



ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANT·E·S DU PERSONNEL À LA COMMISSION DE PILOTAGE ET D'ACCOMPAGNEMENT DE LA RECHERCHE (CPAR) DE L'INSERM 2022-2026

COLLÈGE C (Ingénieur·e·s et Technicien·ne·s)

La Commission de Pilotage et d'Accompagnement de la Recherche (CPAR)

C'est une instance d'évaluation de l'activité des chercheurs impliqués dans l'administration de la recherche. Cette commission est dépouillée de sa prérogative d'examen des structures et d'évaluation de l'activité des services de l'administration de la recherche ; alors qu'elle devrait avoir un rôle de propositions dans l'organisation de l'administration et l'évaluation des besoins, en matière de personnels et de moyens.

Ces dernières années, le dialogue social n'a cessé de régresser.

La concertation avec les personnels dans la mise en œuvre des réorganisations de l'administration centrale ou régionale (fusions des délégations Paris 7-5 et Paris 6-12, réforme du DSI, déménagements ANRS, DSI, etc ...) a été quasi

inexistante. La politique d'individualisation des salaires, les changements de missions des personnels administratifs avec de nouvelles responsabilités mais sans reconnaissance par la promotion, le recours massif à l'emploi précaire, conduisent à des conditions de travail dégradées et au développement de la souffrance au travail.

Pour modifier cet état de fait, la présence à la CPAR d'élus IT SNTRS-CGT représentants les personnels de l'Administration est nécessaire !

Une CPAR rendue à son rôle plein et entier, examinant les structures et l'activité des services de l'administration de la recherche (centrale et déconcentrée), c'est :

- un moyen de promouvoir les compétences internes à l'Inserm ;
- un moyen de promouvoir la concertation avec les personnels pour l'évolution de l'organisation administrative ;
- un moyen de lutte contre le recours à la précarité et à la sous-traitance qui provoque une perte des compétences internes et la déstabilisation de l'administration ;
- un moyen d'obtenir la transparence sur les rémunérations, contre l'individualisation des salaires (primes RIFSEEP), en garantissant à tous une rémunération indexée à une grille de qualification statutaire ;
- un moyen d'obtenir une gestion qui respecte les statuts des personnels et les missions de de l'Inserm.



Les élu·e·s du SNTRS-CGT s'engagent :

- pour garantir l'égalité de traitement des candidat·e·s et le respect des règles dans les jurys de concours IT internes et externes ;
- pour une administration de la recherche qui soit un partenaire des laboratoires et non un instrument de pilotage des structures et des personnels !

Voter pour les candidat·e·s SNTRS-CGT !

Le SNTRS-CGT défend les revendications de tous les personnels pour des moyens et des conditions de travail dignes. Il revendique également la revalorisation de nos rémunérations.

En effet, en conséquence du gel du point d'indice, **notre pouvoir d'achat connaît une baisse sans précédent 10,8 % sur les 10 dernières années.** Nos grilles de salaires ne reconnaissent pas nos qualifications et notre engagement. Les modestes améliorations de grille, en lien avec la Loi de Programmation de la Recherche, ne changeront pas la donne. **Nos régimes indemnitaires sont parmi les plus bas de la fonction publique d'État.** Les augmentations des primes pour le personnel sont dé-

risoires au regard des primes versées aux agents de même qualification dans les autres secteurs de la fonction publique et ne rattrapent même pas la perte de pouvoir d'achat sur dix ans. **Tout augmente sauf nos salaires !** Le SMIG a été revalorisé 5 fois pendant la crise sanitaire depuis le 1^{er} janvier 2019, avec au total 6,79% d'augmentation. Pendant ce temps le point d'indice de la fonction publique n'a toujours pas bougé. Il n'a pas évolué depuis l'an 2000.

Le RIFSEEP, présenté lors de sa mise en œuvre en 2017 comme un outil de revalorisation du régime indemnitaire des ingénieur·e·s et technicien·ne·s, **n'a comme objectif que l'individualisation des primes.** De plus, **il n'est plus indexé sur l'inflation** comme l'ancienne PPRS. Les revalorisations du montant de la part technicité, le changement de groupe de fonction et l'attribution du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) sont à l'entière discrétion des responsables hiérarchiques, dans la plus grande opacité, et ces montants n'entrent pas dans le calcul de nos retraites. Nous avons dénoncé la mise en place du RIFSEEP qui individualise le salaire et casse la cohésion des collectifs de travail.



Derrière un affichage de l'augmentation des primes en réalité c'est l'individualisation des revenus qui s'amplifie et l'appauvrissement des agents à l'heure de la retraite !

**Le SNTRS-CGT est un syndicat d'action, de propositions et de défense de vos droits !
VOTEZ et FAITES VOTER pour la liste SNTRS-CGT !**

Nom	Prénom	Corps	Service	Ville
MAI	Caroline	AI	DSI	Paris
RAMAGE	Anne	IEHC	DISC	Paris
KISSIKIAN	Marie-Pierre	AI	DR PACA Corse	Marseille
BENNACI	Lynda	AI	DR Paris-IDF Sud	Paris
BATARD	Antoine	AI	DR Grand Ouest	Nantes
PARIS	Caroline	TCN	DR Paris-IDF Centre Est	Paris

Vos élu·e·s auront d'autant plus de poids que vous serez nombreuses et nombreux à voter pour eux

**Date limite du vote électronique
le lundi 14 Mars 2022 à 14H**