



# Inserm

La science pour la santé  
From science to health

## LIVRET DE CANDIDATURES

### POUR L'ÉLECTION DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE DES CHARGÉS DE RECHERCHE

#### CAP N° 2

##### 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 et 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.



## Commission administrative paritaire n° 2 - Chargés de recherche

### CANDIDATURES

SGEN-CFDT  
Recherche EPST



	CRHC	CRCN
		<b>1 Mme Véronique MASSARI</b> - Inserm U 1136 <b>2 M. Stéphane MARINESCO</b> - Inserm U 1028 <b>3 Mme Dominique MODROWSKI</b> - Inserm U 1132 <b>4 M. François COULIER</b> - UMR 1068 <b>5 Mme Lydia RIOU</b> - UMR 1274 <b>6 Mme Béatrice MARQUÈZE - POUÉY</b> - Inserm U 1072
1 M.	Gérard LIZARD - EA 7270	
2 Mme	Virginie RINGA - Inserm U 1018	

SNCS-FSU



	CRHC	CRCN
		<b>1 Mme Ghislaine GUILLEMAIN</b> - Inserm U 938 <b>2 M. Patrice PERAN</b> - Inserm U 1214 <b>3 Mme Angélique GOUGELET</b> - CRC <b>4 M. Christos CHADJICHRISTOS</b> - Inserm U 1155 <b>5 Mme Murielle GAUDRY</b> - Inserm U 1170 <b>6 M. Olivier LAHUNA</b> - Inserm U 1016
1 M.	Marc BENHAMOU - Inserm U 1149	
2 Mme	Jocelyne MAGRE - Inserm U 1087	

SNPTES



	CRHC	CRCN
		<b>1 Mme Claire-Lise FORESTIER</b> - Inserm U 1067 <b>2 M. David VAUDRY</b> - Inserm U 1239 <b>3 Mme Aude MAGERUS-CHATINET</b> - Inserm U 1163 <b>4 Mme Marion LAPIERRE</b> - Inserm U 1194 <b>5 M. Morgan GALLAZZINI</b> - Inserm U 1151 <b>6 Mme Anne DRUILHE-GUILLAUMIN</b> - Inserm U 1262
1 Mme	Laurence MICHEL - Inserm U 0976	
2 M.	Claude BESMOND - Inserm U 1163	

SNTRS-CGT



	CRHC	CRCN
		<b>1 M. Vincent LEGAGNEUX</b> - Inserm U 1085 <b>2 Mme Valérie URBACH</b> - Inserm U 1151 <b>3 M. Jean-Marie MANGIN</b> - Inserm U 1130 <b>4 Mme Laure YATIME</b> - UMR 5235 <b>5 Mme Frédérique FROUIN MORLON</b> - Inserm U 1023 <b>6 Mme Armelle REGNAULT</b> - UNV080117
1 M.	Laurent TOUBIANA - Inserm U 1142	
2 M.	Gilles MERCIER - ADS	

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, l'augmentation des financements récurrents 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** s'est traduit, en 2017 et 2019, par un transfert primes/points pour améliorer les retraites et a permis des revalorisations indiciaires, l'inscription du nouveau droit à une évolution sur au moins 2 grades avec, pour les chargés de recherche, la création d'une hors classe permettant d'améliorer leur carrière minimum avec l'accès à la hors échelle A.

Le nombre de promotions de corps toujours lié au nombre de créations de postes statutaires stagne du fait, notamment, du recrutement de personnels en CDD qui s'est développé au détriment de l'emploi statutaire ; actuellement, plus de 34% des personnels Inserm sont sur CDD.

### **Le Sgen-CFDT CONCERNANT VOS DROITS SE POSITIONNE POUR DÉFENDRE**

- les chercheurs dont les dossiers sont examinés en commission de réforme suite à un accident de service, de trajet ou une maladie professionnelle
- les chercheurs faisant face à une procédure disciplinaire ou à une non titularisation
- les chercheurs confrontés à une réorientation professionnelle voulue ou subie
- l'accès au télétravail, dans les conditions prévues par la loi, pour les chercheurs qui verraient leur demande remise en cause.

### **Le Sgen-CFDT REVENDIQUE**

- une augmentation du nombre de promotions en hors classe compte tenu du nombre insuffisant de passages effectués en 2018 et 2019 et de l'année blanche de 2017
- des possibilités accrues pour l'accès au corps des directeurs de recherche
- la prolongation du transfert primes/points au-delà de celui réalisé en 2019
- de nouvelles améliorations de carrière au-delà du PPCR notamment par un alignement de la grille des CR sur celle des maîtres de conférence avec un échelon supplémentaire HEB pour les CR HC sans contingentement
- une revalorisation conséquente des primes pour tous les chercheurs, alignées dans un premier temps, sur celles des ingénieurs de recherche
- la mise en place d'un plan pluriannuel de créations d'emplois statutaires dans la Recherche publique.

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

**La CAP est un outil privilégié pour la défense individuelle de tous les personnels**

**Il vous appartient de choisir des ÉLUS SGEN engagés, compétents et efficaces :**

Monsieur	<b>Gérard</b>	<b>LIZARD</b>	<b>CR HC</b>	EA 7270	Dijon
Madame	<b>Virginie</b>	<b>RINGA</b>	<b>CR HC</b>	U 1018	Villejuif
Madame	<b>Véronique</b>	<b>MASSARI</b>	<b>CR CN</b>	U 1136	Paris
Monsieur	<b>Stéphane</b>	<b>MARINESCO</b>	<b>CR CN</b>	U 1028	Lyon
Madame	<b>Dominique</b>	<b>MODROWSKI</b>	<b>CR CN</b>	U 1132	Paris
Monsieur	<b>François</b>	<b>COULIER</b>	<b>CR CN</b>	UMR 1068	Marseille
Madame	<b>Lydia</b>	<b>RIOU</b>	<b>CR CN</b>	UMR 1274	Fontenay-aux-Roses
Madame	<b>Béatrice</b>	<b>MARQUÈZE-POUEY</b>	<b>CR CN</b>	U 1072	Marseille

**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**



**FAITES VOTER POUR LE**

**AVANT LE 3 JUILLET 2019**

*Attention ! Ceci n'est pas un bulletin de vote*



## Elections à la CAP N°2 Chargé.e de Recherche

### Qu'est-ce que la CAP ?

La Commission administrative Paritaire (CAP) est une instance paritaire et consultative présente dans chaque Fonction publique. Elle est composée à parité de représentant.e.s élu.e.s par le personnel et de membres nommé.e.s par l'administration. Elle est saisie par l'administration pour formuler des avis et des propositions sur les personnes. La décision finale revient à l'autorité administrative compétente, en l'occurrence le Président Directeur Général pour l'Inserm.

### Quand est-elle saisie ?

La CAP n'intervient pas sur la carrière des chercheurs, dont l'activité et la carrière sont examinées par les CSS.

La CAP intervient en matière:

- d'insuffisance professionnelle et 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 refus de télétravail.

### Quel mandat des élu.e.s SNCS-FSU ?

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

#### **Pour les insuffisances professionnelles,**

les élu.e.s SNCS-FSU :

- s'assureront que l'insuffisance professionnelle est clairement établie et que l'avis émis par la CSS est motivé. Ils/elles porteront une attention particulière à l'environnement et aux conditions d'exercice de l'activité du chercheur mis en cause.
- rechercheront et proposeront à la direction toutes les solutions qui permettent d'éviter le licenciement et de replacer le chercheur dans un cadre adéquat pour le remobiliser sur ses travaux, ou le réorienter vers d'autres métiers ou fonctions.
- s'opposeront 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 chercheurs mais leurs représentant.e.s ainsi que les représentant.e.s de la communauté scientifique dont ils/elles portent les intérêts.

Aussi, les élu.e.s SNCS-FSU:

- s'assureront que les droits des agents et les garanties du statut de la fonction publique sont respectés.
- s'opposeront 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.

- prendront en compte les difficultés personnelles et professionnelles que peuvent rencontrer les chercheurs amenés à comparaître.
- se prononceront sur les sanctions en leur âme et conscience, en tenant compte de la gravité de la faute. Ces sanctions peuvent aller de l'avertissement ou blâme, à l'exclusion temporaire jusqu'à deux ans, à la rétrogradation ou à la révocation.

Enfin, 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 PDG de l'Inserm.

## **POUR AGIR ENSEMBLE VOTEZ ET FAITES VOTER POUR LES CANDIDAT.E.S SNCS-FSU**

**Benhamou Marc, CRHC Paris**  
**Guillemain Ghislaine, CRCN Paris**  
**Gougelet Angélique, CRCN Paris**  
**Gaudry Murielle, CRCN Paris**

**Magré Jocelyne, CRHC Nantes**  
**Peran Patrice, CRCN Toulouse**  
**Chadjichristos Christos, CRCN Paris**  
**Lahuna Olivier, CRCN Paris**



**DITES NON À LA LOI  
DE TRANSFORMATION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE !**



Ces élections qui n'ont pu se tenir l'année dernière car les CRHC n'avaient pas encore été promu.e.s, se déroulent au moment où le **gouvernement est en train de présenter son projet de loi dite de transformation de la fonction publique.**

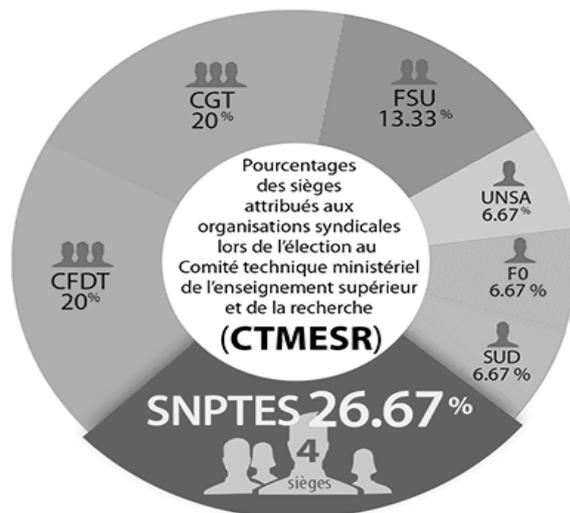
Il est ainsi prévu de recruter plus de contractuel.le.s, de supprimer les CT et les CHSCT pour une seule instance, réduisant ainsi l'action et les prérogatives des représentant.e.s du personnel, de réduire l'action des CAP, et d'instaurer une nouvelle sanction disciplinaire d'exclusion de 1 à 3 jours sans passer par la CAP.

Le SNCS-FSU appelle les personnels à défendre nos statuts qui garantissent une fonction publique indépendante au service de tous et toutes.

**Renouvellement des Commissions Administratives Paritaires (CAP) des Chargés de Recherche**

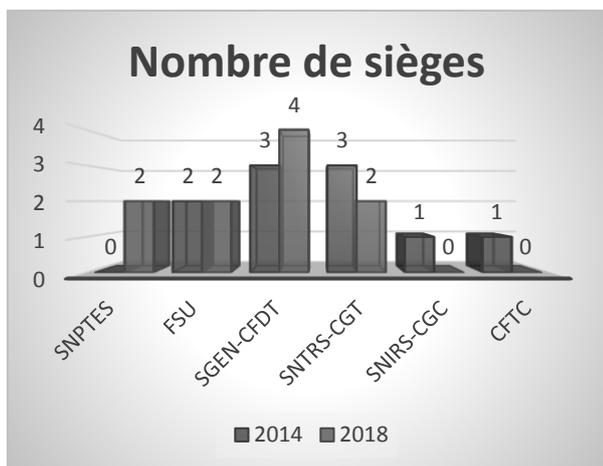


**Le SNPTES**, présent à l'**Inserm** depuis 2014, est aujourd'hui représenté, dans toutes les régions. Les personnels de l'**Inserm**, sont des Ingénieurs, Techniciens et Chercheurs titulaires et contractuels travaillant au sein d'unités mixtes de recherche (UMR). Au sein de ces UMR, des relations professionnelles unissent les personnels de la recherche quels que soient leurs statuts et leurs établissements de gestion. Ainsi, le SNPTES est présent à la fois dans les universités et les organismes de recherche et fédère l'ensemble des personnels impliqués dans le monde de la recherche



**Le résultat des élections professionnelles de décembre 2018 place largement le SNPTES en tête des élections au Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR).**

*Il est le seul syndicat à obtenir 4 sièges dans cette instance. Le CTMESR est réglementairement la seule instance de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche qui permet de mesurer la représentativité des organisations syndicales du secteur. Dans le cadre du projet de loi de programmation de la recherche, le SNPTES sera force de propositions pour une meilleure lisibilité des moyens humains et financiers qui doit permettre aux chercheurs de travailler en toute sérénité. Le SNPTES s'opposera ainsi à toute velléité législative de démantèlement de notre système de recherche.*



À l'**Inserm**, le SNPTES est présent au Conseil Scientifique, dans les Commissions Scientifiques Spécialisées, dans tous les CSHSCT et au CHSCT national, et a obtenu 2 sièges au comité technique d'établissement.

Présent dans les *Commissions Administratives Paritaires (CAP)* d'Ingénieur de Recherche, d'Ingénieurs d'Étude et des Techniciens, le SNPTES doit aujourd'hui être présent dans les CAP des Chargés de Recherche pour défendre vos intérêts.

**Pour le SNPTES, la recherche a besoin de personnels créatifs, libres de prendre des risques et d'explorer toutes les pistes que les équipes de recherche jugent bon d'explorer.**

**Le SNPTES est fortement attaché au statut de la fonction publique et à un recrutement au plus près de la thèse. Le recours excessif aux contrats postdoctoraux met nos chercheuses et chercheurs dans des situations de précarité intolérables et ne permet pas d'inscrire de manière pérenne la Recherche.**

## LE SNPTES EXIGE :

- Une augmentation du nombre de postes aux concours afin de pérenniser la recherche publique et la rendre encore plus performante ;
- Une revalorisation décente de la prime de Recherche à minima de celles des IR ;
- Des subventions à la hauteur des ambitions de l'Institut ; les chercheurs ne devant plus être des VRP à la recherche de financements.

## Renouvellement des Commissions Administratives Paritaires

### COMPÉTENCES DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

La CAP des Chargés de Recherche est obligatoirement saisie :

- à la demande d'un agent ou des représentants du personnel ;
- en matière de discipline et de mutation dans l'intérêt de la recherche pour les corps de chercheurs. Elle donne un avis pour toute sanction à l'exception du blâme et de l'avertissement ;
- pour les questions d'ordre individuel relatives à la titularisation et à l'avancement relevant de la compétence des Commissions scientifiques spécialisées (CSS), elle est saisie uniquement en cas de refus de titularisation ou de demande de prolongation de stage prononcé par les CSS.

### LE SNPTES S'ENGAGE À :



- ➔ Siéger et défendre vos dossiers lors des CAP (refus d'absentéisme des commissaires paritaires) ;
- ➔ Accompagner dans ses démarches le Chargé de Recherche après le vote de la CAP et la décision finale du Président de l'organisme en cas de sanction ;
- ➔ Produire tous les éléments utiles pour obtenir la réponse au problème rencontré, dans le strict respect des droits de toutes personnes impliquées ;
- ➔ Prendre en compte les difficultés que vous pourriez connaître dans votre environnement professionnel ;
- ➔ Étudier et proposer à la direction générale des solutions qui permettent d'éviter toute dérive contraire aux droits des chercheurs ;
- ➔ 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>)

**Le SNPTES une ambition pour TOUS les personnels et la recherche**



# Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique

Election des représentant.e.s du personnel aux

Commissions Administratives Paritaires de l'Inserm (mandat 2019 – 2022)

## CAP n°2 : Chargés de Recherche

### Défendez le métier de chercheur à plein temps et vos conditions de travail !

#### **Chercheur, un métier profondément transformé**

Depuis trop longtemps, notre rôle n'est plus de faire avancer le front des connaissances. Nous sommes désormais sommés de répondre au diktat de l'innovation et de la valorisation. Nous devons devenir des chercheurs-entrepreneurs. Notre utilité sociale se mesure à notre capacité à récolter des financements. Pourtant ce n'est pas pour cela que nous avons choisi ce métier. Il nous faut être réactifs aux contrats de projets. Qu'importe que les chercheurs sans financement sur projets n'aient plus les moyens de travailler, d'être créatifs. Avec l'effondrement des financements récurrents, la recherche est devenue un système de compétition permanente où nous passons notre temps en paperasserie, à multiplier les demandes d'argent pour pouvoir travailler.

#### **Chercheur, une profession méprisée**

Une thèse, suivie de plusieurs années de post-doc et vous êtes recruté à ... 1,4 fois le smic !!! La prime, dite de recherche, ressemble plus ... à de l'argent de poche qu'à une prime. La PEDR compense, pour les nouveaux recrutés, le ridicule de la prime mais elle disparaît après la quatrième année. Pour le gouvernement, la recherche est un sacerdoce. Les chercheurs ne vivent pas d'amour et d'eau fraîche. Ils veulent que leur qualification, leur engagement professionnel soient reconnus.

#### **Chercheur, une évolution délétère**

Le changement de nature de notre travail engendre mal être et souffrance. Les tâches de gestion sont de plus en plus lourdes ; le temps passé à développer des travaux de recherche originaux et créatifs n'a cessé de se réduire. Nous vivons en permanence dans le stress : évaluations incessantes, financements et contrats à trouver puis à gérer, suivi et avenir des personnels précaires divers ... Comment poursuivre un projet dans la durée et obtenir des résultats

quand les conditions de travail ne cessent de se dégrader et que les moyens financiers ne cessent de se réduire ?

#### **Un impératif : recruter jeune**

La longue période entre le doctorat et l'embauche détourne les jeunes de la recherche, comme l'atteste la diminution de la pression de sélection (nombre de candidats/nombre de postes) pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive aussi bien pour les CR1 que les CR2 (bilan social 2017).

Plus le recrutement est tardif plus les femmes sont pénalisées dans la compétition à l'embauche, la maternité étant préjudiciable à leur dossier. Un recrutement plus jeune permettrait de corriger cette inégalité.

#### **La tyrannie des indicateurs**

La recherche est devenue une tâche quantifiable comme les autres. Les indicateurs ont été créés pour quantifier le travail de chacun, sans analyse réelle de notre activité scientifique. La logique de l'excellence, dont la définition est délibérément floue, est le prétexte pour exclure ceux qui ne répondent pas aux critères imposés de productivité.

#### **Les CAP des chercheurs sont saisies :**

- par l'Administration sur des questions disciplinaires ou d'ordre individuel portant sur les droits et obligations des fonctionnaires : fraude, harcèlement, licenciement notamment pour insuffisance professionnelle ;
- ou à la demande du chercheur pour des litiges sur les prolongations de stage ou refus de titularisation, sur les détachements, la disponibilité, les congés.

#### **La CAP pour résoudre les conflits**

La Direction cherche à limiter le rôle des CAP chercheurs à l'examen des sanctions. Mais elles peuvent, comme les CAP des Ingénieurs et Techniciens, être saisies par les agents pour tout problème d'ordre individuel : par exemple, lorsqu'un chercheur est évincé d'une unité. Le recours à la CAP permettrait de résoudre les conflits à l'intérieur des laboratoires et éviter l'arbitraire de certains directeurs de laboratoires. Il faut pour cela des élus déterminés à défendre leurs collègues.

#### **La CAP pour la santé**

Les élus en CAP siègent dans la commission de réforme. Cette commission examine les dossiers des agents victimes d'un accident (du travail ou non) ou d'une maladie (professionnelle ou non) qui rend difficile l'exercice de leur activité professionnelle.

#### **Pour être mieux entendu et défendu**

**VOTEZ pour la liste présentée par le SNTRS-CGT !**

Le Premier Ministre a annoncé le 1<sup>er</sup> février une loi de programmation de la recherche pour 2020. Trois groupes de travail sur des thèmes bien balisés ont été constitués et une concertation a été lancée à laquelle les Directions d'organismes ont décidé de faire écho. Les remontées de ces débats dans les laboratoires montrent un rejet ample du mode de gestion de la recherche mis en œuvre depuis 2006. L'exigence du retour du financement récurrent en lieu et place de la dictature des appels d'offre, le rejet de la précarisation du milieu et la méfiance de l'injonction à faire de la recherche pour l'innovation des entreprises montent très fort.

### Des organismes de recherche en danger

La politique de territorialisation de la recherche et de l'enseignement supérieur met en cause l'existence même des organismes nationaux de recherche. Les organismes de recherche n'ont plus les moyens financiers de mener une politique nationale de recherche, ils sont condamnés à s'intégrer dans les politiques de site dont ils ne sont qu'un des éléments. La préparation du plan stratégique Inserm 2020 est claire sur ce point. Les recrutements, les mobilités des personnels Inserm seront décidés dans le cadre d'une politique gérée avec les partenaires du site. La disparition en 2020 de l'Institut Français des Sciences et Technologie des Transports et de l'Aménagement des Réseaux (Ifsttar) dans la future université Gustave Eiffel, qualifiée de nationale, préfigure ce à quoi aspire bon nombre de dirigeants d'université : une recherche territorialisée autour de grandes universités dans lesquelles se fonderaient les organismes de recherche.

### Les statuts de chercheurs menacés

Dans le projet de loi pour la transformation de la fonction publique, le gouvernement veut accroître le recours au recrutement de contractuels avec la création du contrat de projet ou de mission. Ce contrat serait non transformable en CDI, il n'offrirait aucune garantie et pourrait être rompu à tout moment au bon vouloir de l'employeur ; un contrat qui instaure de fait la précarité à vie !

### La carrière sur deux grades

Selon le protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) qui engage le gouvernement et les directions d'organisme, la carrière des fonctionnaires doit se dérouler sur au moins deux grades. Le passage à la Hors Classe (HC) doit être la règle pour les CRCN, sous réserve de l'appréciation des CSS. La HC doit être un grade de fin de carrière. Pour les CRCN en milieu de grille, il faut doubler le nombre de passages CR->DR.

### Le SNTRS-CGT revendique

- ✓ le maintien du métier de chercheur à temps plein ;
- ✓ la revalorisation des carrières, la prolongation de la HC à la Hors Echelle B et la prolongation de la grille des DR2 à la Hors Echelle A ;
- ✓ la prime de recherche, pour tous, portée au niveau de la prime des Ingénieurs de Recherche ;
- ✓ le recrutement sur postes statutaires au plus près de la thèse ;
- ✓ une forte augmentation du financement



Le SNTRS-CGT a ouvert un [site](#) pour exprimer vos doléances, vos revendications que nous porterons à la ministre.

### Liste présentée par le SNTRS-CGT à la CAP n°2 : Chargés de Recherche

CR Hors Classe :			
Nom	Prénom	Labo/Service	Site
1) TOUBIANA	Laurent	U 1142	Paris
2) MERCIER	Gilles	ADS	Villejuif
CR Classe Normale :			
Nom	Prénom	Labo/Service	Site
1) LEGAGNEUX	Vincent	U 1085	Rennes
2) URBACH	Valérie	U 1151	Paris
3) MANGIN	Jean-Marie	U 1130	Paris
4) YATIME	Laure	UMR5235	Montpellier
5) FROUIN MORLON	Frédérique	U 1023	Orsay
6) REGNAULT	Armelle	UNV080117	Saclay

**Ne vous abstenez pas, exprimez votre mécontentement,  
Votez SNTRS-CGT dès réception du bulletin de vote !**

Date limite de réception des votes : Mercredi 3 Juillet 2019.