



CAP CNRS Technicien - Profession de foi

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



Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique
Élections des représentants du personnel aux Commissions Administratives Paritaires du CNRS
CAP n°6 Techniciens

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 le directeur 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 tels 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 écarter 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 des grilles de salaires avec celle des ingénieurs d'études,
- la garantie d'un début de carrière permettant le doublement du salaire par une progression continue entre le début et la fin de la carrière,
- la réévaluation et l'intégration des primes au salaire, la fin des régimes indemnitaires basés sur le « management » tels que le Rifseep.

Pas de carrière individualisée 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.

Pour une meilleure reconnaissance des Techniciennes et Techniciens

Les conséquences de la réforme pour la catégorie B Depuis 2000, le point d'indice a perdu 16 % par rapport à l'inflation. Ceci représente, en fin de grade, une perte mensuelle de 440 € pour un TCE, 400 € pour un TCS et 377 € pour un TCN. D'autre part, le taux de prélèvement pour la pension civile a augmenté de 0,27% en janvier 2018, ce qui donne depuis 2010 une augmentation cumulée de 2,71%.

Les propositions d'amélioration de carrière du gouvernement sont ridicules par rapport à cette perte de pouvoir d'achat.

Une avancée sur le nombre de possibilités de promotion... mais temporaire : les possibilités de passage au choix de techniciens en AI sont dépendantes d'une clause de sauvegarde plus avantageuse pendant 3 ans soit en 2018, 2019, 2020. Concrètement, cela se traduit par 117 possibilités en 2018 (contre 52 en 2017). Pour la même période, les possibilités de concours internes AI vont augmenter de 50 à 70% du nombre total des concours, soit en 2018, 90 possibilités contre 80 en 2017. On aurait pu se réjouir de ces augmentations de promotion en concours interne si dans certaines BAP les postes ouverts aux concours internes n'avaient pas tous été attribués, comme dans la BAP J !

Entre 2005 et 2016, le CNRS a perdu 1978 postes de techniciens. Cette politique de recrutement est nuisible au collectif de travail dans les laboratoires et services. Les ingénieurs ne peuvent remplacer les techniciens, la recherche nécessite des personnels à tous les niveaux de qualification. Les techniciennes et techniciens ne doivent pas disparaître du CNRS, nous refusons l'externalisation, la sous-traitance ou la mutualisation des postes de catégorie B.

La grille des techniciens a été très peu revalorisée, ce qui conduit à une inversion de carrière pour les collègues ATP1 promus au grade de TCN. Ainsi un ATP1 risque de voir sa carrière freinée et sa pension diminuée s'il ne peut pas atteindre le 12ème échelon des TCN avant de partir en retraite.

Cela indique bien qu'il y a nécessité impérieuse de revaloriser les carrières des agents de catégorie B.

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

Techniciens de Classe Exceptionnelle		Techniciens de Classe Supérieure		Techniciens de Classe Normale	
BAP	Ville	BAP	Ville	BAP	Ville
Nathalie LADOUCE	A Toulouse	Mélanie BOUCHER	B Strasbourg	Cécile SAINTOT	J Gif
Nor-Eddine BADIOU	G Paris	Emilie COUREL	F Marseille	Sacha MOLINARI	A Marseille
Gérard AMALLAND	E Paris	Jean-Baptiste MAISTRE	F Villejuif	Rachida CHABANE	J Paris
Yveline LAVERRET	J Rennes	Joëlle PAPARELLA	J Grenoble	Carmon SANCHEZ	J Thiais
Raphaëlle LECLERC	B Montpellier			Olivier FRANZIN	E Nancy
Sylvie GABRIEL	J Nancy			Séverine GUILLEN	A Marseille

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