



Les informations

LE JOURNAL DU SNPTES POUR LA DÉFENSE DES PERSONNELS



M E R C I !

N° 309 juin 2020 - 56^e année



La volonté de négocier, la force de s'opposer

<http://www.snptes.fr>

Éducation nationale - Enseignement supérieur - Recherche - Culture - Jeunesse et sports

casden



La banque coopérative
de la Fonction publique

livres

« **COMME NOUS,
REJOIGNEZ LA CASDEN,
LA BANQUE DE LA FONCTION
PUBLIQUE !** »

Carmen, Élise et Matthieu, Professeurs des écoles

CAROLINE

Découvrez une banque
qui vous ressemble sur casden.fr



Retrouvez-nous chez



CASDEN Banque Populaire – Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable – Siège social: 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne – Siren n° 784 275 778 – RCS Meaux – Immatriculation ORIAS n° 07 027 138 • BPCE – Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 170384630 euros – Siège social: 50, avenue Pierre Mendès France – 75201 Paris Cedex 13 – Siren n° 493 455 042 – RCS Paris – Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 • Crédit photo: © Roman Jehanno. • Conception: Insign. • Réf: AP GROUPE EN 2019. • Merci à Carmen, Élise, Mathieu, professeurs des écoles, d'avoir prêté leur visage à notre campagne de communication.

Édito

Pendant cette crise sanitaire, les personnels de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ont fait une nouvelle fois la démonstration de leur efficacité et de leur sens du service public. Grâce à eux, la continuité de l'activité a été assurée. Il nous paraît important de le souligner. La communauté éducative et scientifique montre au quotidien la richesse humaine d'un service public qui a toujours eu, et encore plus en ces moments difficiles, à cœur de défendre et d'agir pour l'intérêt général. Cette période de confinement a été brutale et tout un chacun, après avoir priorisé sa famille et ses proches, s'est ouvert sur la communauté pour savoir comment se rendre utile dans cette situation inédite et dangereuse. Beaucoup se sont retrouvés en première ligne, notamment celles et ceux qui ont continué de travailler au contact des élèves et étudiants ou qui ont accueilli les enfants des soignants. Les personnels du CNOUS et de son réseau de CROUS et CLOUS ont été très mobilisés pour nourrir, héberger, accompagner et aider ces étudiants. C'est le cas aussi des services de médecine préventive.

En première ligne également, les personnels des laboratoires de recherche et les collègues qui ont œuvré pour maintenir une continuité pédagogique, en distanciel. Si cette crise a eu le mérite de mettre en lumière le travail de ces collègues, il ne faut pas oublier l'activité tout autant essentielle bien que moins visible de celles et ceux qui sont encore trop souvent qualifiés à tort de « *petites mains* ».

Pour le SNPTES sans l'investissement sans faille en présentiel ou en télétravail de collègues informaticiens, personnels administratifs, techniques et des bibliothèques, d'agents chargés du nettoyage et de la maintenance, de l'hygiène et la sécurité, le mode de fonctionnement pendant la crise aurait été encore plus dégradé voire impossible.

D'autres ont changé un temps d'activité pour se lancer dans la production de gel hydro-alcoolique, de masques, de visières, etc. De nombreuses universités ont également mis à disposition des soignants leurs propres moyens (écouvillons, masques, lunettes de protection, pipettes, blouses, sur-blouses, charlottes, surchaussures, ...) pour les aider dans leur travail quotidien. Que dire des établissements qui se sont mobilisés pour fabriquer des valves synthétiques adaptables sur des masques de plongée d'une

marque bien connue, modifiés pour un usage médical permettant d'aider des patients atteints du coronavirus à mieux respirer pour pallier le manque de masques respiratoires. De nombreuses autres personnes apportent leur soutien moral et rassurant en ces périodes troubles.

Pour le SNPTES, il ne fait aucun doute que ces actions fraternelles, d'entraide et de solidarité doivent être encouragées et valorisées bien au-delà de cette crise sanitaire.



Fabrice Orel, secrétaire général adjoint du SNPTES

Choisy-Le-Roi, le 12 juin 2020



Les informations n° 309

sommaire

- 4 CONSEIL NATIONAL DU SNPTES**
Extrait de la déclaration, du 15 mai 2020, d'Alain Halère, secrétaire général
- 7 Les différents visages du travail à distance à l'épreuve de la crise sanitaire liée à la COVID-19 : des avancées pour le collectif, une grande disparité entre les personnels**
- 10 COVID-19 : témoignages**
- 13 COVID-19 : personnels en situation de handicap dans la fonction publique**
- 14 Gestion de la crise de la COVID-19 dans les services et établissements du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse**
- 15 COVID-19 et ESR : des personnels engagés, inventifs et solidaires**
- 16 Campagne de promotions CNRS : bilan 2012 à 2020 et projections pour la campagne de promotions 2021**

Directeur de la publication
Alain HALÈRE

Conception & Réalisation
SNPTES

Crédits photos

© Photothèque du CNRS : <http://phototheque.cnrs.fr>
© Photothèque de la Conférence des présidents d'université : <http://www.cpu.fr/phototheque/>
© SNPTES / Pixabay : <https://pixabay.com>

Impression
« Fem Offset »

6, rue Guy Môquet, 94600 CHOISY-LE-ROI

Publicité
ANAT RÉGIE - Tél : 01 43 12 38 13

55^e ANNÉE

le prix du numéro est compris dans la cotisation syndicale.

CPPAP 0614 S 06869

ISSN : 1286 - 2894 SNPTES

Dépôt légal

juin 2020

● **SNPTES**

18, rue Chevreul
94600 Choisy le Roi
TEL : 01.48.84.08.62

<http://www.snptes.fr>
secretariat@snptes.org



CONSEIL NATIONAL DU SNPTES

Extrait de la déclaration du 15 mai 2020
d'Alain Halère, secrétaire général

1 Le secrétaire général du SNPTES commence par préciser l'organisation retenue pour le conseil national dans le cadre contraint du confinement :

« De mémoire de militants, la dernière fois que l'organisation d'une instance nationale du SNPTES a été perturbée c'était en 1968. Les événements de mai 68 avaient en effet contraint le SNPTES à reporter son Congrès national de quelques mois. Aujourd'hui, malgré la pandémie de COVID-19, grâce aux outils numériques, le SNPTES peut organiser, pour la première fois, son Conseil national de manière dématérialisée. »

« Un "topic" a été spécialement créé sur le forum, pour vous permettre d'apporter votre contribution à ce débat. Il me reviendra de clore ce débat, par une réponse écrite qui sera postée sur le forum. »



[L'utilisation de la visioconférence n'a pas été retenue à cause des fuseaux horaires.]

2 Il rend hommage à deux militants décédés et il a une pensée pour celles et ceux qui souffrent de la COVID-19 et/ou qui ont perdu des proches :

« Je vous propose tout d'abord d'avoir une pensée pour nos camarades décédés : Pierre Housieaux, ancien secrétaire départemental de la section de Paris et Stéphane Rey, délégué local de la section de l'Agence Bibliographique de l'Enseignement supérieur (Académie de Montpellier). Nous devons également avoir une pensée pour celles et ceux qui souffrent du COVID-19 et/ou qui ont perdu des proches. Il ne faut pas oublier tous ceux qui subissent les conséquences psychologiques et sociales de cette crise sanitaire. »

[Après la diffusion de ce discours, nous avons malheureusement appris la disparition de Jean-Michel MOTAIS qui a créé la section SNPTES de la DR14 du CNRS. Nous associons Jean-Michel à cet hommage.]

3 Le secrétaire général aborde ensuite la crise sanitaire :

« Cette crise étant toujours d'actualité, nous nous garderons bien de dresser un bilan exhaustif de l'action du gouvernement, avant et pendant la crise sanitaire, mais nous pouvons tout de même débattre, tirer de premiers enseignements de la situation dans laquelle nous nous trouvons et formuler des souhaits pour sortir de cette crise qui désormais n'est pas seulement sanitaire. »

4 Après avoir rappelé que la maladie à coronavirus 2019, dite Covid-19 apparaît, fin 2019, en Chine et que dès le 30 janvier 2020, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a prononcé l'état d'urgence de santé publique, il critique les prises de décisions tardives du gouvernement :

« Alors que les mesures prises par certains pays ont très tôt confirmé l'efficacité d'actions, déjà bien connues des épidémiologistes, comme la distanciation physique, le dépistage systématique, le port du masque et démontré les tristes conséquences d'un confinement tardif, le gouvernement français s'obstine à organiser le 1^{er} tour des élections municipales et attend le 17 mars pour instaurer la mesure sanitaire de confinement. Nous ne reprochons évidemment pas au gouvernement d'avoir finalement imposé un confinement général,

puisque le SNPTES a revendiqué cette mesure (voir communiqué du 14 mars 2020) et qu'elle a été d'une grande efficacité, pour limiter la circulation du virus, mais surtout pour désengorger les hôpitaux et notamment les services de réanimation. Par contre, ce que nous pouvons condamner c'est la proclamation très tardive de ce confinement, alors que les personnels hospitaliers avaient alerté, de longue date, sur la fragilité de notre système de santé. »

5 Alain Halère reproche également au gouvernement d'avoir menti à plusieurs reprises à la population, comme, par exemple,

« sur l'efficacité du port du masque, uniquement pour cacher la pénurie et son incapacité à en fournir en nombre suffisant aux personnels de santé et à tous ceux qui ont assuré les plans de continuité d'activité en présentiel. Pour les mêmes raisons, on assiste

aujourd'hui à la même désinformation de la part du gouvernement sur la question du dépistage, alors que, dès le 6 mars, l'OMS demandait à l'ensemble des pays "de trouver, tester, isoler et soigner chaque cas. Là aussi, on ne peut que constater l'impréparation de la France au risque pandémique. Il faut croire que le principe de précaution ne fait pas partie de la culture française", » Il reconnaît que cette impréparation n'est évidemment pas imputable uniquement au gouvernement actuel : « Ce sont les conséquences de politiques économiques menées également par ses prédécesseurs qui en sont à l'origine. On peut néanmoins critiquer le gouvernement d'avoir poursuivi sur cette voie. Le président Macron a déclaré "Nous sommes en guerre !", mais quel chef d'État enverrait ses soldats au front, sans armes et sans protection ? »

6 Pour le secrétaire général du SNPTES :

« Il ne faut donc pas s'étonner si la fracture de confiance entre les citoyens et le gouvernement débouche finalement sur une nouvelle crise politique, voire démocratique. »

7 Il critique également les méthodes de certaines directions :

« Malheureusement, dans notre secteur, nous avons pu constater que malgré des recommandations bienveillantes de la ministre en termes de dialogue social, certaines directions ont pris des décisions relatives notamment au plan de continuité de l'activité (PCA), aux congés et au plan de reprise de l'activité (PRA), sans consultation des instances de dialogue social (Comité technique, CHSCT, etc.). Pour le SNPTES, ce n'est pas acceptable ! »

8 Le secrétaire général rappelle ensuite :

« Le SNPTES mène un combat pour l'amélioration du dialogue social et cela doit passer par un renforcement du principe de participation. Un principe que le gouvernement actuel ne cesse de fragiliser, notamment par la promulgation de la loi dite de transformation de la fonction publique, l'été dernier ... Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes

publics a déclaré, en avril dernier, dans un interview à l'agence d'informations spécialisées (AEF) : "si je suis attaché au dialogue, je refuse la cogestion". Or, depuis la loi du 12 novembre 1968 d'orientation de l'enseignement supérieur dite loi Faure, c'est bien une forme de cogestion qui est en vigueur dans les établissements d'enseignement supérieur. »

9 Il déclare :

« Le SNPTES met en demeure les présidents et directeurs de respecter ce principe de participation et de continuer de consulter les commissions paritaires d'établissement sur toute question d'ordre individuel. Les présidents et directeurs des établissements d'enseignement supérieur doivent continuer de recueillir l'avis de la commission paritaire d'établissement avant d'établir leurs propositions de promotion de corps ou d'avancement de grade. Dans cette bataille, nous n'oublions évidemment pas les

personnels de l'éducation nationale et des CROUS. Mais, il faut se souvenir que les groupes de travail et autres commissions consultatives ont été mis en place, à la demande du SNPTES, dans les structures pour lesquelles il n'a pas été institué de CPE par la voie réglementaire. En clair, si les CPE tombent, il en sera de même de toutes ces instances. Sur cette question comme sur beaucoup d'autres, le SNPTES ne capitulera jamais ! »

10 Il appelle également les militants à être combatif sur la question du temps de travail

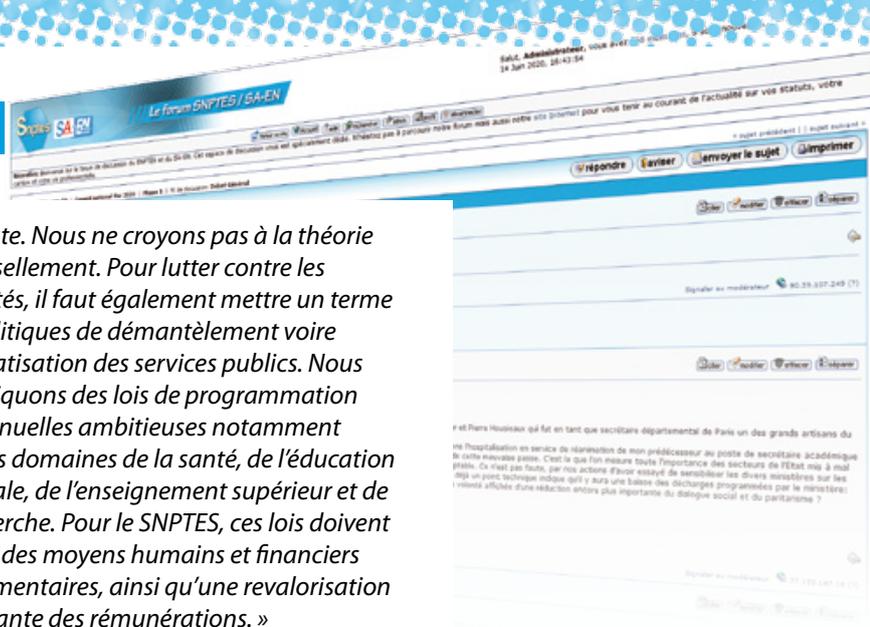
« Il faut se souvenir que dans notre secteur, la Cour des comptes recommande notamment d'abroger la circulaire n°2002-007 relative aux obligations de service des BIATSS et adopter une instruction conforme au décret du 25 août 2000, permettant, selon elle, de respecter la durée annuelle légale du travail de 1 607 heures pour les personnels BIATSS du MESRI. Or, il faut se souvenir que cette circulaire est commune au MESRI et au MENJ, tout comme l'accord-cadre, signé par le SNPTES, dont elle est issue. En clair, le SNPTES devra également être très combatif sur cette question du temps de travail. Alors que la crise économique

détruit chaque jour un nombre important d'emplois, alors que de nombreux secteurs de la fonction publique manquent de personnels, pour le SNPTES, il serait préférable d'augmenter les effectifs plutôt que d'augmenter le temps de travail de ceux qui ont certes la chance d'avoir un emploi, mais à qui on applique une double peine : être mal payés et surchargés de travail. Pour le SNPTES, les agents publics ne doivent plus être considérés, par le gouvernement, comme de la main-d'œuvre bon marché ! »

11 Alain Halère revient brièvement sur les conséquences du confinement :

« Il faut bien avouer que la gestion de cette crise est un vrai casse-tête, pour le gouvernement. Les effets du confinement sur l'économie ne se sont pas fait attendre. La France, comme d'autres pays, subit désormais une crise économique donc sociale, sans précédent. » **Et précise :** « Pour le SNPTES, il ne fait aucun doute que l'avenir doit être plus social, solidaire et écologique, car c'est un fait, pour lutter contre les inégalités, il faut lutter pour l'environnement. Des décisions doivent également être prises pour une fiscalité

plus juste. Nous ne croyons pas à la théorie du ruissellement. Pour lutter contre les inégalités, il faut également mettre un terme aux politiques de démantèlement voire de privatisation des services publics. Nous revendiquons des lois de programmation pluriannuelles ambitieuses notamment dans les domaines de la santé, de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. Pour le SNPTES, ces lois doivent prévoir des moyens humains et financiers supplémentaires, ainsi qu'une revalorisation importante des rémunérations. »



12 Le secrétaire général du SNPTES évoque ensuite la loi de programmation de la recherche (LPPR) :

« C'est la raison pour laquelle le SNPTES s'est particulièrement impliqué dans la phase de concertation relative à la loi de programmation de la recherche (LPPR). En mars 2020, le Président de la République a annoncé un investissement de 25 milliards d'euros sur 10 ans dans la recherche publique. Il s'agit de l'arbitrage financier prévu dans le cadre de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR). Cela représente une augmentation de 25 % par rapport à l'investissement actuel de la France dans la dépense intérieure de recherche et développement. »

13 Il précise que le SNPTES reste sur sa position publiée le 27 mars :

« Évidemment, les montants évoqués ne sont pas en soi négligeables et rejoignent sur certains points les revendications du SNPTES. Le SNPTES ose penser que son action constructive, sans être béate, a permis d'atteindre ces montants. Cependant, le SNPTES ne peut clairement se contenter que la montée en charge soit étalée sur 10 ans. Comme le SNPTES l'a martelé tout au long des négociations de la LPPR, la recherche publique française a besoin d'un investissement massif et rapide, un choc d'investissement. Le SNPTES revendiquait une augmentation du budget dédié à la recherche d'au minimum 5 Md€ en 5 ans, soit au minimum un investissement de 37,5 Md€ sur 10 ans (donc +50 % par rapport à ce qui est avancé). La proposition du gouvernement ne permettra pas pour le SNPTES d'effets d'entraînement significatifs. Or, notre recherche et les personnels qui la servent en ont besoin. »

[Le projet de loi a été dévoilé le 7 juin. Un article sera consacré à la LPPR dans le prochain journal.]

14 Après avoir abordé des éléments relatifs à la vie interne du syndicat, Alain Halère conclut son intervention par ces mots :

« Je pense sincèrement que nous avons trop souvent, au sein de notre organisation, une fâcheuse tendance à l'autoflagellation. Quand on voit le parcours du SNPTES depuis sa création, quand on voit ce qu'il représente, quand on voit que, dans notre secteur, le SNPTES fait la pige à des organisations

confédérées, je vous le dis, nous n'avons vraiment aucune raison d'être pessimistes et de nous remettre sans cesse en question. Il faut sortir de cette logique, car ce que nous faisons nous le faisons bien, je dirais même très bien et, après l'épreuve que nous traversons, il est grand temps de renouer avec nos

valeurs, au premier rang desquelles on trouve l'engagement syndical, l'entraide, la solidarité, la fraternité et la convivialité. C'est ainsi que nous connaissons réellement les jours heureux. »



Les différents visages du travail à distance à l'épreuve de la crise sanitaire liée à la Covid-19 : des avancées pour le collectif, une grande disparité entre les personnels



La crise sanitaire que nous traversons et le confinement ont déclenché un recours massif au travail à domicile pour nombre d'entre nous. Ce changement d'organisation du travail s'est opéré dans l'urgence, souvent en seulement quelques jours et d'une manière disparate suivant la préparation des établissements, certains ayant développé et sécurisé le télétravail de longue date alors que d'autres n'étaient qu'au début de sa mise en œuvre.

Pour le SNPTES, nos collègues auraient vécu plus sereinement cette période exceptionnelle de télétravail si celui-ci avait été mis en place des années auparavant et considéré comme une forme usuelle de travail en prenant en compte ses spécificités, et notamment ses risques particuliers pour la santé et la sécurité.

Plusieurs semaines après le début de la crise sanitaire actuelle, si le SNPTES se réjouit de la généralisation du télétravail au plus grand nombre, y compris dans des établissements qui s'y opposaient le plus, le SNPTES fait aussi le constat d'un travail à distance générateur d'inégalités. En effet, au-delà d'un niveau de préparation inégal au télétravail en amont de la crise, lorsque celle-ci a débuté, force est de constater que nous n'avons pas bénéficié de traitements identiques tant au niveau matériel, qu'au niveau de la position administrative (télétravail, autorisation spéciale d'absence, congés maladie). **Sur ce point particulier, le SNPTES regrette qu'un certain nombre de collègues souhaitant travailler n'aient pu bénéficier de la possibilité de télétravailler, par exemple en leur permettant de se former.** Les personnels en général et celles et ceux de l'entretien notam-

ment, auraient pu profiter à bon escient des catalogues de formations du domaine de la santé et de la sécurité au travail, de la prévention des risques psychosociaux, du port du masque, etc. Les personnels des établissements et services qui n'ont pas pu accéder au télétravail sont ceux pour qui l'immense majorité des situations de travail ne peuvent se faire à distance : agents d'accueil, agents d'entretien, agents des services techniques, personnels des laboratoires de recherches, personnels de laboratoire exerçant dans les lycées/collèges, personnels de sécurité notamment nos collègues des CROUS/CLOUS, de santé, etc.

Pour les collègues en télétravail, le SNPTES a pu remarquer une grande disparité de traitement : quand certains ont été dotés d'un matériel informatique sécurisé de qualité permettant notamment les visioconférences et disposant des logiciels métiers,

d'autres ont dû utiliser leur propre matériel, désuet, parfois partagé entre plusieurs membres du foyer.

De la même manière, alors que certains personnels ont pu bénéficier d'une grande bienveillance de la part de leur hiérarchie et d'un contact régulier avec leur collectif de travail, d'autres ont pu être surchargés de travail, avec des plages horaires de travail distendues, parfois même sommés de répondre à des courriels le dimanche ! Il est aussi arrivé que des personnels se retrouvent un temps coupés de leur environnement de travail, avec toutes les conséquences néfastes pour la santé qu'une coupure non souhaitée peut provoquer.

Pour le SNPTES, l'appréciation du travail à distance dans cette période de crise ne peut être dissocié de la qualité de l'environnement personnel des télétravailleuses et télétravailleurs.

Pour le SNPTES il est impensable de ne pas prendre en compte les difficultés qu'ont pu rencontrer les collègues parents de jeunes enfants scolarisés ou gardés, qui ont dû en permanence faire des arbitrages entre leurs contraintes familiales et leur sens du devoir public. De la même manière, le SNPTES n'oublie pas celles et ceux qui ont pris soin de leurs aînés ou de voisins, amis en détresse. Le SNPTES n'oublie pas non plus les personnels qui ont été touchés eux-mêmes ou au sein de leur famille et amis par le virus.

Le SNPTES salue tout particulièrement les collègues qui ont assuré, en sus de leurs fonctions, des missions d'intérêt général : pompiers, etc., ainsi que, de manière générale, les femmes qui, nous le savons, ont payé un lourd tribut lors de cette crise. Sur ce point particulier, le SNPTES est révolté par l'augmentation des violences faites aux femmes ainsi qu'aux enfants durant la période de confinement.

Mais le travail à distance durant le confinement a aussi été l'occasion de révéler certains talents et traits de caractères, des collègues effacés et introvertis sur site, et plus à l'aise à distance, dont le potentiel va pouvoir se révéler au grand jour.

Certains responsables, frileux sur le travail à domicile, font le constat de tous les points positifs en termes de communication d'équipe et d'autonomisation des agents. Nous avons pu mesurer les capacités des équipes à sortir de leur zone de confort habituelle avec des prises d'initiative pour le bien communautaire. Nombre de collègues ont pu, grâce au télétravail, bénéficier de bien meilleures conditions de travail : diminution de la fatigue due aux déplacements quotidiens domicile-travail, espace dédié au travail et aménagé ergonomiquement, matériel et logiciels nécessaires,

organisation de la charge de travail raisonnable. De fait, le SNPTES tient à rappeler que de nombreux collègues se sont énormément investis dans cette période, et continuent de le faire.

UN BOULEVERSEMENT DU RAPPORT AU TRAVAIL

Cet épisode sanitaire de confinement montre que les établissements et services qui avaient déjà mis en place le télétravail étaient mieux préparés... mais pas à l'abri de perturbations. Celles-ci ont pu être d'ordre technique (serveurs informatiques, lenteur dans la distribution des matériels nécessaires au télétravail), mais aussi à la réorganisation managériale des tâches à adapter au télétravail, sans parler des documents papiers et autres, restés sur site.

Le travail à distance, retardé à certains endroits par des résistances parfois fortes, sous couvert d'inconvénients supposés, s'impose désormais comme la règle générale, et démontre toute son efficacité et ses avantages !

Durant cette crise inédite, certains préjugés doivent être balayés :

- une plus grande surveillance (notamment horaire) n'est pas nécessaire et est contre-productive ;
- un agent en télétravail ne doit pas être contacté en permanence pour vérifier qu'il est bien en activité, car cela est totalement contre-productif ;

- le télétravail n'engendre pas de sous-investissement dans le travail mais bien souvent au contraire une plus grande productivité.

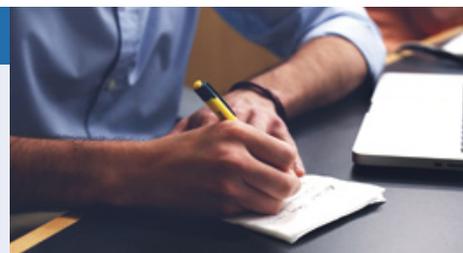
Différentes études montrent aujourd'hui que, dans une situation dite « normale », le télétravail a souvent pour effet d'augmenter l'efficacité et de réduire l'absentéisme. L'éloignement physique, et le fait de ne pas être « *sous les yeux* » du manager, n'a pas d'influence sur l'engagement des personnels dans les missions. Le domicile peut être, au même titre que le bureau, un lieu convenable de travail.

Cette situation sanitaire particulière a modifié le rapport au travail en bouleversant les trois dimensions de la charge au travail (ressentie, réelle et prescrite) :

- « Ressentie » : Isolement, sentiment de débordement, abolition des frontières (personnelles et professionnelles) ;
- « Réelle » : Maîtrise des outils de communication à distance, environnement de travail, moyens techniques (réseau, ordinateur, imprimante, casque etc...) ;
- « Prescrite » : Travail dans l'urgence, le travail à faire n'est plus le même, les procédures doivent être repensées.

Mise en route du télétravail

Le SNPTES tient à rappeler qu'il aura fallu pas moins de 6 ans à notre ministère de tutelle pour donner un cadre réglementaire au télétravail dans nos établissements (publication de l'arrêté d'application à nos ministères le 6 avril 2018), qu'ils ont dû ensuite décliner selon leurs spécificités (certains n'ont toujours pas présenté le télétravail à l'avis des instances). Nous avons donc perdu 6 longues années de pratique, d'expériences sur le terrain, 6 longues années que nos collègues paient aujourd'hui, et sans en douter demain encore plus. Mais aujourd'hui, le SNPTES fait le constat pour le moins paradoxal de voir certaines directions qui, depuis 2012, freinent des deux pieds pour ne pas mettre en place le télétravail et qui sont devenues, en deux mois, des aficionados de ce mode de production...



LES RISQUES PARTICULIERS DU TRAVAIL À DISTANCE

Cette situation inédite a généré certains risques supplémentaires :

- ➔ Charge émotionnelle ;
- ➔ Environnement et outils de travail partagés avec la famille ;
- ➔ Surinvestissement à l'excès en cette période atypique et incertaine ;
- ➔ Réduction des moments de « respiration », pauses café, pauses restaurant, boutiques le temps de midi etc... ;
- ➔ Travail sur des horaires atypiques (la nuit, très tôt le matin ou très tard le soir) ;
- ➔ Et tous les risques liés à un travail sédentaire durant 7h30 identifiés par l'INRS. ↪

La crise sanitaire de la Covid-19 modifie et bouleverse notre rapport du travail : nous ne vivons pas tous le même confinement ni le même travail à distance, et les fossés se creusent entre travail prescrit et travail réel.

Pour le SNPTES cette situation exceptionnelle nécessite un accompagnement au plus près du terrain. Forts de cette expérience unique, et dans un contexte global de risques

Les risques du télétravail

Comme l'a souvent rappelé le SNPTES, travailler de chez soi présente des risques : isolement, perte de contact avec le collectif de travail, non prise en compte du handicap, apparition et aggravation de troubles musculosquelettiques en l'absence de matériel et mobilier adapté, stress si l'agent et sa hiérarchie ne respectent pas la mise en œuvre de règles (modalités de contrôle du travail fait, planification des plages horaires de travail, etc.).

Pour l'encadrant, il s'agit d'une nouvelle forme de management qui nécessite des compétences spécifiques. Pour l'agent, la concentration est un enjeu clé : il est crucial de se préserver des sollicitations permanentes.

Afin de conjuguer efficacité et bien-être le SNPTES recommande de mettre en place des routines et de fixer des limites claires entre les sphères professionnelles et privées qui se trouvent exceptionnellement sur un même lieu : nos foyers.



climatiques et pandémiques dans les années à venir, pour le SNPTES il faut dès à présent anticiper l'inten-

sification du télétravail de demain.

Marie-Agnès DESPRES, secrétaire nationale et Franck Saulnier, chargé de mission Covid-19

Parution d'un décret sur le télétravail

Le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

élargit les possibilités de recours au télétravail et permet d'y recourir de manière ponctuelle, et apporte des adaptations au cadre juridique prévu par le décret n°2016-151.

Le décret stipule notamment que "L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail. Elle peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an". En outre, il est désormais possible de déroger à la règle imposant un temps de présence de deux jours par semaine "en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site".

Les dispositions de ce décret s'appliquent aux demandes initiales ainsi qu'aux demandes de renouvellement présentées à compter de sa date d'entrée en vigueur (7 mai 2020).

Le SNPTES sera vigilant et demande que les pratiques soient encadrées pour éviter toute forme de dérive. Cette nouvelle manière de travailler doit continuer à reposer sur la confiance et le SNPTES veillera à ce qu'elle ne soit pas une source d'intrusion de la sphère professionnelle dans la vie privée. Le SNPTES rappelle que le télétravail doit être encadré afin de mettre fin à certaines dérives qui lui ont été remontées : travail sur matériel personnel, atteinte à la vie privée, temps de travail excessif, et sur des temps habituellement dédiés au repos ou aux loisirs, non prise en considération des difficultés de la situation personnelle.

JOURNAL OFFICIEL

COVID-19

Témoignages



Lionel,
ARTF principal
de 1^{re} classe, BAP G

Lionel est en charge de la prévention, la maintenance et la logistique au sein du service des bibliothèques de l'Université de Strasbourg depuis septembre 2019. Auparavant, il occupait un poste dédié à la maintenance au sein du Collège Doctoral Européen de l'Université de Strasbourg.

Ses activités quotidiennes se répartissent ainsi :

- assurer la prévention des bâtiments et la sécurité des personnes en correspondant avec les services centraux de l'université et avec les prestataires de service ;
- assurer la petite maintenance dans les bibliothèques afin d'accueillir les usagers dans les meilleures conditions possibles ;
- assurer la logistique pour garantir un service efficace aux usagers et personnels du réseau des bibliothèques universitaires de l'Université de Strasbourg.

Production de gel hydroalcoolique pour les hôpitaux : solidarité, créativité et engagement des personnels de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche



Depuis la fermeture des bibliothèques, le 16 mars dernier, le quotidien de Lionel s'est retrouvé bouleversé. Le télétravail étant désormais de mise, Lionel s'est alors concentré sur la préparation de support pour les futures formations qu'il donnera aux équipes chargées de l'évacuation des bibliothèques.

Il doit aussi rester en contact avec toutes les entreprises et prestataires qui devaient intervenir dans les bâtiments afin de caler de nouveaux rendez-vous pour la réalisation des chantiers et ce, en fonction du calendrier de réouverture des bâtiments et selon l'urgence des interventions. Avec la rédaction du Plan de Reprise d'Activités du service des bibliothèques, Lionel contacte avec sa responsable toutes les sociétés en mesure de répondre à la commande d'équipements de protection pour les personnels et usagers du service des bibliothèques afin d'envisager en toute sécurité dans un premier temps un retour progressif des personnels et ensuite, dans un second temps, le retour progressif des usagers au sein des bibliothèques universitaires.

Mais le quotidien de Lionel ne s'arrête pas à cet aspect de sa vie professionnelle. En effet, Lionel est également pompier au SDIS68 de Colmar. Pour rappel, le Haut-Rhin est un des départements les plus touchés par la pandémie. Et qui dit gardes et interventions, dit prise de risques accentuée et ce, pour sauver des vies et venir en aide aux plus démunis. Pour Lionel, les protocoles de sécurisation mis en place au sein du SDIS68 ont permis de grandement limiter cette prise de risque !

Enfin, Lionel occupe une troisième fonction en ces temps de confinement et pas des moindres ! C'est celle de papa - professeur des écoles. Comme le souligne Lionel *"Pas facile de conjuguer l'ensemble du jour au lendemain mais on s'habitue très vite !"*

Le SNPTES est fier de compter dans ses rangs des personnels engagés pour la sécurité de tous !



En sus des dons de masques des établissements en disposant aux personnels soignants de leur région, de nombreux collègues ont fait preuve de solidarité envers les hôpitaux en produisant du gel hydroalcoolique. Personnels de laboratoires des lycées et collèges, enseignants, enseignants-chercheurs, personnels administratifs et techniques de l'enseignement supérieur et de la recherche, étudiants, ont su œuvrer ensemble pour produire et distribuer du gel hydroalcoolique aux services de santé publique.

À titre d'exemple, une faculté de pharmacie a créé une unité de production de type industriel sur les plateformes de travaux pratiques qui leur permet de couvrir les besoins de la totalité d'une région administrative. Cette action mobilise cinq enseignants-chercheurs et sept étudiants de la faculté pour la production et la logistique, en plus d'autres personnels : responsable administratif, assistante de direction, responsable du service financier, agents de logistique/entretien, etc. Et les étudiants participent aussi à l'effort collectif : la distribution est assurée principalement par un réseau de bénévoles d'un ancien étudiant de la Faculté.

Le sérieux et les compétences des personnels impliqués dans cette action a permis la validation de leur procédé de fabrication par l'agence régionale de santé. Pour le Doyen de la Faculté « nous sommes donc parfaitement "dans les clous" ». Ce dernier nous ayant précisé que la Faculté avait « reçu la livraison de 3000 L d'alcool, commandés par le CNRS, pour continuer la production », **le SNPTES ne peut que soutenir cette action qui a su répondre au caractère d'urgence de la pénurie en respectant les normes en vigueur, tout en s'inscrivant désormais dans la durée pour participer activement à la lutte contre crise sanitaire que nous traversons.**

COVID-19

Témoignages



Confinement : témoignage d'une collègue adjointe technique principale d'un lycée, investie pour lutter contre la COVID-19 à l'hôpital

Les collègues ITRF personnels des laboratoires en lycée ou collège sont restés mobilisés durant la période de confinement : fabrication de gel hydroalcoolique au sein de leurs laboratoires, mobilisation dans le cadre des Plans de Continuité des Activités notamment pour assurer l'entretien des plantes et le nourrissage des animaux, préparation de travaux pratiques filmés pour que les enseignants puissent les diffuser à leurs élèves, garde d'enfants d'enseignants, etc. Afin de mettre en lumière le travail de personnels des laboratoires en collèges ou lycée, le SNPTES vous livre le témoignage de Sylvie, adjointe technique principale d'un lycée, investie pour lutter contre la COVID-19 à l'hôpital.

Sylvie, aide de laboratoire dans un lycée de la région de Montpellier, a voulu se rendre utile dès que la période de confinement a été déclarée. Lorsqu'elle a eu connaissance de l'engorgement des hôpitaux du Grand Est, elle s'est dit qu'il y aurait besoin de renfort dans sa région. Car pour Sylvie « à un moment donné de sa vie, on a envie de faire quelque chose d'utile ». C'est ce qui l'a poussée à faire du bénévolat pour nettoyer les salles COVID-19 du CHU de Montpellier.

Il faut dire que Sylvie a un parcours qui démontre son courage et sa détermination : après avoir travaillé 11 ans dans une usine de câblage puis plus d'un an comme agent d'entretien dans un établissement scolaire, elle a préparé et obtenu le concours d'aide de laboratoire ce qui lui permet aujourd'hui d'exercer ce métier au service de la communauté éducative.

Pour soulager le personnel des hôpitaux, Sylvie a ainsi candidaté auprès du CHU afin d'apporter son aide à l'entretien des salles spécialisées pour l'accueil des patients atteints de la COVID-19 : après en avoir parlé à une amie qui par le biais d'un réseau social, lui a donné l'adresse mail du DRH au CHU, elle a été rappelée dès le lendemain ! Elle a donc intégré l'équipe de nettoyage dès le 28 mars. Au CHU, avant d'être opérationnelle, elle a été formée aux protocoles nécessaires obligatoires face à cette maladie, c'est-à-dire, le port d'un équipement spécifique de protection de la tête au pied. Désormais les techniques d'intervention qui n'ont plus de secret pour elle avec le nettoyage et la désinfection du sol au plafond et de tous les éléments qui se trouvent dans une pièce. Sylvie précise qu'à chaque fois qu'il faut passer à la pièce suivante, il faut changer de tenue. Le profond sens du service public de notre collègue lui a permis de dépasser sa peur de contracter le virus, même si cela reste toujours dans un coin de sa tête.

Cette expérience lui a permis de mettre au premier plan l'intérêt général, une des valeurs qui lui ont fait choisir de s'engager au sein de la Fonction Publique. Sylvie ne compte plus les encouragements, remerciements et soutiens, qu'ils soient familiaux, professionnels (au sein de son lycée) ou de la part des personnels de l'hôpital. La satisfaction des personnels de l'hôpital et leurs encouragements pour cette aide si précieuse était quotidienne, et certains lui confiaient que ça faisait « du bien au moral ».

Ce témoignage nous a particulièrement touchés au SNPTES, et nous sommes fiers de l'implication de nos collègues lors de cette période difficile.

Personnels en situation de handicap dans la fonction publique



Que nous soyons en situation de handicap ou non, nous pouvons toutes et tous être un jour concernés par le handicap, que ce soit personnellement ou par des proches. Un accident de la vie, de travail, une maladie peuvent survenir. S'il en était besoin, le virus qui se répand actuellement sur la planète entière vient nous le rappeler de manière brutale, et nous savons bien que les personnes les plus fragiles sont encore plus vulnérables dans un tel contexte.

Le SNPTES a toujours été attaché aux valeurs humanistes et à la défense des droits des personnels en situation de handicap, et tient à vous informer des principales mesures prises par la *loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019*, visant à améliorer les conditions d'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique.

DÉLAI DE DÉCLARATION AU FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP)

Dans le cadre de l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap, la date limite imposée aux employeurs publics pour déposer auprès du comptable public leur déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution au FIPHFP, est fixée au 30 avril de chaque année, par décret du 9 avril 2020. À titre exceptionnel pour cette année, cette date a été reportée au 30 juin.

Deux représentants du service public de l'emploi (Pôle emploi et Cap emploi) feront désormais partie du comité national du FIPHFP, de composition mixte (représentants des employeurs publics et représentants des personnels handicapés), qui définit les orientations concernant l'utilisation des crédits du fonds et sa politique de conventionnement avec les employeurs publics.

OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (OETH)

Par ce même décret, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) dans la fonction publique, qui jusqu'à présent relevait du code du travail, fait désormais l'objet de dispositions inscrites dans le statut général des fonctionnaires.

AIDES EXCEPTIONNELLES POUR LE TRAVAIL À DISTANCE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LE CADRE DE LA CRISE DU CORONAVIRUS

En 2018, le FIPHFP était menacé de disparition. Le SNPTES s'y était fermement opposé et avait depuis lors défendu bec et ongles son maintien. La preuve nous est donnée aujourd'hui que ce combat n'était pas vain mais amplement justifié, puisqu'aujourd'hui, grâce à cet établissement public désormais inscrit dans la loi, des décisions rapides d'aide pour nos collègues handicapés peuvent être prises, et des moyens pour les mettre en œuvre débloqués instantanément.

Lors d'une réunion exceptionnelle du 17 avril 2020, le FIPHFP a en effet voté deux aides exceptionnelles, pour faciliter leur travail à distance :

- Équipement informatique des apprentis pendant la période de confinement liée à l'épidémie de Coronavirus COVID 19, qui permet aux apprentis en activité chez les employeurs publics de continuer leur scolarité à distance. Le FIPHFP prend en charge dans la limite d'un plafond de 500€ les frais d'équipements informatiques qu'aurait eu à supporter l'apprenti en situation de handicap.
- Aide pour le travail à distance pendant la période de confinement liée à l'épidémie de Coronavirus COVID 19, qui a pour objectif de favoriser le travail à distance pour les travailleurs handicapés qui ne sont pas habituellement en télétravail. Le FIPHFP finance l'achat d'un équipement informatique et la connexion à distance dans la limite d'un plafond de 1000€.

Le SNPTES ne peut qu'approuver !

Lucie Marzaq, secrétaire nationale



Gestion de la crise de la COVID-19 dans les services et établissements du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse

Dès l'annonce de la fermeture des écoles le jeudi 12 mars à compter du lundi suivant, la question de la continuité pédagogique s'est imposée aux services. Il fallait mettre en place dans l'urgence tous les moyens techniques pour que les enseignants puissent dispenser leurs cours à distance depuis leur domicile.

Puis dès le vendredi, la fermeture des services était annoncée, et là aussi les moyens devaient être fournis rapidement à tous les acteurs placés en 'travail à distance' pour assumer la continuité administrative.



Les équipes des services informatiques ont alors dû faire preuve une fois encore de leur implication dans la bonne marche du service de l'Éducation nationale, de leur maîtrise des situations d'urgence et de leur faculté d'adaptation aux pics aigus d'activité. Il a fallu redoubler d'efforts et ne pas ménager ses heures pour accomplir ce petit prodige. Même si dans les premiers jours quelques lenteurs se sont fait sentir à cause des montées en charge inhabituelles sur les serveurs, et les saturations sur les messageries professionnelles, la mission a été remplie, et le travail d'assistance et de supervision de la sécurité des accès au quotidien se poursuit. À l'administration centrale on n'a pas chômé non plus, dans un contexte des plus anxiogènes, car des cas d'infection par le virus y étaient déjà recensés dès les premiers jours du confinement. À la mi-avril, on en dénombrait une centaine.

Le SNPTES peut se flatter de s'être battu durant de longs mois pour que le télétravail soit mis en place dans les rectorats et les services, avec tous les garde-fous indispensables, face à une administration plus que frileuse à l'époque sur

la question. Certains rectorats en étaient encore au stade expérimental à la veille du confinement...

Ceci a eu le mérite, même si la situation actuelle n'est pas à confondre avec du télétravail choisi, mais du travail à distance non choisi, d'anticiper la mise en œuvre des outils sécurisés nécessaires à son efficacité.

Le SNPTES est bien conscient que tous les collègues n'ont pas les mêmes facilités d'accès à internet depuis leur domicile, et qu'assurer la poursuite de leurs missions dans ces conditions d'exercice professionnel, ajoutées aux angoisses de la pandémie et à la prise en charge des problèmes domestiques comme les devoirs et l'avenir scolaire des enfants, ou les baisses de rémunération des conjoints, et parfois malheureusement à la maladie dans l'entourage, est à mettre à leur honneur.

Des plans de continuité d'activité (PCA) ont été décrétés dans l'urgence (certains n'ayant pas été réactualisés depuis des années), avec des priorités absolues : la continuité pédagogique, la préparation de la rentrée scolaire, la production des payes, (notamment dans les établissements mutualisateurs de payes, qui établissent la rémunération des personnels contractuels recrutés dans les EPLE). Ces priorités ont exigé des efforts particuliers de certains per-

sonnels administratifs désignés dans le cadre des PCA, qui ont dû se rendre physiquement dans leurs établissements pour assurer certaines tâches liées.

Le SNPTES pense aussi aux personnels des services de communication travaillant au ministère et dans les services académiques qui sont sollicités plus qu'à l'accoutumée dans cette période de crise, aux gardiens logés qui se retrouvent seuls dans des locaux désertés, à veiller à leur sécurité, aux personnels ITRF de laboratoires dans les EPLE qui ont contribué à la fabrication de liquide hydroalcoolique, à ceux qui se sont rendus dans leur laboratoire pour venir assurer soins et nourriture aux animaux, pour entretenir les plantes qui servent lors des séances de travaux pratiques (la liste n'est pas exhaustive).

Le SNPTES salue tout particulièrement les personnels de santé, sollicités pour la réserve sanitaire, et réquisitionnables ou mobilisables à tout moment, ainsi que tous les autres, nombreux, qui se sont portés volontaires pour assurer la garde des enfants de personnels soignants qui n'avaient pas d'autres possibilités de garde.

S'il en était encore besoin, les personnels de l'éducation nationale ont une fois de plus prouvé leur fort attachement au service public et leur engagement au service de toute la communauté éducative, malgré des rémunérations faibles.

Le SNPTES ne manquera pas de le rappeler dans les futures négociations ministérielles !

Lucie Marzaq, secrétaire nationale



COVID-19 et ESR :

des personnels engagés, inventifs et solidaires

Depuis le début de la pandémie liée au coronavirus SARS-CoV-2, les personnels de l'ESR ont fait preuve d'engagement, d'inventivité et de solidarité.

Ainsi nombres d'équipes pluridisciplinaires et pluri-catégorielles de recherche (chercheurs, enseignants-chercheurs, ITA et ITRF) se sont mobilisées pour répondre au défi que pose la pandémie en termes de diagnostic, de caractérisation, de traitement et de vaccination, mais aussi sur les effets induits par le confinement, ou par la destruction des espaces tampons entre les milieux anthropisés et les milieux « sauvages », par exemple. Des équipes ont même réorienté ou mis entre parenthèses leurs recherches afin de participer à la lutte contre la maladie.

D'autres personnels ayant des compétences particulières, notamment en PCR¹, se sont proposés pour venir renforcer les équipes pratiquant les tests dans les hôpitaux ; ces collègues sont d'horizons très divers : université, EPST², MNHN³, ... des plateformes de PCR se sont proposées pour venir en renfort et pratiquer les tests directement au sein de leur laboratoire.

Par ailleurs, l'esprit de solidarité qui anime l'ensemble des personnels de l'ESR s'est exprimé au travers des initiatives qui ont vu le jour dans nos laboratoires, initiatives bien vite cautionnées et promues par nos tutelles, comme le recensement et la collecte de masques, gants, réactifs biochimiques... ou encore la production de gel hydroalcoolique dans les laboratoires et leur mise à disposition auprès des établissements de soins ou des personnels médicaux libéraux.

De la même manière, de nombreux collègues nous ont interpellés afin que nous demandions à nos tutelles la possibilité de don de jours de congé au profit des soignants. Le SNPTES a portée cette demande jusqu'aux plus hautes instances ministérielles sous une forme différente en accord avec les besoins exprimés par les soignants : la monétisation des jours donnés. C'est à peu de chose près ce qui est ou va être finalement mis en place avec le dispositif des chèques vacances.

Pour ce qui est de l'inventivité, elle s'est exprimée de multiples manières à travers :

- la mobilisation de réseaux métiers d'électroniciens et de mécaniciens par exemple pour la fabrication via imprimante 3D d'écrans de protection, de pièces pour respirateur, ... ou ;
- la naissance de consortiums, public ou public-privé, internationaux ou non, montés en urgence sur une idée comme pour la conception et le développement d'une valve trachéale pour un système clos pour un appareil de respiration artificielle pour les patients Covid, ou l'adaptation d'un masque de plongée d'un célèbre distributeur d'équipement de sport pour les soignants hospitaliers, ou encore la mise au point de respirateur artificiel open source pour les personnes atteintes par le SARS-CoV-2 nécessitant une assistance respiratoire.

C'est une fois de plus la preuve de la réactivité, de la capacité de résilience, mais aussi d'innovation dont l'ensemble de notre communauté est capable ; communauté qui n'a donc besoin que de moyens financiers et humains pour pouvoir s'exprimer pleinement en toute sérénité et non de contrôles inutiles et d'appels à projet dotés de financements anémiques.

Xavier Duchemin, secrétaire national

1. Réaction de polymérisation en chaîne (Polymerase Chain Reaction - PCR)
2. Etablissement public à caractère scientifique et technologique
3. Muséum national d'Histoire naturelle

CAMPAGNE DE PROMOTIONS CNRS : BILAN 2012 À 2020 ET PROJECTIONS POUR LA CAMPAGNE DE PROMOTIONS 2021



Au CNRS, il existe deux voies principales pour l'accès aux promotions : celle des sélections professionnelles et concours internes, et celle des promotions au choix. Le SNPTES conseille de ne négliger aucune de ces 2 voies qui sont complémentaires et dont les taux de pression¹ peuvent suivant les années permettre une promotion plus aisée par l'une ou l'autre voie.

CHANGEMENTS DE CORPS

Au niveau des concours internes

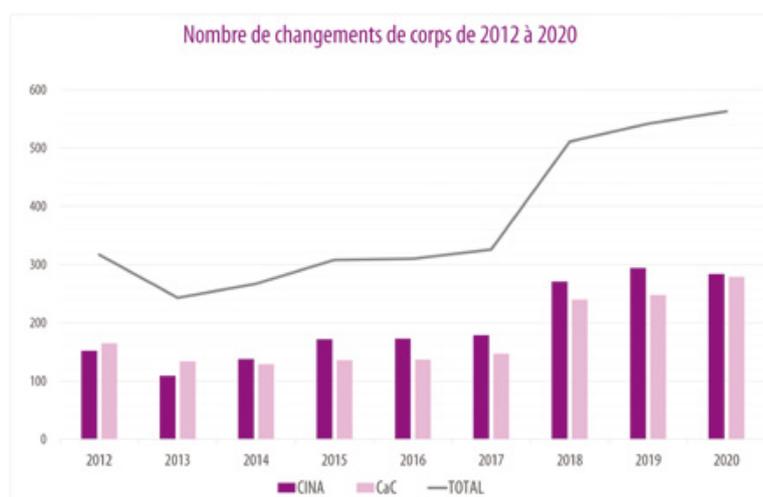
Pour chaque corps, le nombre de postes ouverts aux concours internes ne peut être supérieur à 50 % des postes ouverts aux concours, donc le nombre de postes aux concours internes est au mieux égal au nombre de postes ouverts aux concours externes pour chaque corps. Les concours internes comprennent les concours internes non affectés (CINA) et les concours internes affectés (CIA).

Au niveau des promotions par corps au choix

Chaque année, les calculs sont faits pour définir le nombre de possibilités qui seront ouvertes à la promotion au choix pour l'accès à chacun des corps². Les possibilités de promotion pour chaque corps sont définies à partir de 2 modes de calculs statutaires en compétition l'un avec l'autre, dont on retient le meilleur résultat :

- soit au prorata des nominations issues des concours externes et internes, des listes complémentaires et des accueils en détachement pour l'année N-1 ;
- soit au prorata des 5 % des effectifs du corps pour l'année N-1.

Le graphique ci-contre nous montre l'évolution du nombre de changements de corps par l'une et l'autre voie depuis 2012. Si le nombre de promotion de corps est en progression constante depuis 2013 pour retrouver en 2017 une valeur supérieure à celle de 2012, on peut noter très facilement l'effet du protocole PPCR (Protocole parcours carrière et rémunération que le SNPTES avait appelé l'ensemble des organisations syndicales à signer) sur le nombre de promotion offerte.



Les modalités de calcul sont différentes pour chaque corps et sont présentées dans le tableau 1 ci-contre.

Corps	Proportion des nominations	Proportions des effectifs
IR	1/5 soit 20 %	1/5 des 5% soit 1 %
IE	1/3 soit 33,33 %	1/3 des 5% soit 1,67 %
AI	1/5 à 1/3 soit de 20 à 33,33 %	1/5 des 5% soit 1 % ³
T	2/5 soit 40 %	1/5 des 5% soit 1 %
Promus	164	134

¹ Taux de pression : nombre de candidats par rapport au nombre de possibilités offertes.

² Le corps des adjoints techniques de recherche n'est pas concerné puisque ce n'est pas un corps de promotion.

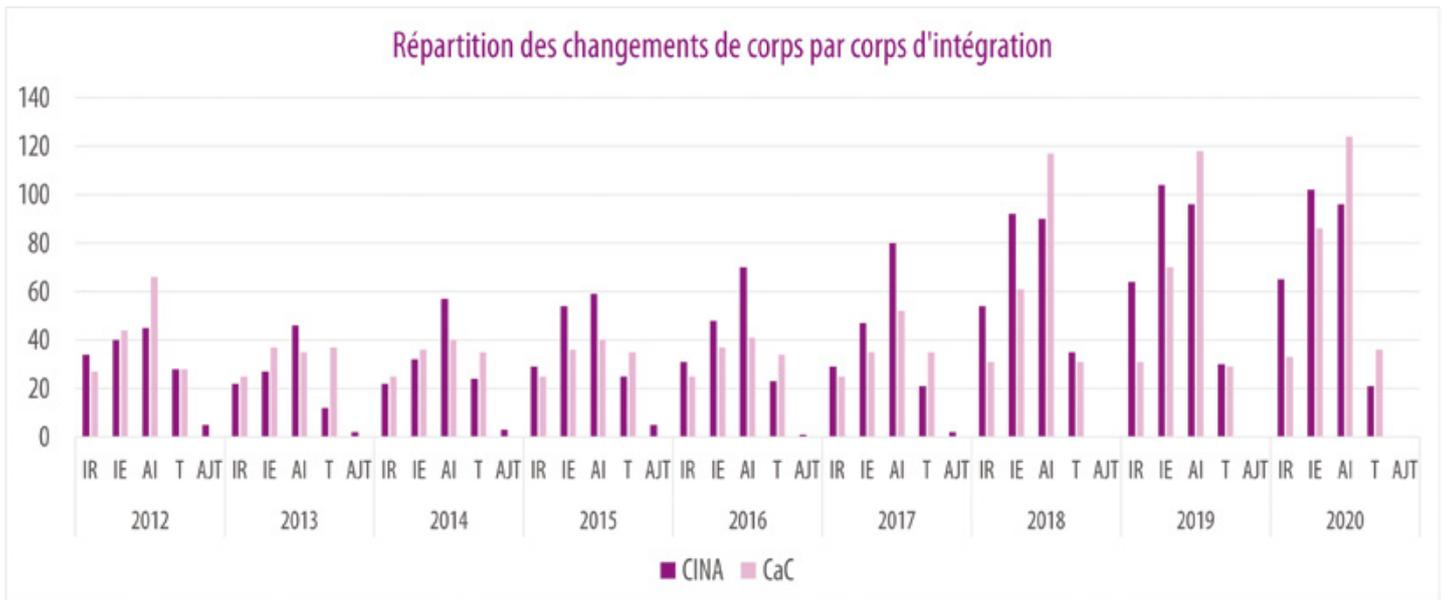
³ Pour l'accès au corps des assistants ingénieurs, pour les années 2018-2019-2020, la proportion était de 4/5^e des 5 % (soit 4%) des effectifs du corps.

On peut remarquer sur le graphique suivant l'effet du PPCR qui profite à l'ensemble des corps tant au niveau des possibilités offertes par les concours internes que par la promotion au choix et particulièrement pour le passage de technicien à assistant ingénieur suite aux revendications du SNPTES ; toutefois, la mesure des

4/5^e des 5 % des effectifs du corps des assistants ingénieurs vis-à-vis de ce passage était transitoire sur les 3 années suivant 2017. Aussi le SNPTES a insisté lors des nombreux rendez-vous tant avec le cabinet de la ministre de l'ESRI qu'avec la direction générale des ressources humaines (DGRH) du ministère dans le cadre de la loi de

programmation pluriannuelle pour la recherche (LPPR) sur la nécessité de prolonger le taux actuel en attendant l'intégration des assistants ingénieurs dans le corps des ingénieurs d'études qui aurait un effet comparable pour les collègues techniciens au niveau de l'accès à la catégorie A de la fonction publique.

Répartition des changements de corps par corps d'intégration



Volume des promotions au choix pour 2021

Corps	IR	IE	AI	T
Nombre	33	77	69	28

On note une baisse importante du nombre de postes ouverts pour le corps des AI du fait de la fin de l'effet de la mesure transitoire PPCR concernant le passage de T vers AI. Le taux de promotion vers le corps des IR reste stable puisque basé non sur les recrutements mais sur les effectifs du corps grâce à l'amélioration de cette modalité à la suite

de PPCR, de même que le nombre de poste ouverts en IE puisqu'il correspond toujours sensiblement au doublement du nombre de postes offerts avant PPCR (période 2013 à 2017).

CHANGEMENTS DE GRADE

Au niveau des changements de grade au choix

Pour chaque grade, un ratio pro-pro (pour promouvables-promus) détermine chaque année le nombre de postes ouverts à la fois par la voie de la sélection professionnelle et par celle de grade au choix. Depuis plusieurs années, le CNRS ne cache pas sa volonté de privilégier la voie de la sélection professionnelle.

Il est toutefois à noter que depuis 2017, la promotion au grade d'ingénieur de recherche hors classe qui n'était accessible avant que par la voie de la sélection professionnelle (sous certaines conditions pour les IR1 et 2) est maintenant aussi ouverte pour les IR1. La proportion dans le cas de la promotion au choix est limitée statutairement par le nombre de promotions effectuées par la voie de la sélection professionnelle. La proportion de promotion via cette voie ne pouvant être inférieure à 70% du nombre total des promotions. Néanmoins, lorsque le nombre de candidats admis à l'examen professionnel est inférieur au nombre de promotions à prononcer par cette voie, le nombre de promotions à prononcer au choix est augmenté à due concurrence.

Par exemple pour 2021, le nombre de candidats promouvables par voie de la sélection professionnelle du fait du ratio est de 62 et celui par la voie du grade au choix est de 23, soit un total de 85 nominations ; soit une proportion de 72,9% de promotion pour la voie de la sélection professionnelle. Toutefois, si le jury de sélection professionnelle ne procédait qu'à 50 nominations, le nombre de promotion pouvant être prononcé par nomination au choix serait de 35 (23+12). Le ratio entre les 2 voies serait alors finalement de 58,8% contre 41,2%.

Il faut toutefois noter qu'au niveau du CNRS, il est extrêmement rare que des possibilités de promotion par sélection professionnelle ne soient pas pourvues.

Le graphique sur les changements de grade au choix entre 2013 et 2021 (pour 2021 il s'agit des prévisions de nomination au 1^{er} janvier 2021) présente l'évolution sur la période étudiée du nombre de postes offerts à la promotion et pourvus.

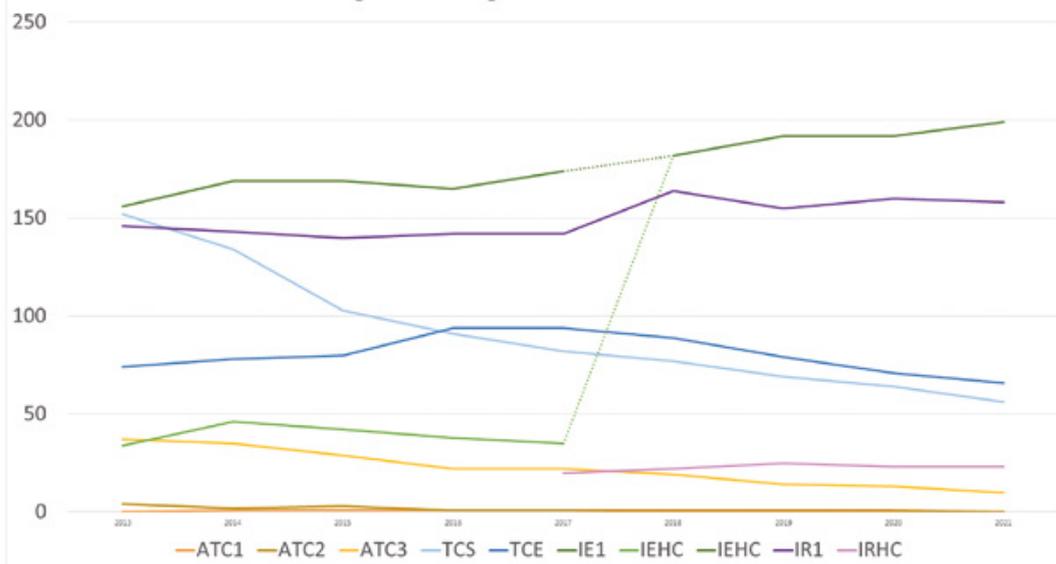
La baisse du nombre de promotion au niveau du corps des adjoints tech-

niques est à mettre en relation avec les recrutements quasi-inexistants et l'épuisement des effectifs du corps. Par exemple pour la période de 2018 à 2020, il y avait 4 à 5 promouvables en ATP2, il n'y a plus de promouvable pour 2021 et le nombre de promouvable est en constant déclin pour les promotions en ATP1 ; depuis 2018, le nombre de promouvable a été divisé par 2 alors que les conditions de promotion n'ont pas changé et que le taux de promotion a été très légèrement augmenté.

De manière identique, la baisse notamment du recrutement dans le corps des techniciens induit mécaniquement dans le temps une baisse du nombre de promouvables provoquant par voie de conséquence une baisse du nombre des promus malgré une légère augmentation du taux de promotion (1 point entre 2018 et 2020) pour les TCS. De même, le nombre de promouvables en TCE explique la baisse du nombre de promus, même si le taux pro/pro a connu une très légère baisse (0,3 point de 2018 à 2020). Il faut aussi remarquer que la hausse du nombre de promotions ouvertes tant par le biais du concours interne que par la voie de la promotion de corps au choix a aussi contribué très fortement, et plus fortement encore que la baisse des recrutements à la diminution du nombre des promouvables parmi les techniciens.

Au niveau des ingénieurs d'études, on peut voir que la courbe des promotions dans le 2^e grade du corps est en progression continue alors que le taux est en baisse. Ceci est dû au fait de l'augmentation du nombre de promouvables

Changements de grade au choix 2013 - 2021



issus à la fois des campagnes de recrutement, mais aussi de l'amélioration du nombre de promotions entre le corps des assistants ingénieurs et celui des ingénieurs d'études. Il est à noter que depuis septembre 2017, la hors classe est le second grade du corps et que l'ensemble des IE1C a été versé dans la hors classe.

Pour les ingénieurs de recherche, la baisse du nombre de promouvables est palliée par un ajustement du taux pro/pro qui permet de conserver un nombre de promotions à peu près stable pour ce qui est des IR1. Jusqu'en 2017 la sélection professionnelle constituait l'unique voie d'accès à la hors classe. L'ouverture de la voie par promotion aux choix à la hors classe, obtenue par le SNPTES, permet aux collègues coincés au dernier échelon du 2^e grade d'avoir une voie d'accès supplémentaire en plus de la sélection professionnelle.

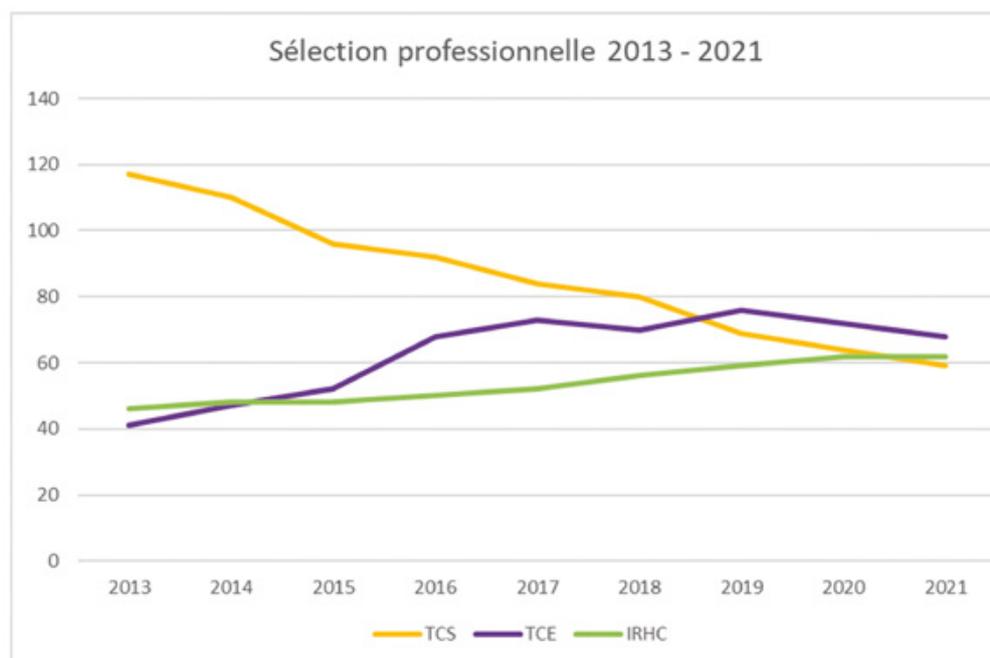
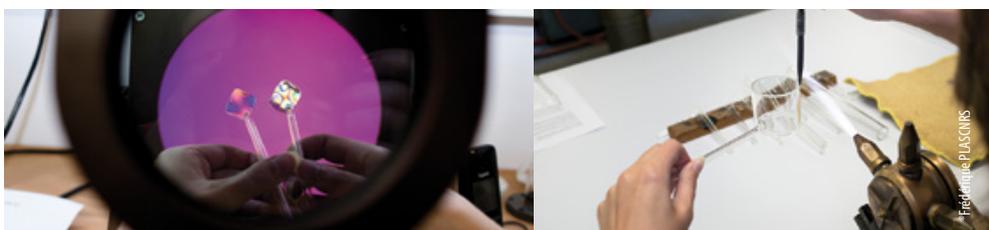
Au niveau des sélections professionnelles

Ainsi que le montre le graphique ci-contre, les situations sont très différentes suivant les grades. Dans le cas de la sélection professionnelle à la hors classe des ingénieurs de recherche, nous avons à la fois une progression du nombre d'agents pouvant postuler et une augmentation minimale du taux pro/pro. Alors que dans le cas de la sélection professionnelle à la classe supérieure des techniciens nous avons une érosion du nombre d'agents pouvant postuler (pour les mêmes raisons évoquées pour la voie de la promotion de grade au choix) doublée d'une baisse légère du taux pro/pro. Pour la sélection professionnelle à la classe exceptionnelle des techniciens, nous avons une hausse du taux pro/pro de 1,8% en 4 ans (soit +25%) alliée avec une baisse du nombre d'agents pouvant postuler ce qui induit un nombre de promotions à peu près stable depuis 2016.

Xavier Duchemin, secrétaire national

Conditions de promotion de grade au choix

Grade d'origine	Grade visé	Conditions à remplir au plus tard au 31/12 de l'année N pour l'année N+1
IR1	IRHC	5 ^e échelon du grade
IR2	IR1	7 ^e échelon du grade
IECN	IEHC	8 ^e échelon avec 1 an d'ancienneté minimum dans l'échelon et au moins 9 ans de services effectifs en catégorie A
TCS	TCE	6 ^e échelon du deuxième grade avec 1 an d'ancienneté minimum dans l'échelon et au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau
TCN	TCS	6 ^e échelon du premier grade avec 1 an d'ancienneté minimum dans l'échelon et au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau
ATP2 (ATC2)	ATP1 (ATC3)	4 ^e échelon avec 1 an d'ancienneté minimum dans l'échelon et au moins 5 ans de services effectifs dans le grade
ATR (ATC1)	ATP2 (ATC2)	5 ^e échelon et au moins 5 ans de services effectifs dans le grade



Conditions de promotion par sélection professionnelle

Grade d'origine	Grade visé	Conditions à remplir au plus tard au 31/12 de l'année N pour l'année N+1
IR1	IRHC	8 ans d'ancienneté minimum de service comme ingénieur de recherche
IR2	IRHC	7 ^e échelon et 8 ans d'ancienneté minimum dans le grade
TCS	TCE	5 ^e échelon du deuxième grade avec 1 an d'ancienneté minimum dans l'échelon et au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau
TCN	TCS	4 ^e échelon du premier grade et au moins 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau

Quand on forme les citoyens de demain, on a besoin d'être épaulé.



Vous ne leur enseignez pas seulement les maths, l'histoire ou la musique, vous leur apprenez aussi à devenir les citoyens de demain, et ça n'est pas rien. Choisir l'Offre Métiers de l'Éducation, c'est choisir une offre conçue sur mesure pour les professionnels de l'éducation par MAIF avec l'Autonome de Solidarité Laïque. Un contrat unique qui garantit votre responsabilité, vos droits et vos dommages corporels ainsi que le soutien de proximité de notre partenaire **l'Autonome de Solidarité Laïque**.
Pour plus d'informations : maif.fr/offreeducation.



assureur militant

#ChaqueActeCompte

L'Offre Métiers de l'Éducation est conçue dans le cadre d'un accord de partenariat entre MAIF et L'ASL. MAIF - société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9. Entreprise régie par le code des assurances. L'ASL - Fédération des Autonomes de Solidarité de l'enseignement public et laïque dite «L'Autonome de Solidarité Laïque» 7 rue Portalis - 75008 Paris. Association régie par la loi 1901.