

ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2018

LIVRET DE CANDIDATURES

POUR L'ELECTION DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

CAP N° 3

Décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires Article 25

« Les commissions administratives paritaires connaissent, en matière de recrutement, des propositions de titularisation ou de refus de titularisation.

Elles connaissent des questions d'ordre individuel résultant de l'application de l'article 24, premier alinéa (2°) et second alinéa, de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ainsi que des articles 45,48,51,52,55,58,60,67,70 et 72 de la loi du 11 janvier 1984 précitée. Elles connaissent également des décisions refusant le bénéfice du congé prévu au 7° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 précitée.

Elles sont saisies, à la demande du fonctionnaire intéressé, des décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel et des décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue.

Elles peuvent enfin être saisies dans les conditions prévues à l'article 32 du présent décret de toutes questions d'ordre individuel concernant le personnel. »

Représentation femmes - hommes parmi les candidats

L'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifié par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits des fonctionnaires, prévoit dorénavant que « *pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, les listes de candidats aux élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée* ».

Les listes de candidatures du présent livret ont été établies conformément à cette disposition.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2018

Commission administrative paritaire n° 3 - Ingénieurs de recherche

CANDIDATURES

Sgen-CFDT
Recherche
EPST



IR HC	IR 1	IR 2
1 Mme Hélène GARY 2 M. Frédéric FIORE	1 Mme Claudine DELOMENIE 2 M. Alain FAUTREL 3 Mme Valérie JOURNOT 4 Mme Martine LE CUNFF	1 M. Olivier FERAUD 2 Mme Caroline BARRY 3 M. Jacques-Damien ARNAUD 4 M. Jean-Paul PAIS DE BARROS

SNPTES



IR HC	IR 1	IR 2
	1 M. Luc LEGRES 2 Mme Corinne LEBRETON 3 Mme Anastella PELET 4 M. Philippe CHAN TCHI SONG	1 Mme Sophie BAUDIC 2 Mme Sandrine BAGHDOYAN-RAMEIL 3 Mme Karine MOREIRA 4 M. Jean-Luc DO REGO

SNTRS-CGT



IR HC	IR 1	IR 2
1 Mme Béatrice LORIOD 2 Mme Brigitte CHAMAK	1 M. Ibrahima DIALLO 2 M. Boris MATROT 3 Mme Valérie NICOLAS 4 M. Grégoire REY	1 Mme Sylvie FABREGA 2 Mme Hélène DAGNAC 3 M. Pascal COLOSETTI 4 Mme Agnès-Marie FOURNIER

Listes de candidatures présentées par ordre alphabétique.

Les listes peuvent comporter des candidats d'un, de plusieurs ou de tous les grades du corps concerné.

Syndicat inter-catégoriel, le Sgen-CFDT AGIT POUR LA DÉFENSE

- individuelle et collective de tous les personnels dans les laboratoires et les services, comme dans les instances, quels que soient la nature du problème, le grade de l'agent, syndiqué ou non
- de la qualité du Service public de Recherche qui passe par l'amélioration des conditions de travail et le respect des droits des personnes.

CHERCHEURS - INGÉNIEURS - TECHNICIENS - ADMINISTRATIFS :
DES DÉROULEMENTS DE CARRIÈRE AMÉLIORÉS PAR LE **PPCR**,
signé par la CFDT,
MAIS LIMITÉS PAR LA PÉNURIE DE RECRUTEMENTS STATUTAIRES.



En effet, **le PPCR**, se traduit par un transfert primes/points pour améliorer les retraites, des revalorisations indiciaires, l'inscription du droit à une évolution de carrière sur au moins 2 grades pour tous, la création de grades ou d'échelons supplémentaires au bénéfice des différents corps, des possibilités de promotions accrues.

Le nombre de promotions de corps reste lié au nombre de créations de postes statutaires qui stagnent. Dans le même temps, le recrutement de chercheurs et d'ITA en CDD s'est développé au détriment de l'emploi statutaire ; actuellement, près de 34% des personnels Inserm sont sur CDD.

CONCERNANT VOS DROITS, le Sgen-CFDT SE POSITIONNE POUR DÉFENDRE

- ❑ des changements de grade au choix comme des changements de corps : eu égard au nombre limité de possibilités, à dossier égal c'est à dire sur examen de leur activité selon la procédure comparative nationale, nous donnerons la priorité aux agents les plus anciennement bloqués dans leur grade et pour les changements de corps seront proposés les agents exerçant une fonction correspondant à celle du corps supérieur
- ❑ une appréciation adaptée à chaque métier et à chaque corps avec la volonté d'une réelle égalité de traitement au vu de tous les dossiers promouvables
- ❑ les agents dont les dossiers sont examinés en commission de réforme suite à un accident de service ou une maladie professionnelle
- ❑ les agents faisant face à une procédure disciplinaire ou une non titularisation
- ❑ les agents confrontés à une mobilité subie ou à des mutualisations forcées
- ❑ l'accès au télétravail pour les agents qui en feront la demande en cas de refus de la hiérarchie

Le Sgen-CFDT REVENDIQUE

Une augmentation du nombre de possibilités de promotions

La poursuite de la mise en œuvre du PPCR afin d'obtenir de nouvelles améliorations des carrières :

- ❑ nouvelles fusions de grades pour tous, ou de corps (AI/IE)
- ❑ échelon supplémentaire pour les CRHC comme pour les maîtres de conférences
- ❑ décontingement de l'accès à la hors échelle B pour les corps concernés
- ❑ poursuite du transfert primes/points au-delà de celui prévu en 2019

Votre VOTE contribue à faire vivre les instances démocratiques qui vous représentent

La CAP est un outil privilégié pour la défense individuelle des personnels

Il vous appartient de choisir des élus engagés, compétents et efficaces

CAP 1 / DR CE

Dominique Costagliola
Rodolphe Fischmeister

CAP 1 / DR 1

Florent de Vathaire
Luis Garcia-Larrea
Marie-Paule Roth
Pascale Guicheney

CAP 1 / DR 2

Emmanuel Barbier
Nathalie Pelletier-Fleury
Nicolas Foray
Yves Delneste

NB - Les élections des CR CN et CR HC, Inserm et Inria, sont reportées au 1^{er} semestre 2019

CAP 3 / IR HC

Hélène Gary
Frédéric Fiore

CAP 3 / IR 1

Claudine Deloménie
Alain Fautrel
Valérie Journot
Martine Le Cunff

CAP 3 / IR 2

Olivier Féraud
Caroline Barry
Jacques-Damien Arnaud
Jean-Paul Pais de Barros

CAP 4 / IE HC

Josiane Sage-Préat
Stéphanie Massare
Franck Lavenne
Margueritte Ghiotto

CAP 4 / IE CN

Yves Martin
Danièle Salaun
Hervé Durand
Marie-Agnès Berger

CAP 5 / AI

Denis Greuet
Valérie Manceau
Florence Bardin
Martine Duquesne

CAP 6 / TC E

Lydia Guennec
Marie-Agnès Vittoz
Brigitte Treillard
Valérie Foubert

CAP 6 / TC S

Olivier Trassard
Laurence Laloum
Patricia Le Grand
Céline Lépine

CAP 6 / TC N

Sandrine Geschier
Sophie Galier
Délia Fernandes
Yacine Rouabhi

CAP 7 / ATP 1

Mourad Ouchene
Jean-Baptiste Bernard

CAP 7 / ATP 2

Mélyssa-Bronislava Jaquet
Gwendoline Djemat

CONTRE

LA DIMINUTION DES EMPLOIS STATUTAIRES ET LA PRÉCARITÉ

POUR

L'ÉGALITÉ DES CHANCES DE PROMOTION DE TOUS LES AGENTS

LA DÉFENSE DE VOTRE DROIT A UN DÉROULEMENT JUSTE DE CARRIÈRE

**VOTRE VOIX
NOTRE ACTION**



VOTEZ Sgen-CFDT



RECHERCHE EPST

AVANT LE 6 DÉCEMBRE 2018

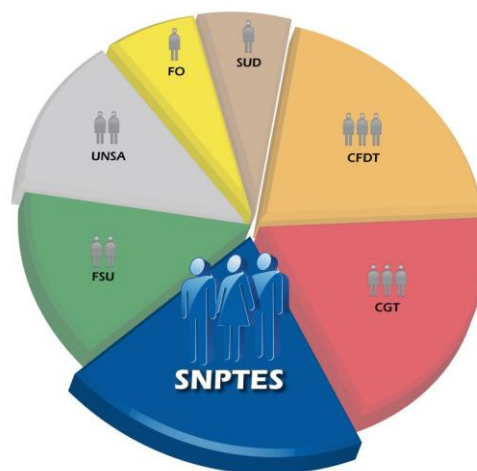
FAITES VOTER POUR LE



Créé en 1953, par des personnels de l'enseignement supérieur, présent au CNRS depuis le début des années 70, le SNPTES a étendu son champ d'action à l'**Inserm** en 2013. Le SNPTES est aujourd'hui présent, auprès des personnels de l'INSERM, sur l'ensemble du territoire. Depuis 2014, la représentativité des organisations syndicales est calculée en tenant compte du résultat des élections au Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR). Le SNPTES est arrivé 1er ex æquo en nombre de sièges lors du dernier renouvellement de cette instance. Les ingénieurs, techniciens et administratifs (ITA) et les chercheurs travaillent au sein d'unités mixtes de recherche (UMR), avec les personnels des établissements d'enseignement supérieur.

Pour le SNPTES, à corps homologue, il ne doit pas exister de différences de rémunération entre les personnels des UMR, des délégations régionales et du siège. La politique indemnitaire, la politique sociale, la formation continue et les modalités d'évolution de carrière doivent être alignées sur le mieux disant. Ainsi le SNPTES revendique notamment, pour les ITA, un alignement sur les montants de prime perçus par leurs collègues ITRF et l'alignement de la carrière des chargés de recherche sur celle de maître de conférences. Le SNPTES a vocation à fédérer l'ensemble des personnels impliqués dans le monde de la recherche

À l'Inserm, le SNPTES est présent au conseil scientifique et dans les commissions scientifiques spécialisées. Il doit aujourd'hui être présent dans les Commissions Administratives Paritaires de l'Inserm pour défendre vos intérêts et vos carrières.






Répartition des sièges au CTMESR
Mandat 2014 - 2018




Renouvellement des Commissions Administratives Paritaires

COMPÉTENCES DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

La CAP des Ingénieurs de Recherche est obligatoirement consultée sur :

-  Titularisation, refus de titularisation, prolongation de stage, détachement, réintégration.
-  Promotion au choix dans le grade ou le corps supérieur.
-  Sanctions disciplinaires.

Instances de recours des personnels, les CAP peuvent également être consultées à la demande des fonctionnaires intéressés sur des questions d'ordre individuel, notamment :

-  Un refus d'attribution d'un temps partiel.
-  Une appréciation annuelle défavorable.
-  Un refus d'autorisation d'absence pour formation professionnelle, pour préparer un concours administratif ou de démission.

IL S'AGIT DONC D'UNE ÉLECTION MAJEURE POUR
LES INGÉNIEURS DE RECHERCHE

ENSEMBLE REVENDIQUONS :

Une réforme ambitieuse à l'Inserm permettant la reconnaissance de nos métiers, de nos compétences et de nos responsabilités par :

- Une augmentation indemnitaire permettant d'atteindre les taux les plus favorables de la Fonction publique. Nous exigeons également sa prise en compte intégrale dans le calcul de la retraite.
- Une revalorisation des grilles indiciaires (points d'indice supplémentaires et augmentation de la valeur du point d'indice).
- Le SNPTES demande que les corps des ingénieurs de recherche IR1 et IR2 soient fusionnés en une classe normale (IRCN) avec une augmentation significative des possibilités de promotion vers la hors classe (HC).
- Un alignement sur les corps homologues de catégorie A+ qui accèdent en grande majorité à la hors échelle D.
- Abandon des classements A et B pour une plus juste équité de traitement des dossiers.
- La reconnaissance de notre valeur professionnelle.
- Un gain indiciaire plus important lorsque nous obtenons une promotion.

Critères de promotions

- Le SNPTES est totalement opposé à l'utilisation du seul critère d'ancienneté qui ne garantit pas pour autant la promotion pour tous.
- Le SNPTES exige le respect de la loi qui prévoit comme seuls critères de promotion la valeur professionnelle et la Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

LE SNPTES S'ENGAGE À :



- Défendre vos droits grâce à son service juridique en santé et sécurité au travail et ses représentants locaux et nationaux.
- Vous guider dans vos démarches (promotion, mutation, etc.).
- Répondre rapidement à toutes vos questions sur son forum (<http://forum.snptes.org>)
- Siéger et donc défendre vos dossiers lors des CAP (refus d'absentéisme des élus).
- Former l'ensemble de ses élus tout au long de leur mandat.

Pour le SNPTES le changement c'est d'avoir de l'ambition pour TOUS les personnels !

Avec le SNPTES dites OUI à une évaluation basée sur la valeur professionnelle, la reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle et pas uniquement sur l'ancienneté pour le classement des dossiers de promotions !



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)