



CAP INSERM Technicien.ne.s de Recherche - Profession de foi

jeudi 25 octobre 2018, par [Bariaud](#)



Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique
Election des représentant.e.s du personnel aux
Commissions Administratives Paritaires de l'Inserm (mandat 2019 - 2022)
CAP n°6 : Technicien.ne.s de Recherche

Défendez votre carrière, votre métier et vos conditions de travail !

Rôle de la Commission Administrative Paritaire

- Elle est consultée par l'administration pour les aspects individuels et collectifs comme le déroulement de carrière, recrutement (prolongation de stage, titularisation), avancement de grade, promotion ou choix, sélection professionnelle, détachement, disponibilité, mutation.
- Elle peut être saisie à la demande d'un agent ou des élus sur les sujets suivants : temps partiel, absence, démission, formation permanente, mise à disposition, réduction ou suppression de prime.
- La Commission de Réforme, issue de la CAP, examine les dossiers des agents victimes d'un accident de travail ou de maladie professionnelle.

Le rôle des CAP est remis en cause par le projet de réforme « action publique 2022 ». Les CAP actuelles ne garderaient que le volet disciplinaire. Elles perdraient le rôle de consultation sur la carrière des personnels qui se retrouverait entièrement entre les mains des « managers ».

Des élus du SNTRS CGT, pourquoi faire ?

Les élus du SNTRS CGT ont un rôle essentiel pour rappeler les principes fondateurs de la Fonction Publique comme la reconnaissance de l'ancienneté et l'égalité de traitement d'agents d'un même corps. Les élus du SNTRS CGT refusent de se voir imposer comme base de travail les classements régionaux A et B de la Direction, imposant que seuls les dossiers classés « A » soient examinés. La CAP doit retrouver ses prérogatives et avoir la possibilité de proposer à la promotion des IT A non classés au niveau régional.

- Pour les changements de grade, nous revendiquons comme critères de base l'ancienneté et l'âge, contrairement à un syndicat qui propose l'attribution de barème à l'ancienneté pour l'évaluation des notations d'ancienneté ». Ce qui revient à transformer les CAP en jurys de concours où seuls les critères d'excellence des agents sont pris en compte. Il est aussi regrettable que le protocole PFCR ait entraîné la perte des échelons accédés qui étaient un moyen de reconnaître les efforts particuliers des agents comme les candidatures aux concours, les formations, les tâches d'intérêt collectif (assistant.e.s prévention, correspondance formation, référent.e.s annuels, élus dans les CSS, les CAP, les CSHSCT, les CLAS du CAES, ...).
 - Pour les changements de corps, nous revendiquons la prise en compte de la qualification, reconnue par le diplôme ou l'exercice du métier.
 - Pour les réaffectations des agents : entretien annuel professionnel GAIA, attribution de Complément Indemnitaire Annuel (CIA), critères d'appartenance à un groupe de fonctions de l'IFSE, nos élus seront disponibles pour vous accompagner dans vos démarches.
 - Nos élus interviennent dans l'accompagnement des victimes d'harcèlement moral, sexual et d'agressions sexuelles pour leur défense et la reconnaissance légitime des préjudices subis. Le SNTRS CGT fait déclarer la vérité et obtient justice dans le traitement de ces dossiers délicats, tel qu'il l'a démontré lors des « URMITE ».
- Les élus du SNTRS CGT s'engagent à examiner tous les dossiers A et B, à vous contacter, à vous conseiller, et à vous défendre, en refusant la remise en cause du rôle des CAP.

Le SNTRS CGT revendique :

- la Sntac à 1 800 euros brut ;
- le relèvement de la valeur du point de 16% pour compenser les pertes de pouvoir d'achat depuis 2000 ;
- le déroulement de carrière sur au moins 2 grades ;
- la garantie d'un déroulé de carrière permettant le doublement du salaire par une progression continue entre le début et la fin de la carrière ;
- la revalorisation et l'intégration des primes au salaire, la fin des régimes indemnitaires basés sur le « management » tel que le RIFSEEP, la transparence sur l'attribution de l'IFSE et du CIA.

Dans l'immédiat, nous exigeons :

- l'ajout de la note A ou B sur le dossier Gaia pour plus de transparence ;
- que la CAP puisse examiner tous les dossiers (A et B) ;
- que les critères des CAP (notamment la prise en compte de l'ancienneté) soient respectés dans les réunions régionales ;
- que les taux de promotion soient augmentés, à titre exceptionnel en raison de la baisse dramatique du recrutement, en le dissociant du nombre de créations de postes.

Pour être mieux entendu.e et défendu.e,
VOTEZ pour les listes présentées par le SNTRS CGT

Élection des représentant.e.s du personnel aux Commissions Administratives Paritaires de l'Inserm (mandat 2019 - 2022) CAP n°6 : Technicien.ne.s de Recherche

Défendez votre carrière, votre métier et vos conditions de travail !

Rôle de la Commission Administrative Paritaire

- Elle est consultée par l'administration pour les aspects individuels et collectifs comme le

déroulement de carrière, recrutement (prolongation de stage, titularisation), avancement de grade, promotion au choix, sélection professionnelle, détachement, disponibilité, mutation.

- Elle peut être saisie à la demande d'un agent ou des élu.e.s sur les sujets suivants : temps partiel, absence, démission, formation permanente, mise à disposition, réduction ou suppression de prime.
- La Commission de Réforme, issue de la CAP, examine les dossiers des agents victimes d'un accident de travail ou de maladie professionnelle.

Le rôle des CAP est remis en cause par le projet de réforme « action publique 2022 ». Les CAP actuelles ne garderaient que le volet disciplinaire. Elles perdraient le rôle de consultation sur la carrière des personnels qui se retrouverait entièrement entre les mains des « managers ».

Des élu.e.s du SNTRS CGT, pourquoi faire ?

Les élu.e.s SNTRS CGT ont un rôle essentiel pour rappeler les principes fondateurs de la Fonction Publique comme la reconnaissance de l'ancienneté et l'égalité de traitement d'agents d'un même corps. Les élu.e.s SNTRS CGT refusent de se voir imposer comme base de travail les classements régionaux A et B de la Direction, imposant que seuls les dossiers classés « A » soient examinés. La CAP doit retrouver ses prérogatives et avoir la possibilité de proposer à la promotion des ITA non classés au niveau régional.

- Pour les changements de grade, nous revendiquons comme critères de base l'ancienneté et l'âge, contrairement à un syndicat qui « refuse l'utilisation de barème à l'ancienneté pour l'élaboration des tableaux d'avancement ». Ce qui revient à transformer les CAP en jurys de concours où seuls les critères d'excellence des agents sont pris en compte. Il est aussi regrettable que le protocole PPCR ait entraîné la perte des échelons accélérés qui étaient un moyen de reconnaître les efforts particuliers des agents comme les candidatures aux concours, les formations, les tâches d'intérêts collectifs (assistant.e.s prévention, correspondant.e.s formation, référent.e.s animalier, élu.e.s dans les CSS, les CAP, les CSHSCT, les CLAS du CAES, ...).
- Pour les changements de corps, nous revendiquons la prise en compte de la qualification, reconnue par le diplôme ou l'exercice du métier.
- Pour les réclamations des agents : entretien annuel professionnel GAIA, attribution du Complément Indemnitaire Annuel (CIA), critères d'appartenance à un groupe de fonctions de l'IFSE, nos élu.e.s formé.e.s seront disponibles pour vous accompagner dans vos démarches.
- Nos élu.e.s interviennent dans l'accompagnement des victimes d'harcèlement moral, sexuel et d'agressions sexuelles pour leur défense et la reconnaissance légitime des préjudices subis. Le SNTRS CGT fait éclater la vérité et obtient justice dans le traitement de ces dossiers délicats, tel qu'à l'ex-laboratoire marseillais « URMITE ».

Les élu.e.s formé.e.s du SNTRS CGT s'engagent à examiner tous les dossiers A&B, à vous contacter, à vous conseiller, et à vous défendre, en refusant la remise en cause du rôle des CAP.

Le SNTRS CGT revendique :

- le Smic à 1 800 euros brut ;
- le relèvement de la valeur du point de 16% pour compenser les pertes de pouvoir d'achat depuis 2000 ;
- le déroulement de carrière sur au moins 2 grades ;
- la garantie d'un déroulé de carrière permettant le doublement du salaire par une progression continue entre le début et la fin de la carrière ;
- la revalorisation et l'intégration des primes au salaire, la fin des régimes indemnitaires basés sur le « management » tel que le RIFSEEP, la transparence sur l'attribution de l'IFSE et du CIA.

Dans l'immédiat, nous exigeons :

- l'ajout de la note A ou B sur le dossier Gaia pour plus de transparence ;
- que la CAP puisse examiner tous les dossiers (A et B) ;

- que les critères des CAP (notamment la prise en compte de l'ancienneté) soient respectés dans les réunions régionales ;
- que les taux de promotion soient augmentés, à titre exceptionnel en raison de la baisse dramatique du recrutement, en le dissociant du nombre de créations de postes.

Pour être mieux entendu.e et défendu.e, VOTEZ pour les listes présentées par le SNTRS CGT

« Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) », le vrai du faux

Le rattrapage des retards de carrière dans la recherche publique reste parfaitement légitime. Force est de constater que les revalorisations PPCR sont plus que modestes pour la majorité des corps par rapport aux pertes de pouvoir d'achat qui résultent du gel du point d'indice pendant 6 ans (de 2011 à 2015 et 2018). En refusant de revaloriser l'ensemble des grilles, le ministère rend le dispositif de rémunération des personnels de la recherche incohérent. Pour le SNTRS CGT le travail n'est pas fini, nous devons obtenir la mise en cohérence de toutes les grilles.

Depuis 2000, le point d'indice a perdu 16% par rapport à l'inflation. Soit une perte entre 337€ et 440€ en fonction des grades. Il faut ajouter l'augmentation du taux de prélèvement pour la pension civile. Les propositions d'amélioration de carrière du gouvernement sont ridicules par rapport à cette perte de pouvoir d'achat.

Conséquences de la réforme des catégories B

Le Nouvel Espace Statutaire (NES) des catégories B fixe les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires. De nouveaux filtres ont été institués en vue de ralentir les carrières avec la suppression de la possibilité de passer directement par sélection professionnelle de TCN à TCE. La seconde classe du corps des Technicien.ne.s, le grade de TCS, devient un grade de recrutement pour les titulaires d'un diplôme de niveau 3 (BTS et DUT) ce qui rend encore plus difficile la progression de carrière des autres technicien.ne.s et le passage dans les corps des AI.

Disparité des groupes de fonctions IFSE !

Le corps des Technicien.ne.s possède 3 grades et 3 groupes de fonction IFSE. Une cartographie, basée essentiellement sur la prise en compte du « management », est en cours de préparation. La technicité des métiers de la recherche n'est toujours pas reconnue, tout changement de grade se fera sans changement de groupe de fonction !

Le SNTRS CGT revendique une grille des Ingénieur.e.s de Recherche comparable à celle des Agrégé.e.s !

Liste présentée par le SNTRS CGT à la CAP n°6 : Technicien.ne.s de Recherche

Technicien Classe Exceptionnelle :

Nom	Prénom	Affectation	Ville
1) LESECQ*	Florence	U 1258	Strasbourg
2) MARTIN HARDY*	Philippe	U 1127	Paris
3) GUIGNON	Norah	U 1072	Marseille
4) GARDECHAUX	Gislène	U 1028	Lyon

Technicien Classe Supérieure :

Nom	Prénom	Affectation	Ville
-----	--------	-------------	-------

1) THOMASSEAU	Sylvie	U 942	Paris
2) JUPITER	Tassadite	U 1138	Paris
3) GOURRU-LESIMPLE	Géraldine	U 1111	Lyon
4) VAILLANT	Christine	U 839	Paris

Technicien Classe Normale :

Nom	Prénom	Affectation	Ville
1) MORACHE*	Bertrand	DRH	Villejuif
2) NEGI	Jocelyne	U 1127	Paris
3) CAUJOLLE	Denis	U1043	Toulouse
4) BAUDOUX	Marion	U 1072	Marseille

* Elu(e) sortant(e)

VOTEZ pour les listes SNTRS CGT complètes, sans ratures, ni changements ! Date limite de réception des votes : Jeudi 6 Décembre 2018 (Prévoir le délai d'expédition du courrier)