

AMENDEMENTS FICHES REVENDICATIVES

Surlignés en vert : les amendements de forme (corrections d'orthographe ...)

Surlignés en gris : les amendements qui a priori ne devraient susciter que des discussions courtes

Surlignés en rouges : les amendements qui vont sans doute susciter des discussions plus longues

Ce classement a pour seul but de faciliter l'organisations des discussions mais n'a évidemment rien de définitif. Il pourra être revu lors de la 1^{ère} réunion de la commission.

Section Côte d'Azur :

Ligne 94 : appliquée

Section Lyon :

Fiches revendicatives > Fiche A. Salaires e grilles des personnels de recherche Ligne 98. Nos revendications.

Rajouter après la ligne 98, 3 nouvelles revendications concernant le système de primes :
« - Concernant le système de primes, RIFSEP ou RIPEC, à chaque création d'un nouvel élément de prime, il doit bénéficier à tous les agents titulaires ou contractuels, sans individualisation. Exemple : la nouvelle « prime d'attractivité » mise en place au CNRS en juillet 2024, devrait concerner tous les métiers, scientifiques et d'accompagnement, au sein de l'organisme, toutes BAP confondues.

« - Nous demandons une transparence globale stricte de tout le système d'attribution des primes. Les agents doivent aussi bénéficier d'une information précise sur les primes qu'ils perçoivent : l'arrêté d'attribution du RIFSEP ou RIPEC doit détailler sa constitution. »

« - Plus globalement, nous revendiquons la réintégration des différentes primes dans le traitement indiciaire, ou à défaut en indices bonifiés, pour tous les agents. »

Section Sorbonne Université :

*) Après l. 98: "Nous revendiquons la suppression des commissions régionales d'interclassement et l'étude par les CAP des dossiers des personnels promouvables à un changement de corps/grade ».

*) Revendiquer 1 seul grade par corps, sur le modèle des AI: fusion des ATR et ATP en AT, fusion des TCN et TCE en TC, fusion des IECN et IEHC en IE, fusion des IRCN et IRHC en IR, fusion des CRCN et CRHC, fusion de DRCN et DRHC.

La revendication de grilles identiques pour les corps CR et IR doit aller de pair avec la revendication du retour des recrutements ouverts aux diplômés de doctorat (Bac +8). Sinon, des grilles pour les IR recrutés/es sur Bac+5 et les CR recrutés/es sur Bac+8 serait contradictoire avec la revendication du SNTRS-CGT d'une grille qui reconnaît les qualifications, en référence aux diplômes ou qualifications acquises.

*) Revendications sur intégration de toute l'ancienneté à 100% (public & privé), en France & à l'étranger sur emploi au minimum équivalent, pas seulement pour IR, CR et DR, mais à étendre à AT, T, AI, IE. Les postdoctorats des IR, CR et DR ne sont pas les seules expériences pro vécues à l'étranger.

Section Orléans Poitiers :

p3, l38: Remplacer par « La valeur du point d'indice mensuelle arrondie au 1er juillet 2023 = 4,92€ (5907,34€ pour 100 points d'indice annuels) »

Section INED :

Prise en compte des expériences

Dans les revendications relatives aux grilles salariales p.5-11 : les revendications mentionnent explicitement la prise en compte des expériences faites "à l'étranger (UE ou hors UE)" seulement pour les IR (ligne 178), CR (ligne 199) et DR (ligne 229) et pas pour les autres corps. Il faudrait, soit faire figurer la mention partout, soit l'omettre partout.

Section Villejuif :

Proposition de modification :

Ajouter ligne 203 et 204 (revendications CR) après la ligne 179 (revendications IR) :

« La prise en compte des années payées en gratification ou libéralité effectuées en France ou à l'étranger (UE ou hors 203 UE) dans le calcul du nombre de trimestres pour les retraites ; »

Secteur Chercheurs

Nous proposons de reformuler comme suit les lignes 205-206 :

" Recrutement au plus près de la thèse, mise en place dans l'immédiat d'un système de biseau avec une proportion de recrutés de 40% entre thèse et thèse plus 2 ans et de 60% au-delà des 2 ans ; ces proportions doivent évoluer pour accroître la part des recrutements au plus près de la thèse tout en permettant de résorber la précarité en donnant des perspectives d'emploi stable aux collègues ayant déjà effectué plusieurs post-docs."

Section Provence :

P12 : Grilles de salaire : revendications.

Les modifications de la grille sont moins disantes par rapport aux grilles d'avant 2012 (2008, 2005, et antérieures...) nous souhaitons revenir aux repères et principes de 2005/2008, pour :

- *Respecter la classification des qualifications ; ATR, ATPR, T, AI, IE, IR, CR, DR.*
- *Une grille construite selon un facteur 0,2 par rapport au SMIC entre chaque grille :*

Exemple :

Avant 2012, la revendication des grilles était :

ATR (SMIC), ATPR (1,2 X SMIC), T (1,4 X SMIC), AI (1,6 X SMIC), IE (1,8 X SMIC), IR (2 X SMIC) et IR avec thèse et CR (2,2 X SMIC)

Les autres grilles étant des grades ou des corps de promotion, ils ne répondent pas aux mêmes logiques de construction.

Là le texte propose : (page 5 à page 12) : comparez avec la colonne « ratio SMIC début »

ATR (1,04 X SMIC), ATPR (1,3 X SMIC), T (1,4 X SMIC), AI (1,5 X SMIC), IE (1,6 X SMIC), IR (1,7 X SMIC) et CR (1,7 X SMIC)

En conclusion, le SNTRS revendiquerait un écrasement des grilles de catégorie A. Ceci est paradoxale dans une période où nous pointons le problème d'attractivité des carrières dans la Recherche par rapport au reste de la fonction publique et globalement de la fonction publique par rapport au secteur privé. Le traitement de base est la clé de l'égalité de traitement entre les salariés.

De plus les enjeux de cette classification des qualifications affectent aussi l'évaluation et ils sont un élément de confrontation indispensable dans la défense des agents au quotidien.

Pour ces raisons, nous considérons indispensable de défendre et maintenir nos revendications d'origine, à savoir :

Nous proposons de :

- **Accepter la revaloriser la revendication pour la catégorie C : ATR (1,04 X SMIC), ATPR (1,3 X SMIC)**
- **Maintenir le reste de la grille (les ratios SMIC) comme la grille de 2008, 2005, et antérieur... ATR (1,04 X SMIC), ATPR (1,3 X SMIC), T (1,4 X SMIC), AI (1,6 X SMIC), IE (1,8 X SMIC), IR (2 X SMIC) et IR avec thèse et CR (2,2 X SMIC)**
- **Adapter le reste de la grille en conséquent à ces ratios**

Fusion des grades, maintien des HC

Dans les revendications et principes historiques du SNTRS, nous revendiquons la fusion des grades en conservant une amplitude, somme des grades dans les corps.

Maintien des « hors classe » puisqu'elles permettent de dépasser les cadres statutaires et offres une alternative d'avancement pour des collègues en bout de grille.

Nous proposons d'explicitier en ajoutant :

« Nous revendiquons la fusion des grades au sein des corps et le maintien des HC. »

Section Provence :

Chapitre A : L fin 239 et juste avant 240 : AJOUT d'un

L239 Ter Ajouter une mention sur le supplément familiale de traitement (SFT) :

Le SFT repose sur des principes et des valeurs obsolètes et complètement décorrélées de nos valeurs sociales et des coûts d'éducation contemporain. Le premier enfant, alors qu'il génère le plus de dépenses n'est quasiment pas soutenu et les suivants sont soutenus de façon inégales. Comble de tout, ce dispositif ne présente aucune logique sociale puisque le SFT est plus important pour les traitements les plus confortables. Malgré les « appels au réarmement démographique » (soyons cyniques) du Président, les faits illustrent que les politiques actuelles et les outils sociaux ne sont plus adaptés. L'exception française en matière démographique inhérente à une politique sociale incitative est compromise depuis de nombreuses années notamment en raison du décrochage des salaires par rapport à l'inflation. Nous devons redonner un sens social, et une revalorisation du SFT cohérente avec l'inflation, et dès le premier enfant.

La situation contemporaine des familles avec un nombre significatif de parents isolés ou de famille recomposée doit nous obliger à reconsidérer cet outil qu'est le SFT au regard des réalités de notre société.

La situation actuelle est la suivante :

Le SFT repose sur une partie fixe et une partie proportionnelle au traitement. Il se compose d'une valeur SFT planchée en dessous d'un IM de 454 et d'un SFT plafond au-delà d'un IM de 722. Entre les deux, il est variable selon l'IM.

Pour un indice de 454 à 722,

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3 %	77,71 €	117,29 €
3	15,24 €	8 %	194,03 €	299,57 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6 %	138,66 €	217,82 €

Cette situation est contraire à toute logique sociale ou égalitaire et ne devrait pas discriminer de la sorte le coût de l'éducation d'un enfant. AJOUT d'un L239 Ter :
« Le SFT repose sur des principes et des valeurs obsolètes par conséquent, nous revendiquons :

- Une égalité du SFT avec un même nombre d'enfants pour tous les salariés quelques soit leurs statuts, leurs corps, leurs grades ou leurs fonctions.
- Dans le cas des familles recomposées, parents isolés, ou séparés avec garde partagées, le SFT doit être attribuée équitablement en fonction de la répartition de la garde des enfants. De plus, un parent isolé ayant la garde pleine et entière de ses enfants devraient se voir attribuée un SFT intégralement et majoré de 20% pour permettre à l'agent de palier à son isolement parental.
- Un SFT égale pour tous les enfants à charge, soit : 200€ mensuel par enfant quelques soit son âge et jusqu'à ses 21 ans ou au-delà tant qu'ils sont étudiants. »

Section Alpes

Amendement :

L. 246 : Il manque un paragraphe sur le handicap dans cette partie Action sociale. Nous proposons de rajouter un paragraphe : « B(X) – Handicap

Les employeurs publics, comme tout employeur d'au moins 20 salariés, sont assujetti à une obligation d'emploi de travailleur-se-s en situation de handicap.

Cette obligation d'emploi doit être accompagnée d'une véritable politique d'inclusion de ces travailleurs, tout en prenant en compte leur handicap. Cette politique passe par une adaptation au poste de travail, un accueil et un suivi particulier, des facilités accrues.

Le SNTRS-CGT revendique :

- la création de postes RH uniquement dédiés à l'accueil, le suivi, l'accompagnement des travailleur-se-s handicapé-e-s
- la prise en charge financière de tout équipement améliorant les conditions de travail des travailleur-se-s handicapé-e-s, même si ~~cette~~ cet équipement peut lui servir par ailleurs
- la possibilité pour la médecine du travail d'aménager les horaires et la quotité de travail des travailleur-se-s handicapé-e-s, avec maintien de salaire à 100 % »

Section Sorbonne Université :

*) I. 291: à défaut, une participation financière substantielle de l'employeur doit être apportée.

Section Villejuif :

A ajouter ligne 297

« Mettre à disposition des femmes allaitantes un espace adapté sur le lieu de travail pour tirer leur lait. »

Section CURIE :

ligne 300 :

Le titre ligne 300 « Les aides aux enfants handicapés » ne correspond pas au contenu qui suit (lignes 301-302). Nous proposons de changer le titre et remplacer par : « Les aides aux parents d'enfants handicapés »

Section Côte d'Azur :

Ligne 302 : en situation de handicap

On ne dit plus trop « handicapé »

Section Lyon :

Fiches revendicatives > Fiche B1. Action sociale inter-EPST institutionnelle Ligne 326. Politique du logement.

Modifier la phrase des lignes 326 et 327 « Exiger que les agents aient accès au contingent [...] à la hauteur de la demande ; ». Remplacer « Exiger que les agents aient accès au contingent préfectoral » par « Renforcer l'accès au contingent préfectoral pour les agents ». Et après cette phrase, rajouter la phrase « Proposer une offre de garantie collective de la part du **CNRS** à tous les agents (titulaires, contractuels, doctorants), dans leur recherche de logement ».

Section Sorbonne Université :

*) I. 351: Quid des médecins de prévention & psychologues du travail? Dans quels corps?

Section Provence :

Médecine de prévention et service social :

L352 ajouter une L352 bis.

Les moyens humains et financiers des services de préventions doivent être revalorisés contrairement à ce que nous connaissons aujourd'hui. Alors que le suivi médical recule tant pour des raisons réglementaires que par manque de moyens, nous devons exiger une prise en compte de la prévention à la hauteur des risques et des conditions de travail.

Nous proposons l'ajout en L352 bis de :

« Nous revendiquons des visites médicales périodiques systématiques des personnels ainsi que des examens médicaux en cohérence au moins une fois par an pour les personnels soumis à des expositions aux risques chimiques, biologiques, aux rayonnements ainsi que pour tous risques identifiés auxquels les agents seraient exposés. Pour les personnels considérés comme « non exposés », les visites doivent être portées à une visite périodique toutes les deux années minimums.

Les personnels identifiés et exposés à des Risques Sociaux Organisationnels doivent être considéré comme personnels exposés avec des visites périodiques annuelles.

Nous revendiquons plus de personnels de santé (Infirmiers, médecins, et psychologues du travail) et au plus proche des lieux de travail pour une meilleure prise en charge. »

L352 ter

*Les personnels de santé de prévention et assistant(e)s sociales sont très mal reconnus. Pour les personnels infirmières et infirmiers, dans la FPH, ils ont été reclassés en catégorie A de la FP sur un équivalent IE suite au **Ségur** de la santé. Il n'en est rien dans les services de médecine de préventions. Or nous constatons dans le même temps une augmentation des exigences notamment en termes de qualification. On leur demande de prendre en charge de*

plus en plus d'actes médicaux et de prendre en charge des situations de RPS tellement complexe que même pour nous, la question d'une formation professionnalisée se pose. Pour les assistant (e) sociales il en est de même. Les exigences et les responsabilités ont accrues. Leur rôle dans le montage des dossiers handicaps est incontournable. Ce sont là aussi des catégories de personnels dont l'exigence de qualification a significativement accrue sans reconnaissance.

Pour ces raisons, nous devons revendiquer une reconnaissance des qualifications exercées par les personnels de santé et assistantes sociales dans le corps des IE.

Nous proposons d'ajouter cet argumentaire et la revendication de reclassement en IE. Nous proposons l'ajout en L352 ter de :

« Les personnels de santé de prévention et assistant(e)s sociales sont très mal reconnus. Pour les personnels infirmières et infirmiers, dans la FPH, ils ont été reclassés en catégorie A de la FP sur un équivalent IE suite au ségur de la santé. Il n'en est rien dans les services de médecine de préventions. Or nous constatons dans le même temps une augmentation des exigences notamment en termes de qualification. On leur demande de prendre en charge de plus en plus d'actes médicaux et de prendre en charge des situations de RPS.

Pour les assistant (e) sociales il en est de même. Les exigences et les responsabilités ont accrues. Leur rôle dans le montage des dossiers handicaps est incontournable. Ce sont là aussi des catégories de personnels dont l'exigence de qualification a significativement accrue sans reconnaissance.

Pour ces raisons, nous devons revendiquer une reconnaissance des qualifications exercées par les personnels de santé et assistantes sociales dans le corps des IE. »

Section Lyon :

Fiches revendicatives > Fiche B1. Action sociale inter-EPST institutionnelle Ligne 352. Médecine de prévention et service social A la fin de la ligne 352, rajouter la phrase :

« Le SNTRS-CGT revendique que la politique sociale des EPST portée par les assistants de service social soit exercée par des postes de titulaires ou contractuels sans recourir à des prestations extérieures, et ce afin d'harmoniser la politique sociale sur toutes les délégations régionales, et de permettre aux agents d'en bénéficier de manière égalitaire. »

Section Côte d'Azur :

Ligne 364 : salarié_es

Section Midi Pyrénées :

- Fiche « B1 ACTION SOCIALE INTER EPST institutionnelle » :
page 15 Ajouter un nouveau thème après la ligne 370 :

« Mesures de protection COVID-19

Nous sommes toujours en pleine pandémie de COVID-19. Pourtant, rien n'a été mis en place pour y faire face, que ce soit en général dans la société ou en particulier sur les lieux de travail : fin de l'information sur la transmission du virus (voir même désinformation avec l'insistance sur le lavage de main, ce qui est utile pour la gastro-entérite, mais négligeable pour le COVID qui est une maladie aéroportée), fin du masque en lieu clos, aucun effort de purification de l'air, fin du comptage des cas, campagnes de vaccination insuffisantes, fin de la gratuité des tests PCR etc..

Ainsi, les « vagues » de l'épidémie se succèdent dans l'indifférence quasi générale, infectant et tuant en premier lieu les personnes dites vulnérables, les personnes âgées,

les malades chroniques (1/3 de la population française)

???

Les COVID longs enfonceront le clou dans le cercueil de beaucoup d'entre nous qui ne pouvons vivre qu'en vendant notre force de travail et ne seront plus en mesure de le faire, pendant que la santé pour tous et toutes est attaquée via les déremboursements, les privatisations et ainsi la destruction des mécanismes de solidarités permettant le soin.

La droite et l'extrême droite portent une politique eugéniste en s'opposant aux diverses mesures contre la propagation du virus. Elles individualisent également ces questions collectives : ce serait à chaque personne de se protéger individuellement si elle se considère être à risque.

Le SNTRS-CGT se porte à contre-courant de ces courants politiques eugénistes et individualistes et affirme que nous devons imposer le respect du droit à la santé à la bourgeoisie, et dans le cadre du travail salarié à l'employeur qui se moque totalement (sauf intérêt économique contraire) du sort des travailleurs et travailleuses.

Aussi le SNTRS-CGT revendique de toute urgence, et en se limitant à nos lieux de travail :

- L'information concernant les causes, les conséquences et la gravité du covid-19.
- Le suivi des infections
- La purification de l'air à l'intérieur,
- La mise à disposition de masques FFP2 et leur port à l'intérieur,
- La facilité les arrêts de travail (arrêt pris en charge et sans carence, télétravail ou autorisation d'absence au travail si enfant à charge,) si maladie, suspicion de maladie ou contact avec une personne malade. »

Section Alpes

Modification :

L. 387 : Ajouter un point : « - obtenir des tickets restos quand il y a impossibilité temporaire de déjeuner dans une cantine collective de l'administration »

Cela vaut notamment pour les CROUS qui ferment pendant les vacances scolaires.

Section Sorbonne Université :

*) I. 400: Quelles revendications spécifiques pour le CNRS? *)

I. 483: Et l'INED

*) Après I. 528 "Locaux mis à disposition"

Section Côte d'Azur :

Ligne 535 : (CAES)

Ligne 536 : d'aide

Ligne 543 : tous.tes

Ligne 554 : ;

Il y a des problèmes de ponctuation (manque « ; », « . », « : », espace). Je ne donne pas les lignes, car ça n'affecte que la forme, pas le fond.

Section Provence :

L 711 à 717

Chapitre C, page 24 remplacer paragraphe L711 à 717 :

La revendication n'est pas assez claire et ne présente pas de motivations et des principes qui devraient être portés. Nous proposons de la remplacer par :

L'indemnité de résidence

« L'indemnité de résidence est intégralement hors sol et ne reflète plus la réalité de coût de l'immobilier/habitation. La politique d'aménagement du territoire et notamment de la centralisation du potentiel de recherche sur les territoires urbains comme par exemple en d'Ile de France et sur Paris Saclay, expose les personnels à subir des contraintes de logement sur des territoires à très hautes densité et donc soumis à des très fortes conséquences sur l'inflation immobilière. Les personnels en sont victimes, les choix politiques doivent notamment porter cette responsabilité au travers de la revalorisation de l'indemnité de résidence.

Nous revendiquons que l'indemnité soit intégralement revalorisée et significativement sur les régions de forte densité.

- La R1 doit être portée à 300€ par mois (contre env. 80€ pour un technicien aujourd'hui) - La R2 doit être portée à 200€ par mois
- Et la R3 à 100€ par mois

Celle-ci doit être attribuée de manière égalitaire

- quelques soit - le statut,
- le corps
- ou l'indice
- et ne reposer que sur les critères géographiques d'affectation.
- Elle doit être réévaluée en fonction de l'inflation immobilière. »

Création d'un paragraphe évaluation.

A l'instar du document d'orientation, faire un point évaluation des ITA.

Ajouter :

« Evaluation par des pairs experts :

L'évaluation des ITA est de plus en plus sensible. Elle requière une classification claire de nos qualifications mais elle requière aussi un processus qui intègre avec pertinence le point de vue du métier. Pour cela nous devons redemander la constitution d'un « comité national » des ITA qui aurait la charge d'une évaluation par des pairs experts.

C'est un lieu indispensable pour intégrer les spécificités de métiers et serait une instance d'expertise. »

Section INED :

Calcul de l'indemnité de résidence

La revendication p.24 "Le montant de l'indemnité de résidence est égal à 10 fois le prix du m² dans la commune d'affectation, estimé grâce à la carte des loyers ou à l'observatoire local des loyers et révisé annuellement" (lignes 716-717) n'est pas claire. Si on considère le loyer à Aubervilliers (Ined) qui est 18,50€/mois/m², cela signifie-t-il que l'indemnité *annuelle* devrait être de 185€, auquel cas elle serait bien moins élevée que l'indemnité actuelle ? Il faudrait expliciter cela, sinon la revendication semble proposer un barème moins avantageux que le barème actuel.

Section Sorbonne Université :

*) l. 716: un exemple ? sur qq. villes: Paris? Autre ville?

Section Paris Nord :

Amendements sur la fiche « Discriminations »

Propositions de nouveau titre : « Lutter contre toutes les formes d'oppression » ou bien « / "Questions minoritaires : les moyens de l'égalité" »

Ligne 722, supprimer de "De tout temps..." à "... à son image" et remplacer par :

Pour le SNTRS-CGT, gagner l'égalité pour toutes et tous passe par un engagement sans faille contre toutes les formes de discrimination et d'oppression. L'enseignement supérieur et la recherche, comme tous les autres secteurs de travail, n'est pas immunisé contre le sexisme, le racisme, l'homophobie, la transphobie ou d'autres formes de domination."

Section Côte d'Azur :

Ligne 749 : et la déontologie

Section Paris Nord :

Lignes 774-775, ajouter après "Les administrations de nos champs doivent être à la pointe de la lutte contre les discriminations en mettant en place des dispositifs pour défendre les personnes qui s'estiment victimes de propos ou d'actes discriminatoires" :
et doivent mettre en place de façon coordonnée des instances et des procédures inter-organismes permettant de traiter les situations dans lesquelles personnes victimes et mises en cause n'ont pas le même employeur.

Section Côte d'Azur :

Ligne 776 : soit apportée

Section Paris Nord :

Lignes 780 à 781 remplacer "La charge de la preuve par la victime présumée doit être simplifiée, tout en respectant la présomption d'innocence de tous" par :

En matière de lutte contre les discriminations, le constat est celui d'un faible recours au droit de la part des victimes, malgré les réaménagements introduits par le législateur dans les procédures (par exemple inversion de la charge de la preuve dans les cas de discriminations raciales). Le SNTRS-CGT doit donc faciliter la qualification de faits comme discriminatoires en offrant des espaces de recueil des faits où les plaintes seront prises au sérieux, développer la connaissance des outils offerts par le droit pour inciter les requérant·es à y recourir et offrir un soutien et un accompagnement tout au long de procédures qui peuvent être longues et coûteuses à plus d'un titre. Ligne 784, remplacer "Lutter contre les discriminations de genre" par : "Lutte contre le sexisme" Lignes 785 à 788, supprimer le paragraphe et le remplacer par :

Les violences contre les femmes sont au cœur des inégalités et des processus de domination, au travail comme ailleurs dans la société. Elles prennent de multiples formes : psychologiques, morales, verbales, économiques, physiques ou sexuelles et visent à assigner les femmes à une position d'infériorité. Cela se manifeste de différentes manières dans le quotidien des femmes au travail :

- remise en cause de leurs compétences,
- soupçons et remarques misogynes dans le cadre de réunions ou quand elles sont promues,
- discrimination dans le recrutement et blocage de l'avancement de carrière, notamment si elles sont mères,
- harcèlement et violences sexuelles...

Ligne 787 remplacer discrimination sexuelle par discrimination de genre.

Section INED :

Lutte contre les discriminations de genre

Dans la section relative aux discriminations p.26, le préambule (lignes 785-788) laisse penser que le travail ne peut pas être un lieu où les femmes subissent des violences (le

passage "mais aussi au travail..." ne mentionne que le inégalités salariales et de carrière). Il faudrait insérer une mention spécifique sur les violences subies par les femmes au travail dans cette parenthèse pour que le continuum des violences ne soit pas euphémisé.

Section Paris Nord :

Insérer après la ligne 809 un point supplémentaire :

Pour la mise en place d'instances et de procédures inter-organismes de traitement des VSS, pour traiter les situations dans lesquelles personnes victimes et mises en cause n'ont pas le même employeur".

Ligne 818 à 820, supprimer le § de "Le SNTRS-CGT doit réfléchir..." à "concrètes pour y remédier." (déplacement du §, augmenté des autres oppressions, plus bas dans le texte)

Ligne 821 à 830, supprimer le § sur le harcèlement moral, qui devrait être dans une fiche revendicative spécifique, à part.

Section Lyon :

Fiches revendicatives > Fiche D. Lutter contre toutes les discriminations Lignes 821 à 830. Lutte contre le harcèlement moral.

Déplacer le paragraphe de rappel, lignes 827 à 830 en introduction, soit avant la ligne 822.

Rajouter en fin de ce paragraphe (ligne 830), la phrase « L'employeur a aussi une obligation de santé et de sécurité vis à vis de ses personnels (responsabilité pénale, protection fonctionnelle) : les directions d'unités sont tenues d'être vigilantes sur ces questions, et doivent veiller aux bonnes conditions de travail de tous les personnels. »

Ligne 823. Dans la phrase « Nous demandons à nos administrations d'effectuer des campagnes annuelles d'information sur le harcèlement moral », rajouter en fin de phrase « auprès de tous les personnels, agents, services RH, mais aussi et surtout les managers. ».

Rajouter une 4^e revendication : « - Nous demandons un meilleur accompagnement des agents en difficultés, et si nécessaires, que des dispositions soient prises pour faire cesser les comportements de harcèlement, en se tournant vers les harceleurs avant tout, et avec un esprit de neutralité dans la gestion de ces problématiques. »

Section Alsace

Amendement HANDICAP :

Après ligne 830 ou 784

Lutte contre la discrimination liée au handicap

Encore en 2023, le handicap est le N°1 des réclamations auprès du défenseur des droits avec 21% des réclamations. Si on ajoute les réclamations liées à l'état de santé (N°3 ; 9%) c'est 30% des réclamations sur les discriminations. Alors que 16% de ces réclamations liées au handicap (+30% lié à la santé) concernent l'emploi dans le secteur privé, 21% (+40% lié à l'état de santé) concernent l'emploi privé

(<https://informations.handicap.fr/a-defenseur-droits-handicap-encore-n1-des-discriminations-36477.php>).

« Le sujet de l'intégration des personnes en situation de handicap et celui du maintien dans l'emploi des agents dont le handicap survient en cours de vie professionnelle sont une préoccupation majeure du CNRS »,

Pourtant force est de constater que les discriminations face au handicap restent fortes lors du recrutement, pour les promotions et tout au long de la carrière dans les collectifs de

travail. La politique d'excellence et la course à la performance sont des freins à l'intégration et au maintien des personnes en situation de handicap dans notre domaine.

En termes de recrutement, le SNTRS-CGT revendique de :

- 1) « Sécuriser » le parcours professionnel des agents avec RQTH/BOE en facilitant de manière inconditionnelle l'évolution de carrière sans entrave ni discrimination du fait de la situation de handicap de l'agent.
- 2) Ouvrir des postes au concours réservé de chercheurs et chercheuses pour les BOE ou mieux titulariser tous les agents avec RQTH/ BOE
- 3) Intégrer dans les jurys du concours BOE un référent handicap (idéalement externe) afin de veiller à la sensibilisation / formation à la compensation du handicap des membres du jury et au respect du dispositif du concours réservé aux BOE.
- 4) Sensibiliser et mieux former les membres du jury à la situation de handicap et la notion de compensation du handicap
- 5) Tenir compte de la situation et de la compensation du handicap lors de l'instruction des dossiers pour les concours (voie classique) et les concours réservés BOE

En termes d'expertise sur l'état de santé, le SNTRS-CGT revendique de :

- 1) d'accélérer les procédures d'expertise par exemple pour que la personne avec un handicap survenu en cours de carrière ne perde pas son poste.
- 2) de permettre de prolonger le mi-temps thérapeutique de manière adaptée au handicap et progressive

En termes de temps de travail, le SNTRS-CGT revendique de :

- 1) Permettre la flexibilité de l'aménagement du temps de travail adaptée au handicap y compris en télétravail en permettant plus de pauses par exemple, afin de privilégier un emploi à temps plein si c'est ce que demande la personne en situation de handicap.

En termes de communication et sensibilisation, le SNTRS-CGT revendique de :

- 1) Sensibiliser les personnels et les collectifs de travail sur la question autant que sur les autres discriminations
- 2) Faire un livret mis à jour tous les ans pour toutes les informations utiles au personnel en situation de handicap (droits, devoirs, ensemble des aides possibles)

En termes d'accompagnement des personnels en situation de handicap, le SNTRS-CGT revendique de :

- 1) Mettre en place et rendre plus visible une cellule handicap composée de plusieurs interlocuteurs/trices pour les personnels en situation de handicap au niveau de chaque délégation régionale
- 2) D'informer la personne en situation de handicap des démarches qui sont entreprises auprès des laboratoires ou services d'accueil et de tenir compte de son avis et accord par exemple pour savoir si elle veut ou pas lever le secret professionnel sur son handicap, auprès de qui. Déterminer avec la personne en situation de handicap et par écrit un plan de suivi de carrière et rassurer sur les revenus au moment de la retraite.

Section Paris Nord : titre actuel : Lutte pour la prohibition de la discrimination d'origine, d'ordre religieux et de lieu de résidence lors des recrutements et du parcours professionnel

Ligne 831 à 840, modifier le titre, supprimer le paragraphe et remplacer par : Lutte contre le racisme

Les discriminations raciales et les violences racistes au travail sont de mieux en mieux documentées, mais peu de dispositifs spécifiques existent pour les prendre en compte, les endiguer ou les sanctionner. Le défenseur des droits, dans son rapport de juin 2020 « Discriminations et origines : l'urgence d'agir », souligne que « l'emploi reste le secteur de la vie sociale où les discriminations en raison de l'origine apparaissent les plus aiguës, que ce soit dans l'accès à l'emploi ou au cours de la carrière ». La fonction publique et l'ESR ne font pas exception. Le SNTRSCGT doit être force de proposition quant à la lutte antiraciste et contre les discriminations raciales sur nos lieux de travail et accompagner tous les agent·es qui y sont confronté·es, que ce soit sous la forme de discrimination à l'embauche, de discrimination dans l'avancement de carrière, ou sous la forme de vexations, remarques, voire insultes racistes qui touchent quotidiennement certain·es travailleurs·ses et menacent leur intégrité. Nous devons nous battre pour :

- Dans le plan de formation des adhérent·es, intégrer des stages ou journées d'étude sur le racisme et les discriminations raciales ;
- Pour l'intégration de formations obligatoires pour tous les Directeurs et Directrices d'unité et les responsables de structure, sur les thèmes : racisme, discriminations et biais implicites ;
- Rendre la participation à une formation sur le racisme et les discriminations systématique pour l'ensemble des comités de sélection. Cette formation doit être renouvelée chaque année pour l'ensemble des membres de jurys ;
- Fournir systématiquement à l'ensemble des jurys des recommandations et des stratégies visant à la réduction de leurs biais implicites ;
- Promouvoir la réalisation d'étude et la mise en place de stratégies similaires pour l'ensemble des discriminations susceptibles d'affecter les recrutements et carrières ;
- Accompagner et informer l'ensemble des collègues sur les procédures, recours et outils à leur disposition lorsqu'ils ou elles sont victimes de discrimination raciale.

Ligne 841 à 852,

Titre actuel : Lutte contre les LGBTQIAphobies

modifier le titre, supprimer le paragraphe et remplacer par :

Lutte contre les LGBTQIAphobies

Les discriminations et violences liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre des personnes (personnes trans ou non-binaires) doivent être également combattues. Près d'une personne LGBT sur deux a été discriminée dans le cadre du travail : 47 % des personnes LGBT victimes de discrimination le sont au moment de l'embauche ou sur leur lieu de travail, de la part de collègues ou de supérieurs hiérarchiques. 85 % des personnes LGBT ont ressenti au moins une fois au cours de leur vie professionnelle l'homophobie au travail. Cette LGBTQIphobie amène 12 % des victimes à déménager ou à changer de travail, augmente le mal-être au travail et aggrave les risques de suicide.

Nous devons nous battre pour :

- Sensibiliser à la lutte contre les LGBTQIaphobies dans tous nos espaces de travail
- Faciliter les procédures de changement de prénom et de pronom pour les personnes trans et non binaires dans le cadre de leur travail, y compris lorsque la procédure de changement à l'état civil n'a pas eu lieu
- Encourager l'aménagement de toilettes individuelles (et non collectives) et, le cas échéant, de douches et vestiaires individuels
- De manière générale, se battre pour que les politiques d'inclusion dans le cadre de travail passent aussi par des améliorations du quotidien pour les femmes et minorités

de genre (mise à disposition par l'employeur des protections menstruelles, congé menstruel pour les personnes concernées quel que soit le genre etc.)

- Encourager la mise à jour des différents documents et procédures administratifs et de ressources humaines de façon à ce qu'ils soient inclusifs et reconnaissent la diversité des configurations familiales (parler de "parent" plutôt que de "père" ou de "mère", de "congé parental", etc.)

Ligne 853 à 871, supprimer les paragraphes dédiés à la discrimination et la répression anti-syndicale (sujet à traiter dans une fiche revendicative spécifique, disjointe de la fiche présente).

Section INED :

La lutte contre les actions répressives

Cette dernière section relative à la lutte contre les discriminations (p.27, lignes 865-867) pourrait être complétée par une mention du climat hostile à la poursuite de certaines recherches, en particulier en sciences sociales, auquel renvoient les accusations de "wokisme" et "d'islamo-gauchisme", qui ont cours non seulement dans la sphère médiatique mais aussi au sein même des établissements et qui ont des conséquences très tangibles sur certain·es collègues.

Section CURIE :

Page 25, la fiche D, fini avec comme revendication (page 28, ligne 872) que « l'écriture ne doit pas être une forme de discrimination et qu'il faut faire attention à utiliser des mots neutres ». Il se trouve que cette fiche utilise l'écriture neutre et d'autres fiches utilisent l'écriture inclusive. Nous recommandons que toutes les fiches soient écrites dans le même style (écriture inclusive avec ou sans points médians, choix de mots neutres ou épiciènes, reformulations, féminisation quand c'est possible etc...), il faut décider d'un style SNTRS-CGT.

Section Paris Nord :

Lignes 872 à 877, supprimer le paragraphe et remplacer par :

Le SNTRS-CGT doit réfléchir à l'amélioration de son fonctionnement interne quant au rôle et à l'implication des femmes, des personnes LGBTQIA+ ainsi que des personnes racisées dans l'activité syndicale. Cela nécessite un décodage précis des modes de domination au sein de nos organisations et des actions concrètes pour y remédier. Notamment, il faut que le syndicat prenne au sérieux ces questions dans ses modes de communication, qu'ils soient visuels, écrits ou oraux. Les expressions ou iconographies sexistes ou racistes, les représentations virilistes, etc. doivent disparaître de nos pratiques. De même, il faut engager un vrai travail d'inclusion à la fois symbolique et matériel, qui passe notamment par une attention portée au langage utilisé et aux références mobilisées dans nos communications internes ou externes, afin de se rendre véritablement audibles auprès de tou·tes les travailleur·ses de la recherche.

Ajout d'une fiche revendicative « Lutter contre la répression anti-syndicale »

La lutte pour les droits, les libertés syndicales et contre toutes les actions répressives. Alors que le principe de liberté syndicale est un droit fondamental inscrit dans la loi depuis 1884, la répression et la discrimination à l'encontre des militant·es syndicaux ne font que s'accroître, y compris dans la fonction publique. Dès son accession au pouvoir, le Président Macron a donné le cap de sa politique. Par la Loi travail XXL et ses ordonnances, il a porté une attaque sans précédent contre les Institutions Représentatives des Personnels. Les représentant·es des salarié·es sont un levier contre les attaques du patronat. Le gouvernement

s'attaque aussi à la fonction publique. La loi de transformation de la fonction publique met en place une instance unique en lieu et place des comités techniques et des CHSCT, et supprime les compétences des commissions paritaires : c'est l'administration qui reprendra la main sur la gestion de carrière des agents, avec les conséquences que cela entraîne comme le principe d'égalité de traitement des dossiers d'avancement.

Pour le SNTRS-CGT, au-delà d'une nouvelle conception du système de représentation du personnel, il est impératif d'assurer la défense des intérêts de la collectivité de travail et de faire contrepoids aux pouvoirs de l'administration. La répression syndicale prend différentes formes, de tentatives d'intimidations de la part des hiérarchies aux procédures bâillons ou procès en diffamation qui visent à faire taire l'expression syndicale, en passant par la discrimination de personnels syndiqués. Récemment, c'est le prétexte de l'"apologie du terrorisme" qui a été utilisé pour menacer les libertés syndicales, venant s'ajouter à la longue liste des techniques visant à fragiliser les organisations syndicales.

Le SNTRS-CGT continuera la lutte contre les actions répressives.

- Pour la liberté syndicale, car il ne peut avoir de progrès et de conquêtes sociales sans cette liberté ;
- En condamnant la répression violente qui s'abat sur les manifestants et qui tient lieu de politique pour le gouvernement ;
- En refusant la criminalisation de l'action syndicale par le gouvernement et par certaines directions d'établissements ou d'administrations qui n'opposent aucune résistance à la pression politique et/ou hiérarchique ;
- En dénonçant les discriminations faites sur nos camarades qui siègent dans différentes instances par notre administration (intimidation des supérieurs et des collègues, blocage de promotion ...).
- En dénonçant les procédures disciplinaires sous des prétextes fallacieux qui visent nos camarades et en les accompagnant matériellement dans leur défense.

Section Côte d'Azur :

Ligne 902, 13 : d'indemnisation, d'intégrer

Ligne 944 : travailleur·euse·s

Ligne 950 : élargit

Section Alpes

Modification :

L. 964 : Nous ne comprenons pas la partie « toujours pas de prise en charge de frais supplémentaires à part l'ordinateur portable ». En effet, il existe une indemnité journalière de 2,88€. Ce passage est il donc dépassé ou ne concerne t'il que le 3ème jour de télétravail ?

Section Côte d'Azur :

Ligne 970 : et/ou

Ligne 972 : jours présents minimum

Section CURIE :

Les revendications concernant les personnes en situation de handicap, en particulier dans la partie action sociale et télétravail, sont très rares sauf pour l'INSERM (CAES INSERM, pages 22 et 23, télétravail INSERM page 32, lignes 1004-1007). Il nous semble qu'un travail sur ce sujet devrait être programmé et une fiche revendicative écrite.

Section Côte d'Azur :

Ligne 1093 : grèves lors d'événements particulier

Ligne 1095 : droit syndical

Ligne 1206 : est compensé rajouter « en partie »

Ce n'est plus vrai (voir le [tableau de l'Annexe 4 du LFSS pour 2024](#)) ; faire vérifier par un.e spécialiste sur le financement de la sécurité sociale que les exonérations de cotisations employeur retraite sont intégralement compensées.

Ligne 1214 : les années cotisées

Lignes 1249-1300 :

Les lignes 1249 à 1300 sont une répétition des lignes 1192 à 1248. Grosse coquille !

Section Midi Pyrénées :

- Fiche « I Développement durable » : page 42

Supprimer toute la fiche (suppression des lignes 1431 à 1506)

Note explicative : L'argumentaire est trop incomplet sur cette vaste question. Cela donne une impression de travail bâclé. Il manque notamment la question de l'empreinte du numérique dans la réflexion et les revendications. Pour fournir un travail revendicatif à la hauteur des enjeux, il convient de se rapprocher au préalable des structures qui travaillent depuis longtemps sur la question de l'empreinte écologique de la recherche, avant de réinventer la roue. On peut citer notamment Labo1point5 ou l'Atelier d'Ecologie Politique (ATECOPOL), qui est Plateforme d'Expertise de la Maison des sciences de l'homme et de la société de Toulouse (CNRS UAR 3414), qui peuvent nous fournir de l'argumentaire et nous former, afin de nourrir notre réflexion et la transcrire en termes de revendications syndicales dans notre secteur.

Section Alpes

Amendement :

L. 1431 : Supprimer « Développement durable », le titre de cette partie sera « Des enjeux sociétaux liés aux questions environnementales et climatiques »

La notion de développement durable est portée par l'idéologie capitaliste.

Section INED :

Section développement durable

Dans la section sur le développement durable (p.42-44), deux mentions sont apparues maladroites :

- "Cette situation jette sur les routes de l'exil de nombreux réfugiés..." (lignes 1442-1444). Outre le ton, cette phrase pose problème car à l'heure actuelle les flux migratoires vers l'Europe ne sont pas liés au climat. Si la question migratoire est importante dans l'action de la CGT, il semble qu'elle n'a pas sa place dans cette section relative au changement climatique.
- "Cependant, ce n'est pas en appliquant une sobriété radicale à nos activités scientifiques, que nous contribuerons de manière significative à la baisse des émissions de CO2 de la planète. Par contre, nous risquons de faire régresser la place de la recherche française dans le monde." (lignes 1451-1457). Ces deux

phrases posent problème pour deux raisons : d'une part, si la recherche ne représente qu'une part marginale des émissions de CO₂, cela ne signifie pas qu'il n'y a pas des efforts à adopter au sein du secteur, ne serait-ce que dans une logique d'exemplarité ; pour cela, il faut tenir compte de la diversité des statuts (ainsi, on s'attend à ce que l'empreinte des activités des CR et DR soit plus élevée du fait des déplacements à l'étranger par avion) ; d'autre part, évoquer la place de la recherche française dans le monde donne une tonalité souverainiste au propos. Ainsi, nous suggérons de retirer cette deuxième phrase et de nuancer la première, par exemple comme suit : "*Si une sobriété radicale de nos activités scientifiques n'aura pas un effet significatif direct sur la baisse des émissions de CO₂ à l'échelle de la planète, nous nous devons de lutter d'encourager cette baisse par des actions marquantes et globales, tout comme par une décarbonation de nos activités (infrastructures, déplacements, etc.).*"

- À ce titre, l'encouragement des déplacements décarbonnés (ex : train plutôt qu'avion pour les déplacements en France et en Europe, en insistant sur une préférence pour ce mode de transport même quand plus onéreux, voire en proposant des IJ supplémentaires pour couvrir des trajets plus longs) devrait figurer dans la liste des revendications de cette section

Remarques transversales complémentaires

- Point de vue des SHS non représenté, point de vue plutôt physique / biologie
- Réflexion sur le format des thèses : absente ? la réintroduire si absente. En SHS au moins, le format de 3 ans (avec éventuellement une 4^e année sous strictes conditions) est préjudiciable à la qualité du travail et à l'équilibre psychologique des doctorant-es.

Section

Provence :

L 1453 :

On ne va pas en rajouter, cette proposition est contraire à notre orientation sur les appels d'offres. Proposition : supprimer la ligne L1453

L 1455 à 1457

Cette formulation censure nos efforts et pour justifier ce propos, s'appuie sur une référence sous entendue aux classements internationaux que nous critiquons par ailleurs : « faire régresser la place de la France » Nous proposons de réécrire 1455 à 1459 avec un contre-pied inversé.

« C'est en appliquant une sobriété adaptée à nos activités scientifiques que nous contribuerons à la baisse des émissions de CO₂e de la planète. »

L1460 à 1462

Des références ou formulations tendent à minimiser notre rôle et les efforts nécessaires. Nous proposons de supprimer les passages concernés ainsi :

L1460 à 1462 -> 1411: Propositions de suppressions en gras :

Statistiquement, à l'échelle de notre pays la recherche scientifique contribue **seulement** pour dix millions de tonne de CO₂e

1461 par an au volume de l'émission des gaz à effets de serre. **Soit, ramenée à chaque habitant du pays (et non pas à chaque scientifique) environ 150kg CO₂ eq par an.** En France l'empreinte carbone par habitant était en 2022 de 9,2 t CO₂ eq.

L1472 à 1474 -> 1423-1425

Modifications de 1472 à 1474 : Des références ou formulations tendent à minimiser notre rôle et les efforts nécessaires. Nous proposons de supprimer les passages concernés ainsi : **L1472 à 1474 : Propositions de suppressions ou de modifications en gras :**

« **Pourtant** les efforts internes à un laboratoire (limitation des déplacements en avion, changements dans le mode d'alimentation collective, réduction de l'usage des récipients en plastique, etc...) **sont nécessaires, même s'ils ne doivent pas être négligés. En effet l'impact sera très faible voir insignifiant. C'est pourquoi** mais il faut voir plus grand.

Section Alpes

Amendement :

L. 1439 à 1474 : A supprimer

Certaines de ces notions sont dans le document d'orientation. Pour les autres :

1. Nous ne sommes pas en accord avec les notions que nous ne retrouvons pas dans le document d'orientation. Il nous semble donc que cela mériterait un débat à part entière pour trancher.
2. Si ces notions devaient exister dans nos documents, ça devrait être dans le document d'orientation et non dans les fiches revendicatives, qu'elles alourdissent.

Amendement :

L. 1476 : Ajouter « - encourager les recherches liées à l'adaptation au changement climatique et à des nouveaux modèles plus sobres de société et de production industrielle »

Amendement :

L. 1476 : Ajouter « - les organismes nationaux de recherche doivent accompagner la bifurcation de chercheur-ses des thématiques de recherche vers des thématiques sur les questions environnementales »

Amendement :

L. 1476 : Ajouter « - renforcer l'interdisciplinarité des recherches, notamment sur les questions liées à l'environnement et à son impact sur les sociétés humaines »

Amendement :

L. 1476 : Ajouter « - sortir d'une logique court-termiste de contrats de recherche qui de facto privilégient l'achat d'équipements neufs au développement de ces équipements en interne. En conséquence, une politique de recrutement et formation de personnel technique est indispensable. »

Amendement :

L. 1476 : Ajouter « - créer des magasins inter unités et des missions de réparation par un personnel technique qualifié et statutaire »

Section Côte d'Azur :

Ligne 1481 : indispensables pour permettre

Section Provence :

L 1491 à 1498

~~Le sens de ces revendications est contraire à une prise de conscience de notre empreint environnementale et climatique.~~

~~Nous proposons de supprimer les lignes 1491 à 1498~~

~~1491 • L'analyse des conséquences avant l'application de restrictions trop drastiques qui serait appliquées à certains champs~~

~~1492 de la recherche parce que considérés comme trop gros émetteurs de gaz à effet de serre. Les restrictions doivent~~

~~1493 être analysées par comparaison aux apports des recherches pour la société ;~~

~~1494 • De favoriser les pratiques de recherche écoresponsables et d'intégrer ce critère dans les évaluations des équipes de~~

~~1495 recherche, en regardant en particulier les actions mises en oeuvre pour la réduction du bilan carbone, sans pour~~

~~1496 autant sanctionner la participation aux conférences scientifique ;~~

~~1497 • De favoriser les recherches dans ce domaine par la mise en place d'appels d'offres nationaux spécifiques et~~

~~1498 prioritaires ;~~

Section Sorbonne Université :

~~Après l. 1506: rajouter "Lutter contre l'obsolescence des matériels, favoriser la réparabilité et le marché de l'occasion dès lors que c'est possible; créer des postes statutaires en interne pour assurer la pérennité des appareils et augmenter leur durée de vie (réparations). » *)~~

Ajouter une section « Agents en situation de handicap »

- le retour de la retraite anticipée pour les agents avec une RQTH (supprimée par la loi travail)
- le retour du site handicap.cnrs.fr (au lieu de diluer cela dans un site vague et où il est impossible de trouver les informations)
- remettre en avant le sens premier des recrutements contractuels: faire passer en fonctionnaire titulaire à la fin d'un CDD toute personne handicapée qui conviendrait à la hiérarchie (thèse/post-doc etc...)
- si besoin de mettre en place un "recrutement handicap" spécifique (car la personne en question n'est pas en poste du tout), donner à ces agents le statut de fonctionnaire stagiaire
- prendre en compte le statut RQTH lors de promotions, des primes, des avancements de carrière en général et des mutations : il y a déjà une loi qui le permet en partie mais elle est temporaire pour le moment en ce qui concerne les promotions (Jusqu'au 31 décembre 2026, si vous êtes fonctionnaire handicapé, vous pouvez être détaché dans un corps ou cadre d'emplois, et ayant vocation à occuper les mêmes emplois de catégorie supérieure. À la fin d'une durée minimale de détachement, vous pouvez être intégré dans ce corps ou ce cadre d'emplois.) -> la rendre permanente? Éventuellement appliquer ça aux mutations?
- Avoir une démarche active en faveur de la mobilité des agents en situation de handicap et en situation difficile dans un contexte de NOEMI
- supprimer la possibilité d'augmenter la période de stage (ou CDD stage) pour les agents en temps partiel et souvent en arrêt maladie (ce qui concerne beaucoup les personnes handicapées), éventuellement uniquement dans un contexte de RQTH
- remettre en place les instances spécifiques discutant de handicap plutôt que le diluer dans "l'action sociale" - mettre en place un véritable parcours handicap uniformisé au CNRS et autres ONR qui va vers les agents plutôt que l'inverse, plutôt que de devoir discuter avec 10 intermédiaires pour chaque aménagement.