



Élections des représentants du personnel aux Commissions Administratives Paritaires du CNRS 2015-2018

Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique CAP n°7 Adjoins Techniques

Avec le SNTRS-CGT défendez votre carrière, votre métier et vos conditions de travail :

Depuis 2010, la recherche est soumise aux contraintes de l'austérité. Le CNRS a déjà perdu 2300 emplois : 800 postes de titulaires et 1500 postes de contractuels sur subvention d'Etat. L'austérité va s'accroître avec les décisions prises par le gouvernement pour les budgets de 2015 à 2017. Le point d'indice devrait continuer à être gelé jusqu'en 2017. Dès 2015, le budget consacré aux améliorations de carrières est divisé par deux.

Le recrutement des personnels IT et chercheurs est en chute libre, et les promotions vont encore diminuer. Pour les IT, la chute des recrutements s'est accompagnée d'une chute des concours internes de 222 possibilités en 2008 à 138 en 2014. En CAP, le nombre de changements de corps correspond maintenant au minimum prévu par la clause de sauvegarde, à savoir 1% des effectifs du corps d'accueil. En comptant les concours internes et les changements de corps en CAP, un agent peut espérer changer de corps une fois tous les 50 ans ! Pour le SNTRS-CGT, chaque agent doit bénéficier en moyenne, d'un changement de corps dans sa carrière : il faut améliorer le calcul du nombre de concours internes et la clause de sauvegarde.

La baisse des recrutements entraîne également la baisse des emplois ouverts à la mobilité. Les NOEMI voient leur nombre chuter (168 fonctions affichées au printemps 2014 pour 177 en 2013, 305 en 2012, 326 en 2011), rendant la mobilité des IT quasiment impossible au CNRS. La mise en place de la procédure FSEP (Fonction Susceptible d'Être Pourvue) ne résoudra rien.

Les changements de grade dépendent des contraintes budgétaires, que vont-ils devenir avec un budget à la baisse ?

La baisse des effectifs, le recours massif à l'emploi précaire, l'augmentation des charges de travail, ainsi que les politiques managériales multiplient les cas de souffrance au travail. Les mutualisations et redéploiements de services, les fermetures et/ou fusions de laboratoires accentuent le stress pour beaucoup d'agents.

Nos salaires risquent d'être de plus en plus individualisés, avec des primes modulables, distribuées en fonction de critères basés sur le poste de travail et l'appréciation de la hiérarchie.

Revaloriser le salaire des adjoints techniques et maintenir leurs emplois

La CGT demande le relèvement du minimum de la fonction publique à 1700 €. C'est indispensable. Pour le SNTRS-CGT la progression indiciaire doit être accélérée en début de carrière avec un indice en fin de carrière égal au double de celui du début de carrière. Les barrières de grades doivent être levées.

Depuis de nombreuses années, le CNRS mène une politique de « repyramidage » qui limite drastiquement les catégories ouvrières et employées. En 2009, 744 AJT travaillaient au CNRS, il en reste aujourd'hui 585.

Un tiers des adjoints techniques exercent dans les métiers de l'administration et la gestion. Souvent surqualifiés, leur emploi est menacé par la Délégation Globale de Gestion et les plateformes nationales que la direction du CNRS met en place.

Les AJT sont parfois affectés dans deux ou trois unités, occupent des fonctions dans plusieurs BAP et

sont "polyvalents" ce qui occasionne des difficultés pour la rédaction des dossiers de carrière et des freins aux possibilités d'avancement.

Pour pallier aux besoins en entretien des bâtiments, la direction a fait massivement appel à la sous-traitance ou à la précarité. Ces choix ont entraîné une perte de savoir-faire, une dégradation des métiers concernés, une cassure entre les personnels. Cela augmente également les risques ; la sécurité des laboratoires serait mieux assurée si les organismes réintégraient ces métiers.

Il faut relancer le recrutement en catégorie C sur de véritables profils professionnels.

Pour cela il faut des grilles indiciaires réellement revalorisées, offrant de véritables perspectives de carrière et reconnaissant réellement les diplômes de niveau CAP et BEP.

Les élus SNTRS-CGT veilleront au respect de vos droits

Les propositions du SNTRS-CGT :

- Début de grille à 1 700 euros brut,
- Relèvement de la valeur du point de 14 % pour compenser les pertes de pouvoir d'achat, accumulées depuis 2000,
- Amélioration des grilles de salaires et des déroulements de carrières (revalorisation indiciaire, suppression des échelons à 4 ans, durée maximale de 2 ans dans un échelon, levée des barrages de grades, allongement des grilles),
- Amplitude de carrière minimale de 1 à 2, garantie à tous, pour une carrière complète,
- Augmentation des changements de corps pour mieux reconnaître les qualifications,
- Primes à 20% pour tous, intégrées dans le traitement.

Pour un fonctionnement normal des CAP

L'avancement

Pour les changements de grade, nous revendiquons comme critère de base l'ancienneté et l'âge.

Pour les changements de corps, nous revendiquons la prise en compte de la qualification, reconnue par le diplôme ou l'exercice du métier. L'avis des CAP doit reposer sur un **système d'évaluation professionnelle par des pairs** du même métier. Cela doit conduire à tenir compte aussi des agents expérimentés, de la polyvalence éventuelle et de l'environnement professionnel.

Les élus du SNTRS-CGT refusent de se voir imposer comme base de travail le classement de la direction. Conformément à la réglementation, la CAP doit avoir accès à tous les dossiers des agents proposables et non pas uniquement à ceux des proposés. La CAP doit retrouver ses prérogatives et avoir la possibilité de promouvoir des ITA non classés au niveau régional.

La mobilité

La CAP doit être informée des mobilités et pouvoir intervenir en cas de refus de mobilité ou de mobilité obligatoire. Les rejets des candidatures d'agents CNRS sur les emplois NOEMI et FSEP doivent être justifiés et argumentés.

Le handicap

La CAP doit être sensibilisée aux droits des personnes handicapées.

La discipline et la réforme

De plus en plus de dossiers sont examinés en discipline et réforme. Le SNTRS-CGT exige que la direction respecte les procédures en particulier que des dossiers complets soient remis dans les délais légaux, pour que les élus puissent exercer leur prérogatives de défense.

Pas de carrière individuelle sans défense des droits collectifs.

La Commission Administrative Paritaire (CAP) est obligatoirement consultée pour donner son avis sur :

- La carrière des IT :

Le recrutement (prolongation de stage, titularisation),

L'avancement de grade et d'échelon,

La promotion de corps au choix et la sélection professionnelle,

L'accueil en détachement,

La disponibilité et la position hors cadre

La mutation,

L'intégration des personnels en situation de handicap.

- La défense des droits individuels :

Le refus de titularisation,

Les sanctions disciplinaires,

Les mutations autoritaires.

La CAP peut être saisie à la demande d'un agent ou des élus pour tout problème concernant :

Le refus d'autorisation de temps partiel, les autorisations d'absence, l'acceptation d'une démission, le refus de formation permanente, le refus de mise à disposition, la réduction ou suppression de prime.

La Commission de Réforme :

Examine les dossiers des agents victimes d'un accident de trajet, de travail ou d'une affection entrant dans le cadre des maladies professionnelles. Les représentants du personnel conseillent les agents contestant leur dossier dans le cadre du code des pensions civiles et militaires de retraite.

ATP1

SAINTOT Cécile (Fontenay aux Roses)

PACTOLE Lydia (Orsay)

MALBRANQUE Philippe (Paris)

WILLIAM Henri (Paris)

ATP2

BERRY Sabine (Villejuif)

ZAOUI Christine (Orsay)

DECRISTOFORO Anne (Paris)

VANDJOUR Eric (Paris)

Ne vous abstenez pas, votez dès réception du matériel pour les candidats du SNTRS-CGT