST qui prend les décisions.
- **Paritaire** : 50% de membres élus du personnel et 50% de membres nommés par l'administration.

Quel est son rôle pour les chercheurs ?

Elle n'intervient pas sur leur carrière. En raison du statut dérogatoire des chercheurs, leur activité et leur carrière sont examinées par les Commissions Scientifiques Spécialisées. Mais les CAP interviennent en matière d'**insuffisance professionnelle** et de **refus de titularisation**; de sanction disciplinaire pour **faute professionnelle** (ex : détournements de fonds, propriétés des brevets, fraudes et méconduites scientifiques, harcèlement moral ou sexuel, ...), de mutation autoritaire et de refus de télétravail.

Quel mandat des élu.e.s SNCS ?

Défendre les droits des chercheurs et leur assurer la protection des garanties statutaires.

Pour les insuffisances professionnelles :

- S'assurer que l'insuffisance professionnelle est clairement établie et que le vote émis par l'instance d'évaluation des chercheurs est motivé. Porter une attention particulière à l'environnement et aux conditions d'exercice de l'activité du chercheur mis en cause.
- Rechercher et proposer à la direction toutes les solutions qui permettent d'éviter le licenciement et de replacer le chercheur dans un cadre adéquat pour conduire ses travaux, ou se réorienter vers d'autres métiers ou fonctions.
- S'opposer à tout licenciement abusif ou ne respectant pas les droits et garanties statutaires.

Pour les CAP réunies en formation disciplinaire :

Les élu.e.s ne sont pas les avocats des agents (ceux-ci peuvent se faire assister par un avocat). Les élu.e.s sont les représentant.e.s des chercheurs, mais aussi de la communauté scientifique dont ils portent les intérêts.

Aussi ils doivent :

- S'assurer que les droits des agents et les garanties du statut de la fonction publique sont respectés.
 - S'opposer à toute forme d'instruction à charge et unilatérale de la part de l'administration ; aux commissions d'enquête ne respectant pas les procédures ou les conflits d'intérêt ; aux auditions non protégées des pressions internes ; au non-respect de la protection des témoins.
 - Prendre en compte les difficultés personnelles et professionnelles que peuvent rencontrer les chercheurs amenés à comparaître.
 - Se prononcer sur les sanctions en leur âme et conscience, tenant compte de la gravité de la faute, qui peuvent aller de l'avertissement et du blâme, à l'exclusion temporaire jusqu'à deux ans, à la rétrogradation et à la révocation.
- Enfin le SNCS demande que lors des auditions de victimes de harcèlement convoquées comme témoins lors de CAP réunies en formation disciplinaire, la confrontation directe de victimes avec leurs harceleurs se fasse avec l'aide de leur avocat ou de personnes proches, ce qui n'est pas possible actuellement.

Les élu.e.s SNCS s'engagent, comme ils l'ont toujours fait, à prendre contact avec les chercheurs convoqués devant une CAP, afin de connaître leur situation, les défendre et les représenter. Ils poursuivront l'accompagnement de ces chercheurs après la réunion de la CAP et la décision finale du Président Directeur Général de l'Inserm.

ATTENTION : UN SEUL TOUR POUR TROIS ELECTIONS*
VOTEZ DÈS RÉCEPTION DU MATÉRIEL DE VOTE
au CTEP de l'Inserm, au CT du ministère et aux CAP

Date limite de réception des votes : 6 décembre 2018

* Deux élections pour les CR car élection de leur CAP au printemps 2019

Face à une situation catastrophique pour la recherche

Depuis plusieurs années, l'effort de recherche de la France a décroché par rapport à ses principaux partenaires. Avec 2,217% du produit intérieur brut (PIB) consacré à la R&D d'après l'OCDE (*Research and Development Statistics*, édition 2017), la France reste très en deçà de l'objectif de 3% défini en 2002 au sein de la stratégie européenne.

Avec un aveuglement désespérant, tous les gouvernements, depuis quinze ans, ont persisté dans le dogme de la recherche financée sur projets à court terme, inadapté et contre productif pour la communauté scientifique. Sous prétexte de développer l'innovation, leur po-litique place en partie la recherche publique en position de sous traitance d'une industrie privée incapable d'investir elle-même dans la R&D malgré la manne du crédit d'impôt « recherche ». Ce triste CIR soutenu au-delà de toute mesure coûte désormais, chaque année, plus de deux fois la subvention d'État du CNRS. Son avènement s'est accompagné d'une baisse du budget de la recherche publique, en € constants, de 7,5% entre 2009 et 2016. Elle se trouve désormais dans l'incapacité d'honorer correctement sa mission principale : le développement des connaissances, la recherche fondamentale tout comme une recherche appliquée de qualité. Loin d'augmenter le budget de la recherche publique, la politique d'appels à projets générée par le PIA (Programme d'investissements d'avenir) n'a fait que mettre en concurrence les sites, les laboratoires, les équipes et les individus, et a conduit à une détérioration dramatique des conditions de travail accompagnée d'une déperdition inédite en temps et énergie des chercheurs, des ingénieurs et des techniciens.

Pour s'opposer résolument à la réduction des organismes de recherche à des agences de moyens sans politique scientifique et confinées à la gestion administrative de « ressources humaines », l'existence d'un syndicat fort comme le SNCS-FSU est plus précieuse que jamais. La voix de l'ensemble de la communauté scientifique peut et doit se faire entendre. Pour cela la participation aux élections professionnelles est primordiale.

Que voulons-nous ? Une recherche publique forte !

Il est aujourd'hui nécessaire de relever le potentiel français de recherche de 50%, tant en financements qu'en emplois. Les EPST sont capables de relever ce défi de formation et d'organisation, en accroissant leur potentiel humain. Nous voulons une recherche publique toujours plus démocratique, dont le fonctionnement permette à l'ensemble de la communauté scientifique de se réapproprier l'exercice de son métier pour conduire les travaux de recherche dont notre pays a et aura besoin, pour l'avenir social, économique, culturel et environ-nemental de l'humanité. Ces objectifs sont indissociables :

- du respect des libertés de recherche et des libertés académiques, d'un soutien de base des laboratoires suffisant et de l'évaluation par des pairs en majorité élus ;
- du développement des connaissances au bénéfice de l'ensemble de la société, lequel doit être assuré par un service public de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) disposant d'un statut de titulaire pour les personnels des organismes de recherche et des universités ;
- du soutien prioritaire à une recherche publique qui ne soit pilotée par aucun pouvoir politique, industriel ou financier, pour que les relations recherche privée-recherche publique fonctionnent sur une base saine.

Le cadre que nous voulons : une autre politique de la recherche publique

- une loi de programmation de l'ESR, avec un budget en augmentation de 3 milliards d'€ par an pendant dix ans, pour atteindre 1% du PIB pour la recherche publique, 2% du PIB pour le service public de l'enseignement supérieur et 3% pour la dépense totale en matière de R&D ;
- un plan pluriannuel de l'emploi scientifique comportant un plan de création de 6000 emplois statutaires par an pendant 10 ans. La possibilité de recruter les jeunes scientifiques au plus près de la thèse doit être maintenue ;
- une revalorisation importante des salaires et une amélioration des carrières des chercheurs, des ingénieurs et des techniciens, en particulier celles des femmes, pour garantir l'attractivité des métiers de la recherche dans notre pays et sur la scène internationale ;
- un financement de base des laboratoires suffisant pour assurer l'indépendance de la recherche et le développement du front continu des connaissances ;
- la fin de la gestion managériale, du clientélisme et de l'opacité financière créés par les structures de type IdEx, Isite, Labex, IHU, IRT, et autres Ex. La fin du PIA et du secrétariat général à l'investissement.

Listes des candidat.e.s SNCS-FSU au CTEP de l'INSERM

DR1

Françoise REDINI, Nantes

Christos CHATZIANTONIOU, Paris

Daniel FOURMY, Toulouse

Djoher Nora ABROUS, Bordeaux

DR2

Laurent CORCOS, Brest

Sylvie BABAJKO, Paris

Catherine COIRAULT, Paris

André BADO, Paris

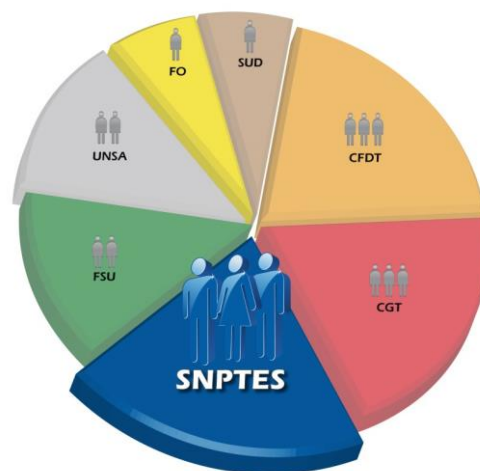
POUR AGIR ENSEMBLE VOTEZ ET FAITES VOTER POUR LE SNCS-FSU



Créé en 1953, par des personnels de l'enseignement supérieur, présent au CNRS depuis le début des années 70, le SNPTES a étendu son champ d'action à l'**Inserm** en 2013. Le SNPTES est aujourd'hui présent, auprès des personnels de l'INSERM, sur l'ensemble du territoire. Depuis 2014, la représentativité des organisations syndicales est calculée en tenant compte du résultat des élections au Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR). Le SNPTES est arrivé 1er ex æquo en nombre de sièges lors du dernier renouvellement de cette instance. Les ingénieurs, techniciens et administratifs (ITA) et les chercheurs travaillent au sein d'unités mixtes de recherche (UMR), avec les personnels des établissements d'enseignement supérieur.

Pour le SNPTES, à corps homologué, il ne doit pas exister de différences de rémunération entre les personnels des UMR, des délégations régionales et du siège. La politique indemnitaire, la politique sociale, la formation continue et les modalités d'évolution de carrière doivent être alignées sur le mieux disant. Ainsi le SNPTES revendique notamment, pour les ITA, un alignement sur les montants de prime perçus par leurs collègues ITRF et l'alignement de la carrière des chargés de recherche sur celle de maître de conférences. Le SNPTES a vocation à fédérer l'ensemble des personnels impliqués dans le monde de la recherche.

À l'Inserm, le SNPTES est présent au conseil scientifique et dans les commissions scientifiques spécialisées. Il doit aujourd'hui être présent dans les Commissions Administratives Paritaires de l'Inserm pour défendre vos intérêts et vos carrières.



Répartition des sièges au CTMESR
Mandat 2014 - 2018

Renouvellement des Commissions Administratives Paritaires

COMPÉTENCES DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

La CAP des directeurs de Recherche est obligatoirement consultée :

Les CAP peuvent être saisies à la demande d'un agent ou des représentants du personnel. Pour les corps de chercheurs, en matière de discipline et de mutation dans l'intérêt de la recherche. Elle donne un avis pour toute sanction sauf le blâme ou l'avertissement.

Les questions d'ordre individuel relatives à la titularisation et à l'avancement relevant de la compétence des Commissions scientifiques spécialisées (CSS). Les CAP sont saisies uniquement en cas de refus de titularisation ou de demande de prolongation de stage prononcé par les CSS.

**IL S'AGIT DONC D'UNE ÉLECTION IMPORTANTE POUR
LES DIRECTEURS DE RECHERCHE**

LE SNPTES S'ENGAGE À :



- À siéger et donc à défendre vos dossiers lors des CAP (refus d'absentéisme des commissaires paritaires).
- Produire tous les éléments utiles pour obtenir les réponses aux problèmes rencontrés, dans le strict respect des droits de toutes personnes impliquées.
- Prendre en compte les difficultés que vous pourriez connaître dans votre environnement personnel et professionnel.
- Etudier et proposer à la direction générale des solutions qui permettent d'éviter toute dérive contraire aux droits des chercheurs.
- Un accompagnement après le vote de la CAP et la décision finale du Président de l'organisme.
- Défendre vos droits grâce à son service juridique, ses spécialistes en Hygiène et Sécurité, sa cellule « *mal-être au travail* » et ses représentants locaux et nationaux.
- Vous guider dans vos démarches (promotion, mutation, etc.).
- Répondre rapidement à toutes vos questions sur son forum (<http://forum.snptes.org>).

Revendication du SNPTES pour les Chercheurs

- Carrière des chercheurs plus favorable pour enrayer le départ de ceux-ci à l'étranger ou vers d'autres organismes
- Augmentation des postes aux concours afin de pérenniser la recherche et la rendre encore plus performante
- Revalorisation de la prime de Recherche à minima sur celles des IR
- Des subventions à la hauteur des ambitions de l'Institut, les chercheurs ne doivent plus être des VRP à la recherche de financements

**Pour le SNPTES le changement c'est d'avoir de
l'ambition pour TOUS les personnels**