



CAP CNRS Ingénieurs d'Études- Profession de foi

vendredi 26 octobre 2018, par [Bariaud](#)



Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique
Elections des représentants du personnel aux Commissions Administratives Paritaires du CNRS
CAP n°4 Ingénieurs d'Études

Le SNTRS-CGT, une force pour vous défendre !

Un réseau de collègues, d'élus à vos côtés au quotidien !

Le SNTRS-CGT possède un réseau de militants, dont des élus en CAP, formés à la défense des personnels. Le mal-être et la souffrance au travail se traduisent par de nombreuses demandes d'aide. Les militants du SNTRS-CGT sont aguerris pour les traiter, qu'elles portent sur :

- l'avancement avec la rédaction des dossiers d'activité et l'entretien annuel. La rédaction du dossier est devenue un élément majeur dans les promotions au choix. L'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA), basé sur la manière de servir, peut dépendre de l'entretien annuel. Tout comme la fiche de poste qui devient le critère d'appartenance à un groupe de fonction de l'IFSE. Le télétravail pourra aussi être abordé lors de l'entretien. Le Riseep montre à son vrai visage : l'individualisation des primes contre laquelle nous luttons et son attribution arbitraire au bon vouloir de la hiérarchie. Sur tous ces sujets, le SNTRS-CGT peut vous informer de vos droits et vous aider dans vos démarches de réclamations,
- la résolution de conflits au sein d'une équipe, avec sa hiérarchie, l'accompagnement des agents en difficulté lors de rendez-vous avec la direction de l'unité ou auprès des services RH des délégations, ...
- la prise en charge de la défense des agents lors des restructurations des services ou des laboratoires telles qu'à l'INIST,
- l'accompagnement des agents en cas de harcèlements moral, sexuel et agression sexuelle dans 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 ».

Voter SNTRS-CGT c'est donner les moyens et la légitimité à nos militants pour vous défendre, faire respecter vos droits et votre dignité



Le rôle des Commissions Administratives Paritaires (CAP) est remis en cause par le projet de réforme « action publique 2022 ». Actuellement, la CAP peut examiner tout ce qui relève de la vie professionnelle de l'agent. Le gouvernement veut en finir avec le paritarisme. Les CAP actuelles seraient repositionnées pour analyser et garantir « la qualité de l'accompagnement managérial » en fait elles 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 ».

Le SNTRS-CGT revendique :

- un débet de carrière à 1800 euros,
- le relèvement de 15 % de la valeur du point d'indice pour compenser les pertes de pouvoir d'achat depuis 2000,
- la reconnaissance des diplômes et des qualifications par l'augmentation du nombre de changements de corps et la mise en cohérence de toutes les grilles de salaires à partir de l'avance obtenue pour les ingénieurs d'études,
- 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 reconnaissance et l'intégration des primes au salaire, la fin des régimes indemnitaires basés sur le « management » tels que le Riseep.

Pas de carrière individuelle sans défense des droits collectifs, pour cela les CAP doivent conserver leurs prérogatives !

Le SNTRS-CGT, une force pour vous défendre ! Un réseau de collègues, d'élus à vos côtés au quotidien !

Le SNTRS-CGT possède un réseau de militants, dont des élus en CAP, formés à la défense des personnels. Le mal-être et la souffrance au travail se traduisent par de nombreuses demandes d'aide. Les militants du SNTRS-CGT sont aguerris pour les traiter, qu'elles portent sur :

- l'avancement avec la rédaction des dossiers d'activité et l'entretien annuel. La rédaction du dossier est devenue un élément majeur dans les promotions au choix. L'attribution du complément

indemnitaire annuel (CIA), basé sur la manière de servir, peut dépendre de l'entretien annuel. Tout comme la fiche de poste qui devient le critère d'appartenance à un groupe de fonction de l'IFSE. Le télétravail pourra aussi être abordé lors de l'entretien. Le Rifseep montre là son vrai visage : l'individualisation des primes contre laquelle nous luttons et son attribution arbitraire au bon vouloir de la hiérarchie. Sur tous ces sujets, le SNTRS-CGT peut vous informer de vos droits et vous aider dans vos démarches de réclamations,

- la résolution de conflits au sein d'une équipe, avec sa hiérarchie, l'accompagnement des agents en difficulté lors de rendez-vous avec la direction de l'unité ou auprès des services RH des délégations, ...
- la prise en charge de la défense des agents lors des restructurations des services ou des laboratoires telles qu'à l'INIST,
- l'accompagnement des agents en cas de harcèlements moral, sexuel et agression sexuelle dans 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 ».

Voter SNTRS-CGT c'est donner les moyens et la légitimité à nos militants pour vous défendre, faire respecter vos droits et votre dignité

Le rôle des Commissions Administratives Paritaires (CAP) est remis en cause par le projet de réforme « action publique 2022 ». Actuellement, la CAP peut examiner tout ce qui relève de la vie professionnelle de l'agent. Le gouvernement veut en finir avec le paritarisme. Les CAP actuelles seraient repositionnées pour analyser et garantir « la qualité de l'accompagnement managérial » en fait elles 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 ».

Le SNTRS-CGT revendique :

- un début de carrière à 1800 euros,
- le relèvement de 15 % de la valeur du point d'indice pour compenser les pertes de pouvoir d'achat depuis 2000,
- la reconnaissance des diplômes et des qualifications par l'augmentation du nombre de changements de corps et la mise en cohérence des grilles de salaires avec celle des ingénieurs d'études,
- 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 » tels que le Rifseep.

Pas de carrière individuelle sans défense des droits collectifs, pour cela les CAP doivent conserver leurs prérogatives !

« 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. Après une modeste augmentation de 1,2 % répartie entre 2016 et 2017, le point d'indice est à nouveau gelé pour 2018 et 2019. Le gouvernement justifie ce gel pour pouvoir financer les mesures PPCR, tout en gelant l'application de celui-ci en 2018 ! Le PPCR c'est aussi la fin des échelons accélérés en 2017 pour les catégories A.

Une incohérence entre les différentes grilles des personnels de la recherche particulièrement criante pour les IR

En refusant de revaloriser l'ensemble des grilles, le ministère rend le dispositif de rémunération des

personnels de la recherche incohérent.

Le SNTRS-CGT a gagné la nouvelle grille des ingénieurs d'études (IE) qui est désormais similaire à celle des attachés d'administration. Leur carrière peut ainsi se dérouler sur deux grades. Cette mesure n'est que justice, elle n'aurait pas eu lieu si le SNTRS-CGT n'avait pas porté avec opiniâtreté ces exigences auprès du Ministère de la fonction publique et du Secrétaire d'État à l'ESR, T. Mandon. Il nous a lui-même confirmé avoir porté notre revendication lors de la négociation ! Si nous n'avions pas été écartés des concertations par le ministère de l'ESR, le SNTRS-CGT aurait porté une mise en cohérence de l'ensemble des corps.

La revalorisation de la grille des ingénieures et ingénieurs d'études est la quasi seule revalorisation significative pour les différents corps IT, cependant sa mise en œuvre est lente !

La restructuration du corps des IE est effective depuis le 1er septembre 2017 et s'achèvera au 1er janvier 2021. Au 1er janvier 2017, les IE ont bénéficié d'une augmentation indiciaire entre 7 et 13 points, rien en 2018. Au 1er janvier 2019 un transfert de 5 points sera effectué. Cependant, il va falloir attendre janvier 2020 pour que l'indice terminal des IECN atteigne 673 et celui des IEHC l'indice 806. Il faudra attendre janvier 2021 pour qu'un 10ème échelon à l'indice 821 soit créé ! Notre revendication de fusionner les anciens grades IE1 et IEHC, pour avoir une grille en cohérence avec celle des attachés d'administration et des IE des autres ministères a été satisfaite.

Cependant cette revalorisation engendre un sérieux problème de disparité des grilles Les IEHC vont bénéficier en 2021 d'un indice terminal à 821. Si un IEHC obtient une promotion dans le corps des IR, il ne pourra être reclassé qu'en IR2 dont l'indice terminal sera de 735. Il devra bénéficier d'une deuxième promotion en IR1 pour espérer atteindre l'indice 830, juste 9 points au-dessus de l'indice terminal des IEHC bien qu'ayant eu deux promotions. Ce n'est pas acceptable !

Le corps de IE possède 2 grades et 3 groupes de fonction IFSE. Une cartographie basée essentiellement sur la prise en compte du management est préparée par la direction du CNRS sans demande d'avis des représentants du personnel au CT. La technicité des métiers de la recherche n'est toujours pas reconnue, tout changement de grade se fera sans changement de groupe de fonction ! De plus, lors de la fusion des grades, les ex-IE1 ont été maintenus dans le groupe de fonction de niveau 2 de l'IFSE : le SNTRS-CGT revendique leur passage dans le groupe 1 comme pour les ex-IEHC ainsi que le passage à 2 groupes de fonction pour le corps des IE au lieu des 3 actuels.

Le SNTRS-CGT luttera pour la mise en cohérence de toutes les grilles à partir de l'avancée obtenue pour les IE

Donner votre voix au SNTRS-CGT

***c'est l'assurance de donner la parole à un syndicat combatif
et opiniâtre qui porte les intérêts de tous les personnels***

Ingénieurs d'Etudes Hors Classe			Ingénieurs d'Etudes Classe Normale		
BAP	Ville		BAP	Ville	
Jean-Marc LARRE	E	Toulouse	Sophie HAGUENIN	E	Villejuif
Claire LE POULENNEC	J	Paris	Frédéric CANDAUDAP	B	Toulouse
Alain ANGLADE	C	Nice	Stéphane DJAOUI	E	Marseille
Monique TORSET	J	Orléans	Frédérique DE WITTE	A	Lille
Frédéric VERGNAUD	D	Paris	Frédéric BOGARD	C	Orsay
Helena DEVILLERS	J	Paris	Amandine BLIN	E	Paris

Pour être entendu.e et défendu.e, votez pour les candidats du SNTRS-CGT dès réception du matériel