

Les Fiches

B

ACTION SOCIALE

Préambule

L'action sociale a pour objet l'amélioration des conditions de vie des personnels actifs et retraités et de leur famille, elle ne constitue pas un élément de la politique salariale.

Elle englobe sans ligne de partage des actions ayant trait à la vie professionnelle, la vie privée et la solidarité. Prendre en compte tous les aspects de la vie d'un travailleur, non seulement le temps passé au travail, la considérer comme un ensemble, avoir comme objectif l'épanouissement du travailleur comme individu et de sa communauté de travail en général est l'enjeu auquel l'action sociale doit faire face. Il est impossible de séparer de manière étanche pouvoir d'achat, durée, contenu et conditions de travail d'un côté, logement, santé, transports, loisirs, culture et éducation de l'autre. Tout cela participe de ce qu'on appelle « qualité de vie », qui ne peut pas rester en dehors des revendications syndicales.



Notre conception d'une politique sociale épanouissante pour le salarié et pour son entourage ne se limite pas à une addition de prestations individuelles, ni à des « œuvres sociales » ou actions ressemblant peu ou prou à l'humanitaire ou au caritatif. Nous pensons qu'il faut développer des actions collectives qui contribuent à créer des liens sociaux hors du travail avec nos collègues, à défendre leurs droits fondamentaux comme le

logement, et à donner accès à tous à une culture et à des loisirs de qualité, auxquels plusieurs d'entre eux n'auraient pas l'occasion d'accéder autrement.

Lutter pour que les employeurs, en l'occurrence les organismes de recherche, ne contournent pas leurs obligations en matière de financement, qu'ils donnent à l'action sociale les moyens matériels et humains de jouer son rôle signifie œuvrer pour l'égalité et la justice sociale. L'action sociale n'est pas uniquement une aide « aux plus démunis », elle est un élément essentiel de civilisation qui concerne toutes les catégories de personnels, statutaires ou contractuels rémunérés ou non sur le budget de l'État, chacun selon ses besoins.

Les fiches qui suivent traitent chacune d'un des aspects de l'action sociale, avec l'ambition de fournir un cadre revendicatif comme appui pour les luttes présentes et à venir.

Les Fiches

Action sociale inter-EPST institutionnelle

B1

Les employeurs ont des obligations réglementaires d'action sociale vis à vis de leurs agents (restauration, médecine du travail, frais d'infrastructure). Sans augmentation des crédits d'action sociale dans les budgets des établissements, la part consacrée par les EPST à leurs obligations d'employeurs se fait au détriment du budget imputé aux prestations sociales versées aux agents.

Le SNTRS-CGT revendique des crédits pour l'ensemble de la politique sociale des EPST à hauteur de 3% de la masse salariale et des pensions et de 1% pour le logement.¹

L'action sociale doit reposer

- sur la participation des personnels à sa définition et à sa gestion via les CAES ou associations de gestion,
- le financement conjoint de l'administration et du personnel bénéficiaire,
- la proportionnalité : modulation du montant des aides en fonction des revenus et de la situation familiale du personnel.

Les personnels des EPST (actifs et pensionnés et leurs ayants droit, fonctionnaires et non titulaires rémunérés ou non sur le budget de l'État) doivent bénéficier des prestations de l'action sociale interministérielle.

Financement

- ☞ Multiplier par au moins par 2 les crédits d'action sociale des EPST.
- ☞ Exiger que dans les contrats type ANR ou autres soit prévu le financement de l'action sociale pour chaque emploi précaire.

Réservation de berceaux en crèche

- ☞ Exiger une réservation de berceaux en adéquation avec la demande des agents.
- ☞ Revendiquer que, sur chaque campus, il y ait création d'une crèche financée par les établissements présents sur le site afin de répondre aux besoins de leurs personnels.
- ☞ Donner le choix aux parents du lieu de crèche en tenant compte de la proximité du lieu de travail, du lieu de garde et du lieu d'habitation.

Enfance

- ☞ Demander l'augmentation des aides à la garde des enfants d'âge scolaire.
- ☞ Mise en place d'une « aide aux études » pour soutenir les personnels dont les enfants poursuivent des études.



Les aides aux enfants handicapés

- ☞ Obtenir la reconnaissance des temps partiels avec effets rétroactifs dans le calcul des trimestres et des pensions lors du départ la retraite des personnels ayant élevé des enfants handicapés au cours de leur activité professionnelle.

¹ Pour exemple, le budget global d'action sociale du CNRS pour 2013 s'est élevé à 33,5 millions d'€ pour une enveloppe de masse salariale de plus 2,3 milliards d'€. Seuls 6 millions ont été consacrés aux activités sociales et culturelles gérées par le CAES.

Les Fiches

Le supplément familial de traitement (SFT)

- ☞ Établir un montant forfaitaire quel que soit le niveau du salaire.
- ☞ Revaloriser le SFT pour un seul enfant (en 2014 il est de 2,29€ par mois et non revalorisé depuis 1967) car c'est là que sont concentrés les frais des familles pour l'éducation des enfants.
- ☞ Prendre en compte la situation des familles monoparentales.

Le Chèque Emploi Service Universel (CESU)

- ☞ Faciliter l'accès à des CESU aux plus défavorisés. Nous soutenons les propositions de l'UGFF sur le rétablissement de la tranche d'aide minimale du CESU et la création d'un CESU majoré pour les familles monoparentales.
- ☞ Veiller à ce que chaque personnel payé par des CESU ait un statut et obtienne les mêmes droits à la formation que les autres salariés.



Simplifiez-vous la vie !

Les Chèques Vacances

- ☞ Obtenir un relèvement des plafonds d'attribution du nombre des chèques vacances pour que l'éligibilité des personnels ne soit plus appréciée en fonction de leurs ressources et de leur situation familiale et ainsi élargir cette mesure au plus grand nombre. Accroître la part versée par l'employeur en augmentant les taux de bonification de 5 %.

Nota : Le CNRS n'aura consacré en 2013 qu'une enveloppe de 211 000€ au financement des chèques vacances soit moins de 10€ par personnel titulaire.



- ☞ Créer une nouvelle tranche pour les handicapés à 40%.
- ☞ Donner la possibilité de les utiliser pour les voyages et séjours à l'étranger au-delà de communauté européenne.

Politique du logement

- ☞ Obtenir l'augmentation substantielle du budget consacré au logement à 1 % de la masse salariale.
- ☞ Adapter la part du budget des organismes consacrée à ces besoins, dans le cadre d'un plan pluriannuel, afin de répondre effectivement à la demande, notamment dans les régions où la population concernée a considérablement évolué.
- ☞ Obtenir la suppression des zones pour l'indemnité de résidence afin que chacun bénéficie de l'indemnité maximale.

Réservation de logement

- ☞ Obtenir des EPST qu'ils ré-abondent fortement le budget consacré au renouvellement et à l'élargissement du parc immobilier pour l'accès au logement locatif en régions parisienne et dans les grandes agglomérations sous tension afin de permettre à leurs agents de se loger dignement.
- ☞ Exiger que les agents aient accès au contingent préfectoral tant que l'effort des EPST dans les réservations de logement n'est pas la hauteur de la demande.

Les Fiches

- ☞ Développer la politique de réservation de logements F1 et F2 convenant aux nouveaux entrants tout en maintenant la possibilité d'accès à des logements de plus grande taille pour les familles avec enfants. Obtenir des réservations conventionnelles pour des logements sociaux.

Aides à l'installation des personnels

- ☞ Ouvrir l'accès à la prime spéciale d'installation à l'ensemble des agents sur tout le territoire.
- ☞ Obtenir une aide de 5 000€ non remboursable à l'ensemble des agents sur tout le territoire.
- ☞ Demander que les agents des EPST obtiennent l'équivalent de l'AIP (l'aide à l'installation des personnels de l'État).

Aide à l'accession à la propriété en primo accession par les prêts bonifiés

- ☞ Obtenir une augmentation substantielle du budget alloué aux prêts bonifiés d'accession à la propriété (prêts BAP) pour l'ensemble des primo-accédants afin que tous les agents puissent y prétendre.
- ☞ Obtenir que le montant des prêts proposés soit relevé significativement.

Prêt à l'amélioration de l'habitat

- ☞ Obtenir la revalorisation du montant des prêts à l'amélioration de l'habitat (prêt principal et prêt complémentaire) qui n'ont pas été revalorisés depuis plus de 20 ans et de fait ne répondent plus aux besoins.

Aides exceptionnelles

- ☞ Obtenir que les aides exceptionnelles non remboursables soient attribuées partout selon les mêmes critères et que le plafond soit relevé à 3 000€.

Médecine de prévention et service social

- ☞ Veiller à ce que dans l'ensemble des délégations il y ait un nombre de médecins de prévention, d'infirmières et d'assistantes sociales, sur postes statutaires, suffisant pour répondre aux besoins des agents

Les aides aux retraités

- ☞ Au-delà de 2015, veiller à la poursuite du dispositif d'aide au maintien à domicile pour les retraités de la fonction publique d'état (notamment les agents des EPST) afin de prévenir leur perte d'autonomie.

Accès à la santé pour tous.

- ☞ Nous revendiquons que la Sécurité Sociale prenne en charge la totalité des dépenses de santé des salariés. Le cas échéant nous exigeons une participation, à part égale, des employeurs aux mutuelles de santé et de prévoyance.

Les Fiches

Améliorer et développer les CAES

B2

Les personnels sont acteurs directs dans la gestion d'une grande partie de l'action sociale dans la plupart des EPST.

Sous l'impulsion des organisations syndicales dans un certain nombre d'organismes, des structures associatives type « comité d'entreprise » tels les CAES, se sont créées gérées par des administrateurs élus, sur listes syndicales, par l'ensemble des personnels actifs, titulaires, non titulaires, et retraités.

Les actions des associations s'exercent dans les domaines de l'enfance, des vacances, de la solidarité et du handicap, de la culture et du sport. Ces structures peuvent aussi gérer pour le compte des organismes des prestations, tels les CESU, les prestations ministérielles, les chèques vacances et un certain nombre de prêts, dans le cadre de conventions spécifiques.

L'action sociale n'est pas épargnée par les restrictions budgétaires. Dans la plupart des organismes, les budgets ont stagné ou au mieux augmenté très modestement. Pourtant c'est bien dans ces périodes de crise que les associations type « CAES » doivent jouer à plein leurs rôles : aider les agents à accéder à la culture, au sport et aux vacances pour eux et leur famille ainsi qu'aux activités des enfants en dehors du temps scolaire. Il est indispensable de soutenir les actions visant l'accès à des activités collectives.

Pour atteindre ces objectifs, il est essentiel d'obtenir de nos organismes des moyens financiers en accord avec les besoins.

- ☞ Obtenir, auprès des ministères concernés, la création dans chaque EPST d'une structure de gestion "type CAES" ;
- ☞ Obtenir que la subvention (hors frais de personnel et des locaux) allouée aux CAES, soit portée, dans l'immédiat, à 1% de la masse salariale des permanents et non permanents ;
- ☞ Veiller à ce que les associations (type CAES) soient gérées par les représentants syndicaux élus du personnel ;
- ☞ Mettre en œuvre une politique sociale discutée démocratiquement par les salariés et ne devant pas se substituer à celle relevant de la responsabilité des services sociaux des organismes ;
- ☞ Obtenir que tous les emplois de l'action sociale soient pris en charge par les EPST. Chaque fois que l'emploi nécessaire correspond à une fonction permanente, un poste budgétaire statutaire doit être attribué au CAES. et partant exiger le remplacement de tous les départs en retraite des personnels CNRS affectés au CAES.
- ☞ Développer des partenariats avec les différents organismes (EPST, universités...) et revendiquer au niveau local une action sociale commune à tous les personnels hébergés sur un même site ; les financements seront assurés par chaque partenaire au prorata des participants.
- ☞ Privilégier les prestations proposées par le secteur « non marchand ».
- ☞ Permettre aux personnels de droit privé des filiales des EPST, qui ne sont pas assez nombreux pour pouvoir bénéficier d'un comité d'entreprise, d'accéder aux activités proposées par le CAES ou assimilées pour ce qui concerne l'action culturelle, sportive ou de loisirs. Au préalable, des conventions de financement doivent être établies avec les directions des filiales.
- ☞ Veiller à la défense de l'application des tarifs dégressifs qui prennent en compte les revenus des familles.
- ☞ Veiller au maintien du dispositif de prêt solidarité

Pour une restauration collective solidaire, de proximité et de qualité

La restauration des personnels est un droit. Elle devrait permettre aux salariés, quel que soit leur niveau de salaire, d'accéder à un repas journalier à proximité du lieu de travail.

Les employeurs bénéficient d'un système qui leur permet d'organiser le travail et l'exploitation des salariés en minimisant les coupures de midi, c'est pourquoi ils doivent organiser la restauration au sein de l'entreprise.

L'accès à la restauration collective de qualité est aussi un problème de santé publique car les salariés les plus modestes sont victimes de la « malbouffe » et subissent de plein fouet les maladies telles que l'obésité, le diabète, etc.

La restauration collective dans les EPST du champ de syndicalisation du SNTRS-CGT est très hétéroclite, tant au niveau du subventionnement, que celui du pourcentage d'agents qui en bénéficient.

Au CNRS

La grille tarifaire ne reflète plus la réalité des rémunérations versées aux agents puisque l'indice d'entrée pris en compte est inférieur à l'indice effectif. Le relèvement des tarifs, dû à l'augmentation annuelle du forfait URSSAF, pèse de plus en plus sur les agents qui ont de surcroît été lourdement pénalisés par l'augmentation de la TVA à 10% sur la restauration sociale. Pour un certain nombre de retraités, sauvegarder un peu de pouvoir d'achat et manger un vrai repas équilibré, c'est avoir la possibilité de bénéficier de la restauration sociale.

A l'INSERM

En raison de la grande dispersion des laboratoires, l'accès à la restauration et les tarifs varient considérablement d'une région à une autre. Nous évaluons à 25% le nombre d'agents ayant accès régulièrement à la restauration collective. Sur les sites où les prestations sont les meilleures, le taux de participation dépasse rarement 50%. La participation de l'Inserm au coût du repas varie en fonction des contrats signés avec les prestataires : CROUS, restaurants hospitaliers, universitaires et prestataires privés. Elle peut aller de 2.22€ à 6.67€ (bilan de la politique sociale de 2012). Le budget « restauration » à l'Inserm est le deuxième budget de l'action sociale (après le CAES). Il est approximativement de 1 800 000 € (bilan social de 2013).



Pour l'accès à une restauration collective subventionnée pour un plus grand nombre, nous revendiquons au moins un doublement du budget qui lui est consacré. Nous revendiquons aussi que le prix payé par les salariés, en fonction de leur indice, soit le même partout en France.

Les Fiches

À l'INRIA

Grâce à l'action syndicale menée depuis de nombreuses années par les représentants du SNTRS-CGT et du SNCS-FSU dans les instances chargées de la restauration, la situation à l'INRIA est plus favorable que dans les autres EPST.

Les agents bénéficient de tarifs avantageux pour un repas complet composé d'un plat et 3 périphériques. 4 tarifs s'appliquent selon des tranches indiciaires. Le tarif minimum est resté quasiment calé sur le minimum légal, qui permet d'éviter l'avantage en nature (le demi-plancher URSSAF), il est actuellement de 2,34 €. Le tarif maximum est de 4,77 €, soit supérieur de 12 cts au plancher URSSAF 2015.

Nous revendiquons :

- ☞ Une restauration ouverte à tous ceux qui travaillent dans l'établissement (titulaires, contractuels, doctorants, stagiaires) et aux retraités de l'établissement.
- ☞ Un tarif national dans les restaurants de l'établissement pour les personnels de l'établissement, en fonction du salaire indiciaire de la Fonction Publique.
- ☞ Pour les retraités, il faut prendre un indice correspondant au montant de leur pension.
- ☞ Les doctorants travaillant dans les laboratoires de l'établissement doivent être accueillis à un tarif correspondant à leur salaire.
- ☞ Exiger que chaque étudiant stagiaire bénéficie du tarif minimum et que la prise en charge soit définie dans la convention de stage.
- ☞ Pour un repas complet, la tarification ne doit pas dépasser la valeur du plancher URSSAF (4,65 € en janvier 2015). Le ratio tarif maximum / tarif minimum devrait être de 2.
- ☞ Un repas complet est composé d'un plat principal et de 3 périphériques
- ☞ Une TVA à taux zéro. Dans l'immédiat le retour au taux de 5,5% pourrait être une première étape.
- ☞ Des conventions réciproques doivent être passées avec les autres établissements de l'ESR, les hôpitaux, en prenant pour base la tarification de l'établissement d'origine.
- ☞ La valeur des produits entrant dans la composition de l'assiette (position traditionnelle du syndicat) est trop variable dans le temps et dans l'espace pour servir de référence pour le maximum. Cela reste cependant le fonds de notre démarche revendicative.
- ☞ L'utilisation des denrées de qualité en favorisant les produits frais.
- ☞ Des comités d'usagers élus veillant sur la gestion des restaurants ainsi que la qualité des repas et des locaux. Le SNTRS-CGT doit être présent dans les élections à ces comités.
- ☞ Revenir sur la sous-traitance et mettre en place dans les EPST des restaurants gérés par des associations de personnels ou des restaurants administratifs.
- ☞ Défendre les personnels des restaurants. Dans l'immédiat, il faut veiller à ce que la clause de reprise soit respectée lorsqu'intervient un changement de société gestionnaire.
- ☞ Quand les personnels des EPST ne peuvent accéder à un restaurant d'un EPST, un restaurant administratif ou un restaurant conventionné, ils doivent pouvoir bénéficier de tickets restaurants.
- ☞ Un espace de vie doit exister dans chaque service.



Le CAES du CNRS est une association loi de 1901. Créée en 1957 à l'initiative des organisations syndicales, il tient le rôle d'un comité d'entreprise pour les activités sociales en faveur des agents CNRS, titulaires, précaires, les retraités, ainsi que leur famille. Il emploie plus de 300 personnes (agents CNRS affectés, CDI et saisonniers). Il est constitué de près de 100 structures locales et régionales (Comités régionaux, CLAS et SeRAS) et accueille les agents dans ses 5 centres de vacances.

L'action sociale du CNRS n'a pas été épargnée par les restrictions de budget et cela a eu un impact sur les moyens alloués au CAES. La subvention d'activité n'a pratiquement pas augmentée depuis 2011. Les moyens humains sont en baisse.

Dans ce contexte le CAES a réussi à préserver ses prestations au plus haut niveau d'activité, mais toute nouvelle compression budgétaire ou en personnel mettrait en péril l'étendue de son action.

Les régions, les CLAS, les SeRAS

- ☞ Doter l'ensemble de ces structures de moyens humains et financiers qui leur permettent de développer une action sociale de proximité dans les structures régionales et locales.
- ☞ Privilégier les activités collectives.
- ☞ Veiller à ce que les activités soient subventionnées selon les courbes de tarifs dégressifs votées au niveau national. La subvention forfaitaire doit s'appliquer exceptionnellement pour des activités peu coûteuses.
- ☞ Obtenir pour les élus du CAES ou des CLAS des formations en rapport avec leurs activités sociales. Ces formations « techniques » doivent être prises en charge par le CNRS.
- ☞ Œuvrer pour que l'engagement militant dans l'action sociale du CAES s'accompagne de la réflexion politique nécessaire.

Les vacances

- ☞ Agir pour le droit aux vacances de qualité pour tous en améliorant fortement la participation financière du CAES.
- ☞ Permettre à tous les agents du CNRS et à leurs familles, en priorité à celles qui vivent des situations familiales et financières difficiles, de partir en vacances dans les meilleures conditions
- ☞ Augmenter de 14 à 21 le nombre de jours subventionnés dans les centres extérieurs.
- ☞ Agir pour une politique de gestion du patrimoine qui permette de le préserver et l'améliorer en respectant les normes de sécurité, d'hygiène, d'accueil, de confort.
- ☞ Poursuivre la politique solidarité vacances.
- ☞ Diversifier des destinations en développant une politique d'échanges mutuels de nos patrimoines avec des partenaires associatifs ou des comités d'entreprises.

Agir pour obtenir une courbe dégressive de 80% à 20% pour la famille et l'enfance.

L'enfance

- ☞ Favoriser la politique enfance en pondérant les tarifs selon les tranches d'âge.
- ☞ Favoriser l'accès et augmenter le nombre de places dans les centres de loisirs.

Les Fiches

- ☞ Augmenter le nombre de centres de loisirs éducatifs sur les lieux de travail.

Réformer le fonctionnement du CAES :

- ☞ Mettre en place une direction professionnelle qui ferait l'interface entre les élus et les responsables de service et dégagerait ainsi les élus d'une partie de la responsabilité fonctionnelle qu'ils exercent sur les services pour qu'ils se consacrent à leur mission essentiel : la politique. Ce professionnel permettrait aussi, face à la complexification du cadre réglementaire d'accompagner les élus dans la prise de décision (à l'image de ce qui se fait dans les communes où le secrétaire de mairie est l'interlocuteur des élus et le responsable des services)

Organisation

- ☞ donner aux structures locales d'action sociale leur rôle dans l'élaboration et la discussion des besoins d'action sociale et solidaire, à partir des attentes exprimées par les agents.
- ☞ Renforcer la communication entre les structures locales et nationales. Cela passe par une véritable animation politique et non une gestion administrative.
- ☞ Exiger un poste statutaire pour tous les emplois permanents du siège de l'association et des régions, continuer à favoriser par un tarif dégressif les personnels au quotient familial faible afin qu'ils puissent bénéficier de toutes les activités CAES pour eux et pour leurs enfants.
- ☞ Améliorer les conditions de travail des personnels du CAES, dans les différentes activités sociales. Intervenir pour le respect d'un déroulement de carrière avec une grille similaire à celle des EPST.

Locaux sociaux

- ☞ Obtenir l'évaluation régulière des besoins en locaux sociaux afin de répondre à l'évolution de la demande, au niveau local, régional ou national. Mise en place d'un plan pluriannuel pour répondre aux évolutions.

Les Fiches

CAES de l'INSERM

B5

Le CAES du INSERM est une Association loi de 1901. Créée en 1972 à l'initiative des organisations syndicales selon le modèle du CAES CNRS. Il tient le rôle d'un comité d'entreprise pour les activités sociales (vacances, loisirs, culture, activités pour les jeunes et sport). Ces activités s'adressent aux salariés Inserm, titulaires, précaires, aux retraités, ainsi que leur famille. Il emploie, en 2014, 8 personnes (2 agents INSERM et 6 CDI de droit privé). Au niveau local, il dispose d'une trentaine de comités locaux (CLAS). Une convention passée avec l'INSERM lui assure une dotation indexée à la masse salariale et la prise en charge des dépenses annexes (locaux, fluides, affranchissement,...) et des décharges au niveau national et local.

Il est dirigé par 17 élus sur listes syndicales. Leur rôle est de redistribuer une petite partie de la valeur de la force de travail, selon des critères définis collectivement pour répondre aux besoins des salariés et leurs familles.

Le gel des salaires dans la fonction publique et l'augmentation du chômage touche sévèrement les familles des salariés de l'INSERM. Pour beaucoup d'entre eux, l'accès aux vacances, les loisirs, la culture et le sport n'est possible que grâce aux subventions données par le CAES.

Depuis 2008, le SNTRS-CGT assure la présidence du CAES INSERM avec un accord de gestion avec le SNCS FSU. Cet accord définit la revendication des moyens supplémentaires auprès de l'INSERM, les priorités dans l'utilisation des moyens, l'indépendance vis-à-vis de l'employeur et un engagement pour la plus grande transparence de gestion vis-à-vis des salariés.

L'INSERM est un des EPST ayant le plus haut taux de précarité (supérieur à 40% en 2014). En 2008, la contribution de l'INSERM au titre de ces salariés était pratiquement inexistante. Dès notre arrivée à la direction du CAES, la principale revendication a été l'augmentation de la dotation par la prise en compte de la masse salariale des personnels précaires. Nous l'avons obtenue sous la forme d'un plan pluriannuel d'augmentation. En 2014, la dotation du CAES INSERM représentait 0.62% de la masse salariale des fonctionnaires et 0.36% de celle des précaires. De 2008 à 2014, la dotation du CAES a augmenté de 26%. Ces moyens supplémentaires ont permis au CAES d'offrir de nouvelles prestations (périscolaire, voyages, accès aux activités pour les jeunes jusqu'à 25 ans, prestations pour les familles en grande difficulté, ...) et d'améliorer significativement celles existantes (passage de la grille 10-54 à 10-60 avec amélioration des bornes, augmentation des plafonds journaliers, ...).

La politique de casse des acquis sociaux par les gouvernements successifs, nous fait craindre pour l'avenir du CAES. Le maintien et le développement de l'action sociale, exige un haut niveau revendicatif pour donner aux salariés les moyens de défendre leurs intérêts.

Revendications vis à vis l'INSERM

- Exiger l'application de l'Article 4 de la convention signée le 29 mars 1982 avec l'INSERM (toujours en vigueur) qui prévoit « de porter à 1% de la masse salariale, les moyens consacrés par l'INSERM à l'action sociale (.....) à l'exclusion des cantines et ce, dans un délai maximum des deux ans. ».
- Exiger que la notion de « masse salariale » s'applique rapidement à la totalité de la masse salariale de l'INSERM (fonctionnaires et précaires).
- Revendiquer que la dotation attribuée au CAES, en euros, ne puisse pas diminuer en cas de baisse conjoncturelle de la masse salariale. (ex : baisse malgré un maintien du nombre de salariés).
- Revendiquer que les postes de gestion du CAES soient occupés par du personnel INSERM et au minima, le maintien des deux postes statutaires actuels mis à disposition.

Les Fiches

- Exiger l'application en faveur de tous les CLAS, de l'Article 6 de la convention qui prévoit la mise à dispositions des CLAS, de locaux et des moyens en l'élargissant aux outils actuels (informatique, WEB, mail,...).
- Exiger la prise en compte dans l'évaluation et les promotions du personnel de l'INSERM, du travail réalisé par les élus du CAES et en particulier pour ceux des CLAS.
- Obtenir des décharges de service pour les agents souhaitant participer aux commissions du CAES et/ou assister à l'Assemblée Générale annuelle de l'Association.

Les Fiches

Engagements des candidats du SNTRS-CGT pour le CAES du CNRS

B6

- Le SNTRS-CGT agira en faveur de l'émergence d'une plate-forme de gestion pluri-syndicale et assumera des responsabilités au CAES avec tout syndicat qui sera d'accord sur cette base et qui tient compte de ses revendications. Cette plateforme doit notamment revendiquer une revalorisation de la subvention du CNRS à 1% de la masse salariale.

Dans tous les cas de figure, il assumera tout son rôle de défense de ses idées et revendications et exigera toute la place que lui confère le suffrage universel, pour garantir une action sociale forte au profit de tous les salariés et retraités du CNRS, du CEE et du CAES.

Le SNTRS-CGT s'engage auprès des salariés à faire la plus grande transparence sur ses choix et sur la gestion, dans le plus strict respect des obligations envers les organismes pourvoyeurs des moyens.

- Nos élus, dans leur rôle d'employeur, s'engagent à respecter scrupuleusement tout le droit du travail et des salariés. Dans le cas du personnel CNRS, ils s'engagent à défendre le droit des agents aux promotions en accord avec leur qualification et leur ancienneté.
- Ils agiront pour faire évoluer la politique de subventionnement en particulier vers les familles ayant le plus de difficultés (familles monoparentales, précaires, faibles revenus,...) à accéder aux vacances, aux loisirs, à la culture, et au sport au travers particulièrement des courbes de tarifs dégressifs et de la méthode de calcul du quotient familial.
- Pour les «vacances» et l'«enfance», les élus du SNTRS-CGT poursuivront les partenariats avec les prestataires du tourisme social et familial et des Comités d'Entreprise. Ils maintiendront une politique d'entretien et de rénovation du patrimoine CAES et la gestion en propre des centres de vacances du CAES.
- Pour les **activités locales et régionales**, ils s'engagent à développer l'effort financier pour assurer une action solidaire forte au niveau local. Le CAES devra assurer la formation des élus et les accompagner dans leur demande de moyens auprès du CNRS.
- Les collaborations avec nos partenaires des EPST et de l'Université seront poursuivies et développées afin de permettre à tous les agents travaillant sur un même site de bénéficier d'une action sociale locale.
- Le SNTRS-CGT s'engage à maintenir l'optimisation des frais de fonctionnement du CAES afin de redistribuer la plus grande part de la dotation annuelle dans des prestations pérennes.
- Les élus du SNTRS-CGT rendront compte régulièrement de leurs activités à la CE du syndicat.

Les Fiches

Engagements des candidats du SNTRS-CGT pour le CAES de l'INSERM

B7

- Le SNTRS-CGT s'engage à assumer des responsabilités au CAES avec tout syndicat qui sera d'accord sur une plateforme commune de gestion qui tienne compte de ses revendications.
- Si notre syndicat est minoritaire, il assumera son rôle de défense de ses idées et ses revendications. Le SNTRS-CGT ne s'engagera pas dans un accord qui comportera uniquement une distribution de postes.
- A chaque fois que le SNTRS-CGT sera en position de responsabilité, il s'engage auprès des ayants droit, à faire la plus grande transparence sur ses choix et sur la gestion. Toutes ces informations seront publiques y compris pour les organismes pourvoyeurs des moyens.
- Le SNTRS-CGT s'engage, comme il l'a fait au cours des deux derniers mandats, à mettre au débat de l'Assemblée Générale du CAES, toutes les mesures importantes ayant trait au fonctionnement et/ou aux prestations, avant le vote au CNAS.
- Les élus dans leur rôle d'employeur, s'engagent à respecter scrupuleusement les textes réglementaires et la convention de travail des salariés du CAES. En cas de conflit, ils s'engagent à les régler en privilégiant l'accompagnement des personnels par des organisations syndicales de leur choix. Dans le cas du personnel INSERM, ils s'engagent à défendre leur droit aux promotions en accord avec leur qualification.
- Il s'engage à faire évoluer la politique de subventionnement en particulier vers les familles ayant le plus de difficultés (familles monoparentales, précaires, faibles revenus,...) à accéder aux vacances, aux loisirs, à la culture, et au sport. Pour cela, il mandate ses élus à mener une réflexion sur la méthode de calcul du QF (part CAES) et les grilles de subvention.
- Pour les « **VACANCES** » et la « **JEUNESSE** », il s'engage à privilégier les partenariats et les prestataires du tourisme social.
- En absence d'une offre suffisante du tourisme social, le CAES devra mener une réflexion sur l'optimisation des moyens des secteurs afin de mieux se positionner dans les négociations avec les prestataires du tourisme marchand. Pour cela, il faut redéfinir la part des catalogues CAES et celle des subventions à posteriori pour que nos prestations soient les plus en accord avec les besoins.
- Pour les « **CLAS** » il s'engage à continuer l'effort financier engagé depuis deux mandats (+25%). La création de nouveaux CLAS sera une priorité afin de développer la solidarité au niveau local. Le CAES doit assurer la formation des élus et les accompagner dans leur demande de moyens auprès de l'INSERM.
- Les collaborations avec nos partenaires des EPST et des Universités seront favorisées afin de permettre à tous les agents travaillant dans le même site de bénéficier d'une action sociale locale.
- Le SNTRS-CGT s'engage à redistribuer au maximum la dotation annuelle du CAES dans des prestations pérennes.