

Personnels de Laboratoire

Novembre 2015



François Hollande et son Premier ministre Manuel Valls viennent d'envoyer un signal très clair aux Français-es et à tous ceux et toutes celles, dont la CGT, qui demandent un changement de politique afin de prendre en compte l'urgence sociale dans laquelle se trouve un trop grand nombre de nos concitoyen-nes.

La poursuite, l'accentuation, la généralisation des politiques d'austérité et l'entreprise de démolition systématique de toute l'action publique n'auront pas été démenties par l'organisation d'une conférence dite sociale ! C'est pourquoi la CGT a décidé de ne pas participer à ce simulacre de démocratie sociale, et entend au contraire avancer des propositions favorisant le progrès social.

Nos professions, avec nos maigres traitements, subissent de plein fouet la baisse du pouvoir d'achat et le gel du point d'indice sans précédent dans la Fonction publique !

Le président de la République assume pleinement sa politique libérale et les cadeaux au patronat sans aucune contrepartie ! Le Premier ministre, acclamé aux universités d'été du MEDEF, entend "s'attaquer à la simplification du code du travail", son nouveau ministre de l'Économie E. Macron se déclarant lui favorable à déroger aux 35 heures...

Le candidat Hollande lors de la campagne électorale de 2012 n'a jamais mis en débat cette orientation libérale qu'il est en train d'imposer au pays.

Dans un tel contexte, la poursuite et la multiplication de mobilisations sous diverses formes ainsi que l'élaboration et la mise en débat de propositions et de revendications alternatives aux politiques proposées sont indispensables.

Plus que jamais à la CGT nous devons poursuivre une démarche porteuse d'alternatives en construisant, ensemble, le rapport de force nécessaire pour imposer un changement de politique en faveur de tous et toutes les salarié-es.

Magali Giorgetti

Responsable nationale du Pôle ATSS

**Les Commissions Administratives
Paritaires Nationales (CAPN)
se réuniront :**

→ **Mardi 24 novembre**

Ingénieur-es d'étude : 64 possibilités de passage en 1^{ère} classe et 57 en Hors Classe.

→ **Jeudi 3 décembre**

Technicien-nes : 282 possibilités en Classe Supérieure et 129 en Classe Exceptionnelle.

- **Mardi 8 décembre**

Ingénieur-es Recherche : 137 possibilités de passage en 1^{ère} Classe.

→ **Contactez les élu-es CGT aux CAPN :**
capn-itrf@fercsup-cgt.net

Sommaire

- Édito
- Désaccord PPCR
- Comprendre la RIFSEEP
- Temps et charges de travail, faisons les comptes !
- Bulletin d'adhésion

Après la décision prise par la CGT de ne pas le signer, le projet de protocole portant sur les **Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR)** des agent-es de la Fonction publique ne peut pas faire l'objet d'un accord majoritaire tel que prévu par la loi sur le dialogue social dans la Fonction publique, accord majoritaire qui constitue un acquis démocratique pour lequel la CGT a milité et auquel elle demeure très attachée.

Confirmant son désintérêt pour la démocratie sociale, le Premier ministre a annoncé que malgré cette impossibilité de parvenir à un accord majoritaire, **le gouvernement appliquerait le protocole PPCR de manière unilatérale.**

**10 points de plus sur 5 ans...
un véritable parcours pauvreté**

En échec politique avec les organisations syndicales représentatives de la Fonction publique, **le gouvernement n'hésite donc pas à changer les règles du jeu et décide de passer en force.**

Contrairement à ce qu'affirme Manuel Valls, l'irresponsabilité et l'immobilisme ne sont pas du côté de la CGT qui a été force de propositions durant toute la longue négociation sur le PPCR et qui a pris le temps de la plus large consultation démocratique des personnels avant d'arrêter sa position. C'est bien le Premier ministre qui, en refusant d'entendre nos légitimes revendications sur le protocole et en passant outre le résultat des négociations, fait preuve de la plus grande irresponsabilité et d'une dérive autoritariste particulièrement préoccupantes et inacceptables. Mis-es à la diète avec le gel de la valeur du point d'indice, confronté-es aux suppressions d'emplois et la mise à mal des missions publiques, les agent-es de la Fonction publique sont aujourd'hui de surcroît méprisé-es dans leur expression démocratique.

► Analyse de la CGT

La négociation s'est ouverte dans un contexte marqué par la politique d'austérité du gouvernement, caractérisée dans la Fonction publique par le gel de la valeur du point d'indice et des suppressions d'emplois.

La CGT première organisation syndicale de la Fonction publique, a fortement œuvré avant et durant les négociations pour aboutir aux avancées contenues dans le protocole. Il en va ainsi, notamment, des revalorisations de grille ; des conversions d'une petite part des primes en points d'indice ; du passage en catégorie A de la filière médico-sociale ; d'un plan d'actions visant à garantir l'égalité professionnelle femmes/hommes ; **des 3 grades au lieu de 4 dans la catégorie C** ; de la garantie de dérouler deux grades sur une carrière complète ; de la création d'un droit à la mutation volontaire dans l'hospitalière ; de l'engagement de revaloriser les carrières des agent-es de maîtrise.

Ces points positifs sont évidemment aussi le fruit des luttes des personnels. **Pour autant, ces mesures ne sont pas suffisantes pour emporter la signature de La CGT.**

À l'issue de la réunion de leurs organismes directeurs, les organisations CGT des trois versants de la Fonction publique ont décidé de s'adresser aux fonctionnaires et agent-es non-titulaires pour leur présenter les motivations de leur décision de ne pas signer le protocole.

Les principales mesures du protocole ne sont envisagées qu'à partir de 2017, certaines étant même programmées pour n'entrer en application qu'en 2018, 2019 ou 2020, engageant ainsi le prochain gouvernement dont l'orientation politique est pour le moins incertaine. Le gouvernement aurait dû pleinement s'engager sur la mandature actuelle.

Les agent-es ont déjà trop attendu et ce calendrier est donc parfaitement inacceptable !

Des problèmes de reclassement apparaissent pour le passage des anciennes grilles aux nouvelles. Des agent-es,

notamment en fin de carrière, se trouveraient sur certaines périodes à un indice inférieur à celui qu'ils/elles auraient eu avec les grilles actuelles. Une clause de sauvegarde aurait dû être prévue pour de tels cas.

La CGT refuse l'accompagnement statutaire des restructurations dans la Fonction publique, par la référence aux corps interministériels ou à de nouvelles fusions de corps sur le versant de l'État.

Plusieurs des accords précédemment signés n'ont pas été pleinement appliqués. Il en va ainsi des accords sur la résorption de la précarité et sur la santé au travail. Sur plusieurs points, le gouvernement actuel n'a pas œuvré à les faire respecter. Cela pose clairement une question de confiance.

Ces raisons principales conduisent donc La CGT à ne pas signer le protocole PPCR. En refusant de prendre en compte ces points durs que la CGT lui avait signalé de longue date, le gouvernement en toute connaissance de cause, a pris la responsabilité que la principale organisation de la Fonction publique ne signe pas le document final. Sur des bases nouvelles, la CGT demeure disponible pour une reprise des négociations sur les enjeux de PPCR.

La CGT dénonce le chantage du gouvernement qui se dit prêt aujourd'hui, faute d'un accord, à renoncer à toute mesure de revalorisation du point d'indice et des carrières.

La CGT réaffirme la priorité absolue qui doit être donnée à l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice, augmentation sans laquelle toute réforme des carrières et des parcours professionnels est vouée à l'échec, car le décrochage avec l'inflation future annulerait les revalorisations de la grille indiciaire.

La CGT appelle les agent-es de la Fonction publique à agir massivement et unitairement pour porter leurs revendications en matière d'emplois, de missions, de salaires, de moyens budgétaires et de services publics de proximité.

Comprendre le RIFSEEP

Le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (**RIFSEEP**) reprend l'idée centrale de la Prime de Fonction et de Résultats (**PFR**), prime composée :

- d'une Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise versée mensuellement et ajustée sur les fonctions exercées (**IFSE**),
- d'un éventuel Complément Indemnitare Annuel (**CIA**).

RIFSEEP = IFSE + CIA = PFR ou IAT en pire !

→ L'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise

est une individualisation accrue du régime indemnitare. Elle est exclusive de tout autre régime indemnitare de même nature. Les différentes indemnités seront fondues dans l'IFSE, à savoir IFTS (Indemnités Forfaitaires pour Travaux Supplémentaires), IAT (Indemnité d'Administration et de Technicité), prime de rendement, prime informatique, PFR.

Le montant de la partie fonction (IFSE) sera donc évalué à partir de trois critères : encadrement ; technicité ; sujétions particulières.

Ainsi, chaque poste de travail sera rangé dans un groupe de fonctions, déconnecté du grade et dûment coté pour chaque catégorie de personnel. La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) envisage :

- trois groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie B,
- deux groupes pour les corps relevant de la catégorie C.

→ **Le Complément Indemnitare Annuel** est sans garantie et "à la tête du client". C'est un complément indemnitare tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Il a un caractère facultatif.

Il peut être décidé de l'attribuer à toutes les catégories de personnels ou uniquement à certaines d'entre elles. Il est compris entre 0 et 100 % d'un montant maximal par groupe de fonctions, fixé par arrêté ministériel. Il fera l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions ; l'appréciation de ce dernier se fonde notamment sur l'entretien professionnel. Les attributions individuelles n'ont donc pas vocation à être reconduites automatiquement d'une année sur l'autre. L'entretien professionnel peut apparaître comme le moment adapté pour examiner une éventuelle reconduction ou une nouvelle modulation.

Ce régime indemnitare, souvent incompréhensible, rend difficile la revendication collective puisque les montants de référence sont aussi bloqués que nos salaires.

Il incite chaque agent-e à plaider pour son compte, à se valoriser au détriment de ses collègues.

Une refonte du régime indemnitare... et dans une perspective, de nouvelles restrictions budgétaires.

Ne nous méprenons pas, cette réforme est annoncée à moyens constants !

Si le glissement de l'IAT ou de la PFR vers la RIFSEEP est censé se faire sans perte indemnitare au cours de la première année, rien ne garantit la pérennité de la prime l'année suivante. L'indemnité versée sera établie dans les limites de l'enveloppe budgétaire allouée... selon une situation de l'agent-e évaluée par sa hiérarchie.

► La CGT revendique :

- la suppression de l'entretien d'évaluation professionnel et de tout dispositif qui remettrait en cause une véritable reconnaissance des qualifications mises en œuvre et du déroulement de carrière,
- dans l'immédiat, la dissociation de l'évaluation de la progression de carrière,
- aucune enveloppe fermée globale du nombre de mois de réduction d'ancienneté,
- aucune majoration de durée d'échelon qui implique un ralentissement de la carrière,
- aucune rémunération nette inférieure à 1 700 € mensuels et une augmentation immédiate de 300 € pour tous et toutes,
- la revalorisation immédiate du point d'indice de 8 %,
- la refonte de l'ensemble des grilles de traitement,
- la suppression de toutes les primes et leur intégration dans les rémunérations,
- en mesure transitoire, le même niveau d'indemnité pour l'ensemble des corps et des personnels non-titulaires (AENES, IRTF, bibliothèques) à 20 % de la rémunération.



La pétition intersyndicale contre la RIFSEEP est disponible en ligne

<http://www.universite-democratique.org/rifseep/>

Signez et faites signer !!



TEMPS ET CHARGES DE TRAVAIL FAISONS LES COMPTES!

Depuis la rentrée 2015, plusieurs personnels de laboratoire en EPLE interpellent la CGT Educ'action pour des questions d'emploi du temps.

Certaines "propositions" ressemblent plus à des injonctions que des propositions, d'autres ne tiennent pas compte du temps partiels des personnels, ou portent la semaine de travail en période scolaire au-delà des 43 h maximales légales.

La CGT Educ'action rappelle que :

- le temps scolaire pour l'année 2015-2016 s'étend du 1^{er} septembre 2015 au 5 juillet 2016,
- ce sont bien les personnels de laboratoire qui proposent leur emploi du temps en collaboration avec les professeurs, et non pas une injonction du proviseur/de la proviseure calquant cet emploi de temps sur les personnels de collectivités, car cela démontre un manque flagrant de connaissance du travail effectué par les personnels de laboratoire pendant la période scolaire dans les EPLE,

- l'emploi de temps doit être arrêté dès la rentrée (deux semaines maximum), pour permettre à chaque personnel de concilier au mieux vie professionnelle et vie privée.

Ces situations doivent être dénoncées en CAPA, CTA sans attendre car souvent les personnels se retrouvent très seuls face aux proviseur-es.



Missions des personnels de recherche et de formation exerçant dans les laboratoires des établissements publics locaux d'enseignement

(NOR : MENH1308146C circulaire 2013-058 du 13-3-2013 MEN - DGRH C1-2)

Texte adressé aux recteurs et rectrices d'académie.

Réf. : décret 85-1534 du 31 décembre 1985 modifié notamment par le décret 2011-979 du 16 août 2011.

III - Obligations de service

Les personnels ITRF exerçant dans les laboratoires des EPLE sont soumis aux obligations générales de service des personnels de l'État, notamment au **décret 2000-815 du 25 août 2000** modifié, qui fixe les obligations de service annuelles à 1 607 h, et en particulier à la **circulaire 2002-007 du 21 janvier 2002**.

Au vu de leurs missions étroitement liées à l'activité pédagogique, l'amplitude hebdomadaire de ces personnels est comprise dans une fourchette **de 35 h à 40 h, avec une marge de variation possible de 3 h en plus**. En outre, l'organisation du travail comporte des obligations de service élargies pendant le temps scolaire, compensées par des services réduits pendant les congés scolaires, afin de prendre en compte les besoins du service (préparation de nouvelles manipulations de cours et de travaux pratiques, séances d'évaluation des capacités expérimentales des élèves, travaux personnels encadrés, travaux d'initiative personnelle encadrés).

Pendant les congés scolaires, ces personnels assurent néanmoins une période de présence minimale permettant la maintenance et le rangement de certains matériels scientifiques.

Afin d'optimiser leur temps de service, et pour permettre une présence maximale au service des élèves et des enseignant-es, l'emploi du temps de ces personnels est établi en début d'année scolaire et en collaboration avec l'enseignant coordonnateur de discipline ou le chef de travaux auprès duquel ils exercent.

La présente circulaire abroge et remplace la circulaire 2007-095 du 24 avril 2007 relative aux missions des personnels techniques de laboratoire des établissements d'enseignement (BOEN n° 19 du 10 mai 2007).



4 p. Personnels de Labo
nov. 2015

À remettre à un-e militant-e CGT ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous

Je souhaite : prendre contact me syndiquer

(Mme / M.) Nom Prénom

Adresse personnelle

Code postal Commune

Tél. Mél

Grade ou corps Discipline

Lieu d'exercice

Code postal Commune