



CAP INSERM Assistant.e.s Ingénieur.e.s - 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°5 : Assistant.e.s Ingénieur.e.s

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, 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 préfère l'attribution de barème à l'ancienneté pour l'allocation 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 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, correspondants.e.s formation, référents.e.s annuels, 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 GAIA, 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.

➤ Non élus.e.s intervenant 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 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 de 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 relations régionales ;
- que les taux de promotion soient augmentés, à titre exceptionnel en raison de la baisse dramatique du recrutement, et le dissocié 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°5 : Assistant.e.s Ingénieur.e.s

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 une meilleure reconnaissance des Assistantes et Assistants Ingénieurs (AI)

Le niveau de qualification Bac+2 est reconnu comme essentiel dans le monde de l'industrie et de la recherche. Il a conduit à créer le corps des AI dans la catégorie A de la Fonction Publique. En 1983, à la constitution du corps, le premier indice de la grille des AI était à 50% au-dessus du SMIC. La grille des AI depuis s'est écrasée, elle se rapproche de plus en plus de celle des Techniciens. A l'Inserm, les Assistant.e.s Ingénieur.e.s sont indispensables pour développer les techniques expérimentales, mais aussi pour les métiers de l'informatique, la gestion et le soutien logistique.

Pour l'intégration des AI dans le corps des IE !

C'est pourquoi il est aujourd'hui devenu nécessaire et urgent d'intégrer les AI dans le corps des Ingénieur.e.s d'Etudes. Cette intégration doit faire l'objet d'une mesure applicable à l'ensemble du corps en une seule fois. A l'avenir, le recrutement des titulaires d'un diplôme de niveau Bac+2 doit se faire dans le corps des Ingénieur.e.s d'Etudes suivant des modalités à définir.

Le PPCR prévoit, uniquement sur trois ans (depuis 2018), l'augmentation des possibilités de passage des AI en IE que ce soit au choix (le contingentement passe de 1/5 à 1/3 des entrées en IE) que par concours interne. Cette mesure est largement insuffisante au vu du sous classement et du taux de pression dans ce corps.

Le corps des AI possède un seul grade mais 2 groupes de fonction IFSE. Dans sa grande « générosité » la Direction de l'Inserm a positionné tous les AI dans le groupe de fonction le plus bas (groupe 2). 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 !

Le SNTRS CGT revendique le passage immédiat dans le groupe 1 de l'ensemble des AI !

Liste présentée par le SNTRS CGT à la CAP n°5 : Assistant.e.s Ingénieur.e.s

Nom	Prénom	Affectation	Ville
1) SERVEL*	Nathalie	U 1151	Paris
2) BORDU GORIOT	Florence	U 1138	Paris
3) DUSSERT	Christelle	U 1218	Bordeaux

4) MOULAERT	David	U 1258	Strasbourg
-------------	-------	--------	------------

* 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)