



CAP INSERM Adjoint.e.s Techniques - 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°7 : Adjoint.e.s Techniques

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.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 élus.e.s du SNTRS CGT, pourquoi faire ?

Les élus.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 élus.e.s SNTRS CGT refusent de se voir imposer comme base de travail les classements régionaux A et B de la Direction, imposés 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 préfère l'attribution de barème à l'ancienneté pour l'élaboration des rubriques 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 IPFIR 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, correspondants.e.s formation, référents.e.s animaux, élus.e.s dans les CSS, les CAP, les CSISCT, 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 rétroactions des agents : entretien annuel professionnel GAA, attribution de Complément Indemnitaire Annuel (CIA), critères d'appartenance à un groupe de fonctions de l'IFSE, nos élus.e.s formés.e.s seront disponibles pour vous accompagner dans vos démarches.

➤ Nos élus.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 élus.e.s formés.e.s de 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 Salaire à 1 800 euros brut ;
- le relèvement de la valeur du point de 19% 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 RUPSEEP, 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 GAA 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

Election des représentant.e.s du personnel aux Commissions Administratives Paritaires de l'Inserm (mandat 2019 – 2022) CAP n°7 : Adjoint.e.s Techniques

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.

Pour le maintien du recrutement des Adjoint.e.s Techniques (AT)

L'Inserm mène depuis de nombreuses années une politique dite de « repyramidage » limitant drastiquement le recrutement des catégories ouvrières et employées, notamment en mettant de fait en extinction le corps des AT.

Sur le modèle de beaucoup d'entreprises du secteur privé, la Direction fait appel à la sous-traitance et au travail précaire pour pallier les besoins dans des métiers comme l'entretien des bâtiments, le ménage, la vaisselle, les animaleries, l'accueil et le standard, le courrier, la reprographie, l'entretien et la maintenance de gros appareils.

Cela a entraîné une perte de savoir-faire, une dégradation des métiers concernés, une cassure entre les personnels, car les employés des entreprises sous-traitantes sont surexploités et ont peu de connaissances de ce qui se fait dans les laboratoires et services. Cela augmente les risques pour la sécurité dans les laboratoires.

Nous pensons qu'il faut relancer le recrutement en catégorie C sur de véritables profils professionnels. Il faut également mieux reconnaître au niveau du salaire les diplômés de niveau CAP et BEP dans leur dimension professionnelle.

Problème de disparité des groupes de fonctions IFSE !

A l'Inserm, le corps des Adjoint.e.s Techniques possède 2 grades et 2 groupes de fonction IFSE. Une cartographie, basée essentiellement sur la prise en compte du « management », est cours de préparation. Lors de la mise en place du RIFSEEP, le SNTRS CGT a obtenu que les ATP2 soient dans le groupe de fonction de niveau 1 de l'IFSE, comme pour les ATP1.

Liste présentée par le SNTRS CGT à la CAP n°7 : Adjoint.e.s Techniques

Adjoint Technique Principal 1ère Classe :

Nom	Prénom	Affectation	Ville
1) ALI-NEHARI*	Keltouma	U 1251	Marseille
2) CHAUVIER	Francine	U 1220	Toulouse

Adjoint Technique Principal 2ème Classe :

Nom	Prénom	Affectation	Ville
1) BRICKER	Michael	U 1068	Marseille
2) GUESNAY	Thomas	U 1138	Paris

* 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)