



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°3 : Ingénieur.e.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.**

Une meilleure reconnaissance des Ingénieur.e.s de Recherche passe par :

- l'adéquation de leur fiche de poste et de leur niveau de qualification. De par leur niveau de qualification (Doctorat), ils ont vocation à développer de manière autonome des projets de recherche ou d'accompagnement de la recherche (gestion ou développement informatique). Or, avec la création des Centres de Recherche, les fonctions techniques ou de

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

gestion ont été mutualisées dans des services « communs » où ils ont le sentiment de n'être plus que des « distributeurs » de techniques sans être associés aux recherches. Les ingénieurs sont obligés d'assumer toutes les tâches, ce qui n'est plus tolérable.

- une grille correspondant au niveau de qualification : la grille des IEHC se terminera en 2021 à l'indice 821, celle des IR1 à 830. Les 9 points d'écart correspondent au transfert prime/point pour la catégorie A, donc aucun bonus! Le Ministère n'a cependant pas hésité à revaloriser la grille des Agrégé.e.s. Ils bénéficient d'un 1^{er} grade se terminant à 830, d'un 2^{ème} à la Hors Echelle A et d'un 3^{ème} à la Hors Echelle B. Cette différence de traitement dans le même Ministère pour des corps de qualifications similaires est inacceptable !

Disparité des groupes de fonctions IFSE !

Le corps des IR 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 !



Liste présentée par le SNTRS CGT à la CAP n°3 : Ingénieur.e.s de Recherche

IR Hors Classe :			
Nom	Prénom	Affectation	Ville
1) LORIOD*	Béatrice	U 1090	Marseille
2) CHAMAK	Brigitte	U 988	Paris
IR 1 ^{ère} Classe :			
Nom	Prénom	Affectation	Ville
1) DIALLO	Ibrahima	U 1018	Villejuif
2) MATROT	Boris	U 1141	Paris
3) NICOLAS*	Valérie	US 31	Châtenay Malabry
4) REY	Grégoire	US 10	Le Kremlin Bicêtre
IR 2 ^{ème} Classe :			
Nom	Prénom	Affectation	Ville
1) FABREGA*	Sylvie	US 24	Paris
2) DAGNAC*	Hélène	U 1214	Toulouse
3) COLOSETTI	Pascal	U1060	Lyon
4) FOURNIER	Agnès-Marie	U 1018	Villejuif

*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)