

Snptes

Les informations

Ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation

SCRUTINS DU JEUDI 29 NOVEMBRE
AU JEUDI 6 DÉCEMBRE 2018

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018

**Modalités
de vote** p.15

**Ingénieurs de recherche,
Ingénieurs d'études et
Assistants ingénieurs :**
l'amélioration des carrières
doit être poursuivie ! p. 18

Techniciens :
les oubliés du PPCR ! p. 19

Adjointes techniques :
une véritable augmentation
des salaires est nécessaire !
p. 19

**Bilan des CAPN ITRF,
session 2017** p.6

Snptes

La volonté de négocier, la force de s'opposer <http://www.snptes.fr>

Éducation nationale - Enseignement supérieur - Recherche - Culture - Jeunesse et sports

casden



La banque coopérative
de la Fonction publique

CASDEN Banque Populaire - Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable, Siège social: 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs sur Marne - Siren n° 784 275 778 - RCS Meaux. Immatriculation ORIAS n° 07 027 138 - BPE - Société anonyme à directeur et conseil de surveillance au capital de 157 697 890 €. Siège social: 50 avenue Pierre Mendès France - 75201 Paris Cedex 13. RCS PARIS n° 493 455 042. Immatriculation ORIAS n° 08 045 100. - Conception: INSIGN - Photographie: Roman Jehanno - La CASDEN remercie Isabelle, Ophélie, Gilles et Fatoumata d'avoir prêté leur visage à cette campagne.

Isabelle, Ophélie, Gilles, Fatoumata

COMME NOUS, NOTRE BANQUE MISE SUR LE COLLECTIF

#notrepointcommun

Découvrez la CASDEN, la banque coopérative de la Fonction publique.
Elle a créé un système inédit d'épargne à Points*: l'épargne de tous
permet à chacun de réaliser ses projets.

Tous fonctionnaires au service du collectif

*Les Points cumulés dans le cadre du Programme 1,2,3 CASDEN sont comptabilisés chaque fin de mois.

casden.fr

01 64 80 64 80
Appel non surtaxé
Coût selon votre opérateur



Retrouvez-nous chez

BANQUE POPULAIRE

PRÉAMBULE

Vous allez être appelés à voter par voie électronique, du jeudi 29 novembre au 6 décembre 2018, pour renouveler les Commissions administratives paritaires (CAP), qu'elles soient locales, académiques (CAPA) ou nationales (CAPN) qui sont des instances garantes de la défense de vos droits.

Les représentants des personnels siègent dans ces instances, à égalité avec ceux de l'administration. Ces commissions doivent être obligatoirement consultées sur toutes les questions relatives à votre carrière.

Les élections pour le renouvellement des commissions administratives paritaires sont particulièrement importantes, car plus de voix, c'est plus d'élus et donc plus de force pour défendre vos droits et améliorer vos carrières. À l'issue de ces élections, le syndicat majoritaire deviendra un interlocuteur incontournable pour le ministère.

Depuis de nombreuses années, les ingénieurs et personnels techniques ont majoritairement fait confiance au SNPTES pour défendre leurs intérêts. Depuis les dernières élections (2014), 27 commissaires paritaires sur 45 (plus de 60 % des sièges) ont été élus sur les listes présentées par le SNPTES. La deuxième organisation avait obtenu uniquement 7 sièges.

Comment se fait-il que le SNPTES puisse reléguer au second plan des confédérations ou fédérations, pourtant très médiatisées ?

Directeur de la publication
Alain HALERE

Conception & Réalisation
SNPTES

Crédits photos

© Photothèque du CNRS : <http://phototheque.cnrs.fr>
© SNPTES / Pixabay : <https://pixabay.com>

Impression

« Fern Offset »

6, rue Guy Môquet, 94600 CHOISY-LE-ROI

Publicité

ANAT RÉGIE - Tél : 01 43 12 38 13

54^e ANNÉE

le prix du numéro est compris

dans la cotisation syndicale.

CPPAP 0614 S 06869

ISSN : 1286 - 2894 SNPTES

Dépôt légal

novembre 2018

● **SNPTES**

18, rue Chevreul

94600 Choisy le Roi

TEL : 01.48.84.08.62

FAX : 01.48.84.11.10

<http://www.snptes.fr>

secretariat@snptes.org

Le SNPTES est tout simplement à l'origine de la création, dans les années 80, du statut de fonctionnaire d'État, des ingénieurs et personnels techniques et administratifs de recherche et de formation. Le SNPTES a obtenu de nombreuses avancées qui font souvent figure d'exception au sein de la fonction publique. C'est le cas par exemple de l'utilisation de critères de promotion permettant de reconnaître la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle plutôt que l'application de barèmes à l'ancienneté. Alors

que la grande majorité des représentants des autres syndicats se contentent de compter les points (années d'ancienneté), le SNPTES exige de ses élus une lecture approfondie des dossiers de promotion.

Le SNPTES prône l'idée d'un syndicalisme de proximité au service de l'ensemble des personnels et non de défense des appareils syndicaux et des seuls intérêts politisés de certains syndicats.

Notre action ne se limite pas à la défense et à la conquête de nouveaux acquis sociaux pour les personnels. Nous mettons aussi tout en œuvre pour informer et accompagner les personnels, tout au long de leur carrière. Notre site web et notre forum en sont des exemples parmi tant d'autres.

Ce travail quotidien de terrain explique, en grande partie, la position qu'occupe le SNPTES actuellement. Le SNPTES se caractérise aussi par sa volonté de proposer et de négocier plutôt que

d'attendre et de contester.

Cela ne nous empêche pas, quand cela est nécessaire, de nous opposer fortement à des décisions mettant en danger les intérêts des personnels, surtout quand ces mesures sont prises sans négociation préalable avec leurs représentants légitimes.

Ce journal spécial élections s'organise autour de cette double mission revendicative et informative.

En votant pour les listes du SNPTES, organisation majoritaire, aussi bien nationalement que localement, vous contribuerez à renforcer un syndicalisme de terrain, au plus proche de vos préoccupations quotidiennes et qui, depuis plus de soixante ans, représente et défend avec fierté l'ensemble des personnels qui lui font confiance. ■



Vous voterez également le **jeudi 6 décembre à l'urne**, pour le Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur (CTMESR), pour votre Comité technique d'établissement (CTE) et pour certains, pour le renouvellement de vos commissions paritaires d'établissement (CPE).



Les informations du SNPTES

Le **SNPTES** est l'organisation syndicale **la plus représentative** des personnels des établissements d'enseignement supérieur

SNPTES : qui es-tu ?

Le SNPTES a été créé en 1953 par des personnels techniques recrutés par les établissements d'enseignement supérieur. Il a progressivement étendu son champ d'action à l'ensemble des personnels de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports et de la culture.

Le SNPTES détient actuellement 60% des sièges dans les commissions administratives paritaires nationales (CAPN), ce qui fait de lui le syndicat le plus représentatif des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF).

Ce n'est pas un hasard puisque le SNPTES a revendiqué et obtenu la création du statut des ITRF en 1985. Cette longue histoire et cette forte représentativité ont permis au SNPTES d'acquérir un haut niveau d'expertise qu'il met au service de la défense et du développement des intérêts des ingénieurs et personnels techniques.

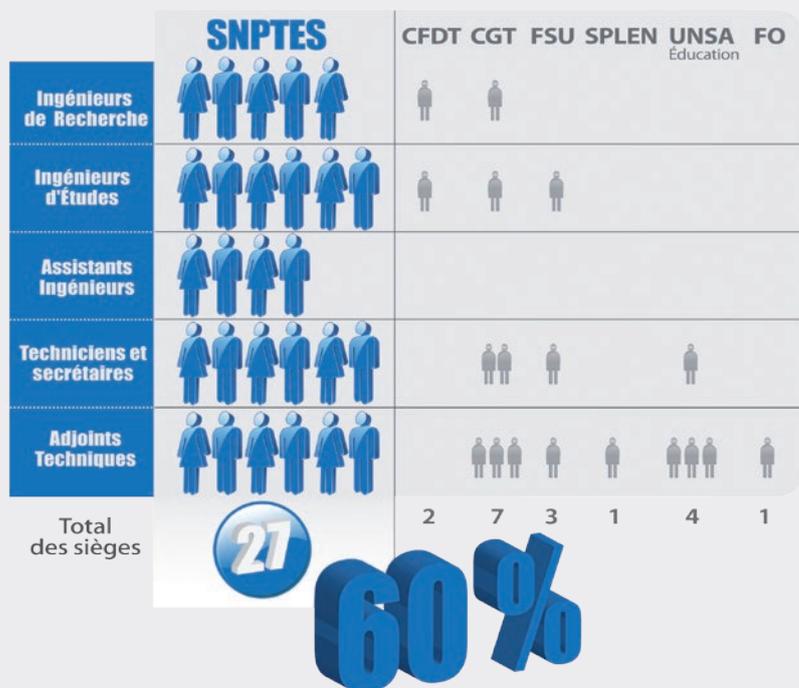
Le SNPTES est également 1^{er} ex æquo en nombre de sièges au comité technique et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le SNPTES s'est récemment affilié à la fédération autonome de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche (FA-ENESR). La fédération autonome est représentative au niveau du Conseil commun de la fonction publique, ce qui permet au SNPTES de participer à toutes les négociations et groupes de travail organisés par le ministère en charge de la fonction publique.

Le SNPTES c'est aussi un vaste réseau de militants locaux et académiques qui sont toujours là pour vous aider ou vous conseiller. Il dispose aussi d'une architecture locale, académique et nationale qui lui a toujours permis, en toute indépendance, de répondre aux demandes des collègues. Cet esprit SNPTES fondé sur le sérieux, la réactivité et l'indépendance, vous pouvez, grâce à votre vote, le renforcer.

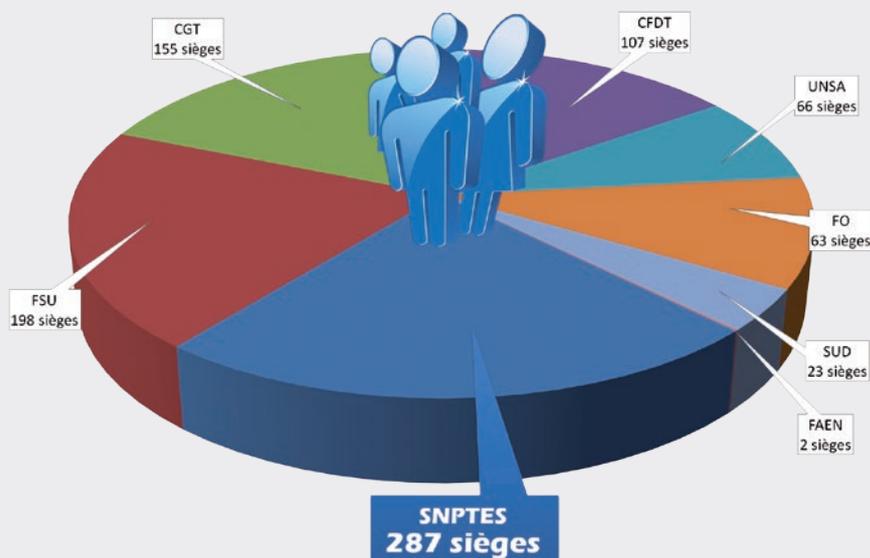
Sièges obtenus

aux Commissions administratives paritaires nationales des ITRF (mandat 2014 - 2018)



Le SNPTES est majoritaire dans les Comités techniques (CT) d'établissement (de 2014 à 2018)

les élus du SNPTES dans les CT d'établissement représentent l'ensemble des personnels contractuels et titulaires (ITA, BIATSS, Chercheurs, Enseignants-chercheurs, Enseignants)



MÊME POUR SARAH, ENSEIGNANTE, LES RISQUES DU QUOTIDIEN NE MANQUENT JAMAIS À L'APPEL.

ASSURANCE PROFESSIONNELLE
VÉHICULE PERSONNEL ASSURÉ
AUSSI LORS DES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS*

OFFRE RÉSERVÉE AUX MÉTIERS DE L'ENSEIGNEMENT
-10% SUR LES CONTRATS D'ASSURANCE AUTO**

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

GMF 1^{er} assureur des agents du service public : selon une étude Kantar TNS de mars 2017.

* Pour les agents fonctionnaires en cas d'usage du véhicule privé - trajet/travail avec l'extension « déplacements professionnels ».

** Offre réservée aux personnels des métiers de l'enseignement. Remise de 10% sur le montant de la 1^{ère} cotisation annuelle, pour toute souscription d'un contrat d'assurance AUTO PASS. Offre valable jusqu'au 31/12/2018, non cumulable avec toute offre promotionnelle en cours.

Pour connaître les conditions et limites des garanties de notre contrat AUTO PASS, contactez votre agence GMF ou téléphonez au 0 970 809 809 (n° non surtaxé, du lundi au samedi de 8h à 20h). Les Conditions Générales et la convention d'assistance de ce contrat sont consultables sur gmf.fr

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret et sa filiale GMF ASSURANCES. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.

ITRF : bilan des CAPN, session 2017



L'année 2017 est une année particulière. Elle voit enfin se concrétiser plusieurs revendications que le SNPTES a portées seul et qui ont ou auront une incidence directe sur les travaux des CAPN. C'est notamment le cas de la restructuration du corps des ingénieurs d'études en deux grades et de celui des adjoints techniques en trois grades, de la création d'un avancement au choix pour l'accès au grade d'ingénieur de recherche hors classe et de l'accès à la hors échelle B de certains ingénieurs de recherche hors classe. Le SNPTES a également obtenu dans le cadre de l'agenda social du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche une augmentation des possibilités d'accès au choix, par liste d'aptitude, au corps des ingénieurs d'études et au corps des assistants ingénieurs. Pour la mise en œuvre de certaines de ces mesures, les CAPN se sont réunies en 2018, mais avec un effet rétroactif au 1^{er} septembre 2017.

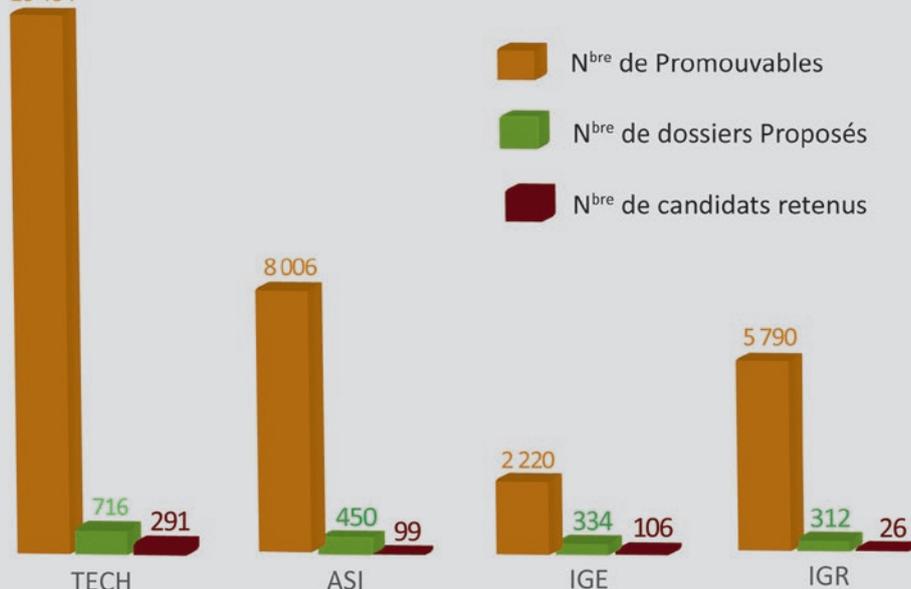
BILAN LISTE D'APTITUDE 2017

Taux de promotions par liste d'aptitude - session 2017

Grade d'accès	Nbre de promouvables	Nbre de dossiers proposés*	Nbre de candidats retenus	Taux de candidats proposés/promouvables	Taux de candidats retenus/promouvables
IGR	5790	312	26	5,39%	0,45%
IGE	2220	334	106	15,05%	4,77%
ASI	8006	450	99	5,62%	1,24%
TECH	16464	716	291	4,35%	1,77%

16 464

* Dossiers classés et proposés par les établissements, les rectorats et soumis à l'examen des commissaires paritaires



Notre vigilance reste intacte et opérationnelle pour que chaque établissement fasse remonter des dossiers de candidatures à une promotion de corps. Cela doit être possible partout, pour que nous n'entendions plus des arguments contraires aux droits des fonctionnaires. Sans vouloir stigmatiser les uns ou les autres, ne pas faire remonter des dossiers parce qu'il n'y aurait pas de postes disponibles est un argument fallacieux, car la jurisprudence est formelle : « le principe de l'égalité d'accès de tous les Français aux emplois et fonctions publics implique qu'il doit être procédé, lors de l'établissement d'une liste d'aptitude conditionnant l'accès à certains de ces emplois et fonctions, à un examen approfondi de la valeur professionnelle de chacune des personnes susceptibles d'y être inscrites ». Selon ce principe général du droit, il est donc bien interdit à une hiérarchie quelconque d'empêcher un agent promouvable de candidater sur une liste d'aptitude, notamment pour des raisons budgétaires.

Lors de l'étude des dossiers, nos commissaires paritaires, tous corps confondus, relèvent tous ces manquements, qui sont portés à la connaissance des services du ministère sur les pratiques en cours.

Enfin, ce sont nos représentants dans les CPE, CCP ou groupes de travail qui doivent lutter pour le droit de nos collègues à candidater pour une promotion de corps et nous faire remonter rapidement ces dysfonctionnements.

Pour ce qui concerne la gestion déconcentrée des collègues de catégorie C pour l'accès à la liste d'aptitude des techniciens, là aussi, des dysfonctionnements sont combattus, notamment avec la mise en place de dispositifs qui voient les collègues de petits établissements, empêchés ou dissuadés de déposer un dossier tous les ans. Mais plus encore dans les EPLE, des collègues ne déposent pas de dossiers sous prétexte qu'il ne peut y avoir de poste de technicien ou d'assistant ingénieur dans leur établissement. Cette cartographie-là est obsolète et ne reflète pas la réalité des besoins en compétences, exercées par nos collègues et non reconnues.



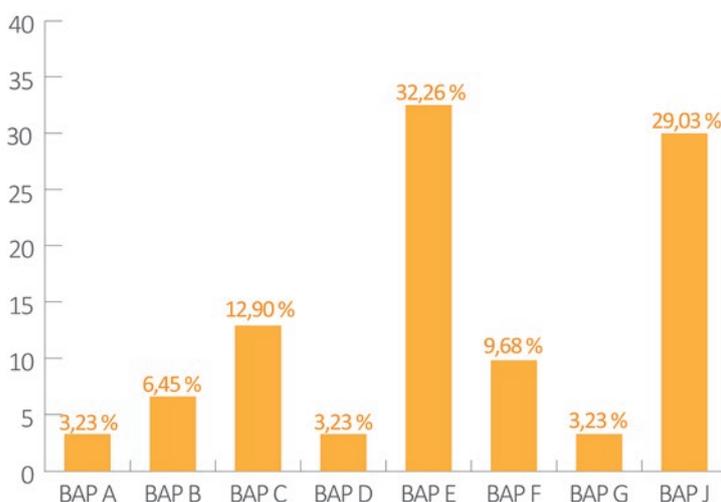
FORUM Snptes

Le SNPTES est le seul syndicat à répondre gratuitement à vos questions sur son forum.
<http://forum.snptes.fr>

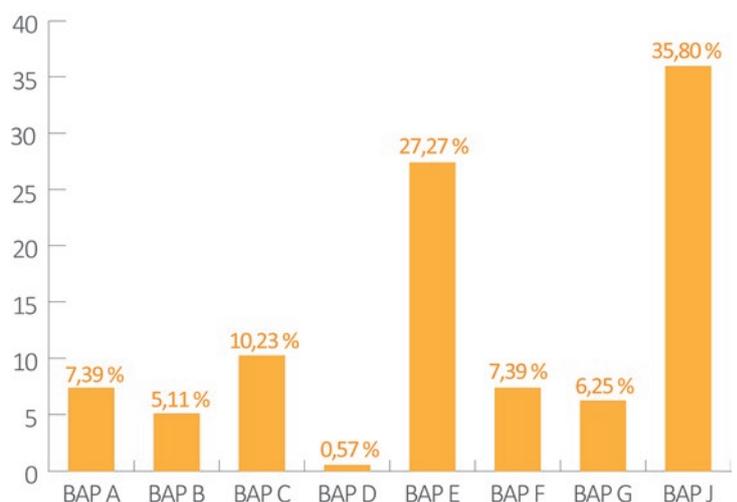
LISTE D'APTITUDE : COMPARATIFS PAR BAP ET PAR SEXE

Il s'agit de comparer, par BAP, le nombre de personnes retenues par rapport au nombre de candidats proposés par les établissements et les rectorats. Nous nous garderons bien d'interpréter ces informations dans la mesure où les classements sont inter-BAP et qu'il n'est pas possible pour les CAPN de modifier les classements des établissements et des rectorats.

Liste d'aptitude - Ingénieurs de recherche

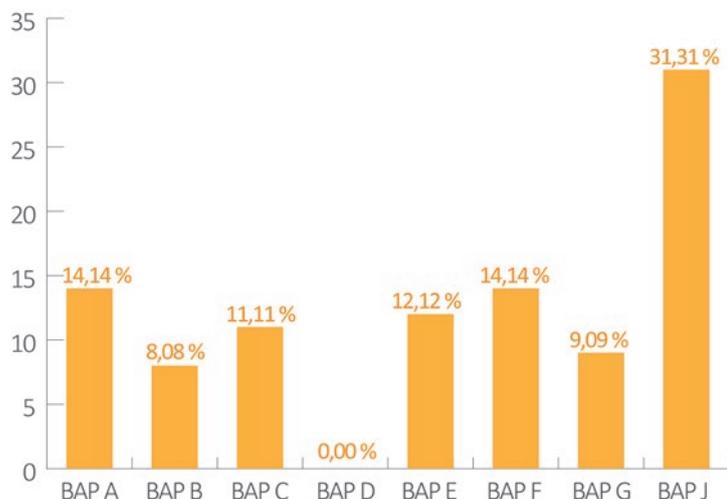


Liste d'aptitude - Ingénieurs d'études

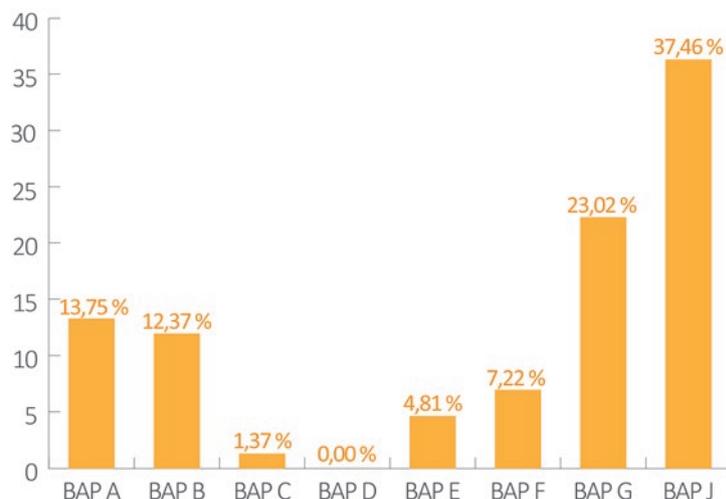


Les informations du SNPTES

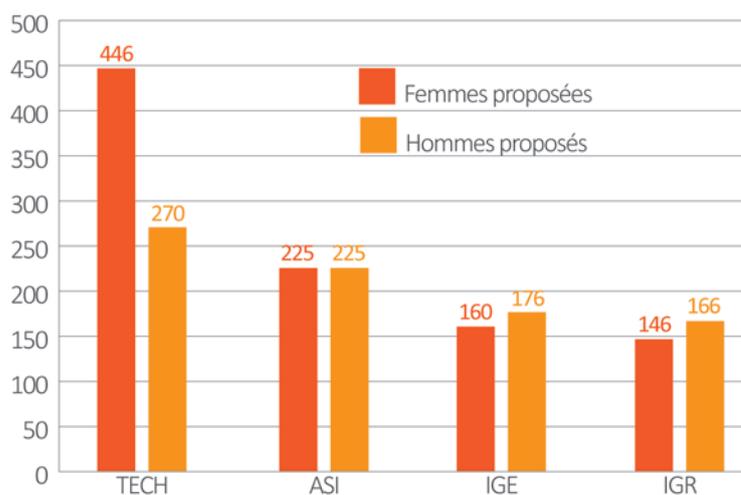
Liste d'aptitude - Assistants ingénieurs



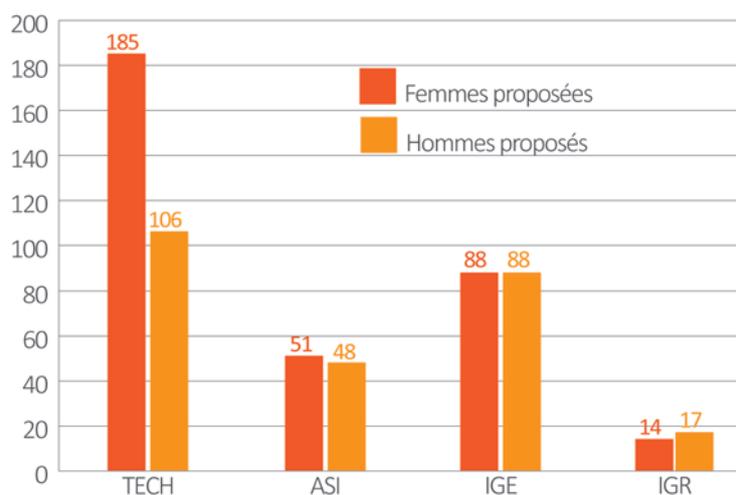
Liste d'aptitude - Techniciens



Liste d'aptitude - Comparatif par sexe
Candidats proposés par leur établissement ou service



Liste d'aptitude - Comparatif par sexe
Candidats retenus par la CAPN

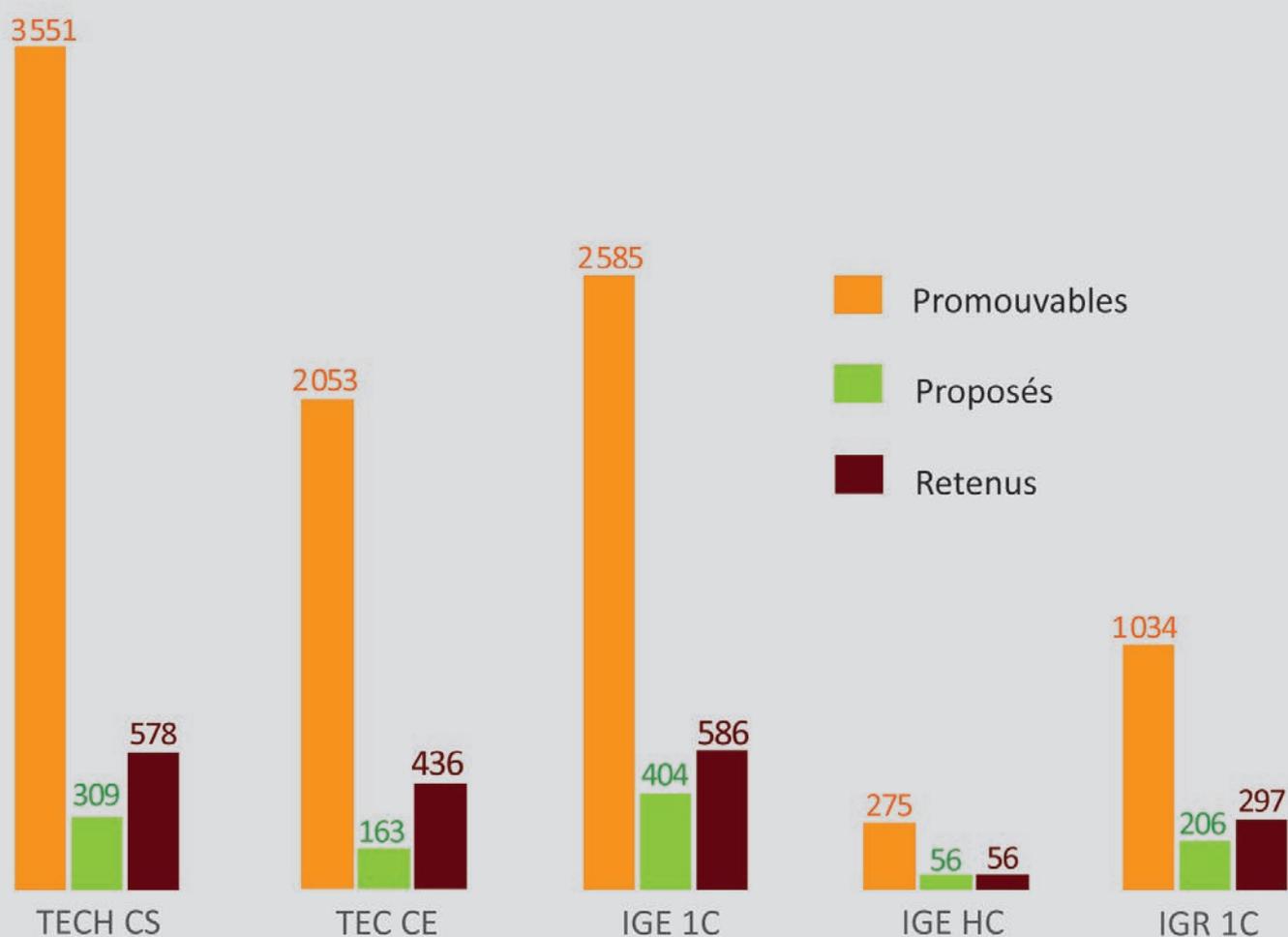


Évolution des possibilités de promotions par liste d'aptitude 2009 / 2017

	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
TECH	291	271	231	230	245	293	280	281	225
ASI	99	98	81	97	68	82	80	86	93
IGE	106	106	85	102	103	111	109	111	127
IGR	26	28	24	27	28	26	32	31	35
Total LA / an	522	503	421	456	444	512	501	509	480

Taux de promotions par tableau d'avancement - session 2017

Grade d'accès	Nbre de promouvables	Nbre de dossiers proposés*	Nbre de candidats retenus	Taux de candidats proposés	Taux de candidats retenus
IGR 1 ^{re} Cl.	1034	206	297	28,72%	69,36%
IGE Hors Cl.	275	56	56	20,36%	100,00%
IGE 1 ^{re} Cl.	2585	404	586	22,67%	68,94%
TECH Cl. Except.	2053	163	436	21,24%	37,39%
TECH Cl. Sup.	3551	309	578	16,28%	53,46%



Nouvelle voie d'accès au grade IGR hors classe et échelon spécial par avancement au choix

Le SNPTES n'a pas attendu l'ouverture des négociations relatives aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR) pour faire des propositions d'amélioration des carrières des ingénieurs de recherche. Face à une situation inédite, le SNPTES a

adressé deux courriers aux ministres (Vincent Peillon en 2013 et Benoît Hamon en 2014) pour leur faire part de sa colère de constater que les jurys de l'examen professionnel n'avaient pas utilisé la totalité des possibilités d'avancement au grade d'ingénieur de recherche hors classe.

Dans ces courriers le SNPTES revendique la mise en place d'une nouvelle voie d'accès à ce grade, un avancement au choix, en complément de l'examen professionnel existant. Le but est de permettre à des collègues qui, pour différentes raisons, ne peuvent pas se présenter à l'examen professionnel, de bénéficier d'une promotion, mais il s'agit également de ne perdre aucune promotion puisque la réglementation prévoit que les possibilités d'avancement non utilisées par les jurys viennent s'ajouter à celles attribuées à l'avancement au choix.

Lors de l'ouverture des négociations relatives à la transposition du PPCR au corps des ingénieurs de recherche, le SNPTES a saisi la balle au bond pour défendre sa proposition. Aujourd'hui, le SNPTES peut se féliciter d'avoir enfin obtenu gain de cause puisqu'un premier tableau d'avancement au choix a été établi, pour l'année 2017. Il s'agit d'une victoire qu'aucune autre organisation syndicale ne peut revendiquer. Un autre gain de ces négociations est l'accès à la hors échelle B. Même si le SNPTES accueille avec

intérêt cette avancée, il ne peut que considérer que le verre n'est qu'à moitié plein. Il revendique en effet l'accès à la hors échelle D et exige que l'avancement à la hors échelle B ne soit pas réalisé dans le cadre d'un échelon spécial dont l'accès est contingenté, mais dans le cadre d'un échelon classique.

Vous trouverez ci-dessous un bilan de cette première campagne d'avancement. La CAPN disposait de 45 possibilités (41 + 4 non utilisés lors de l'examen pro) pour le tableau d'avancement au choix. Vous noterez également que 51 % des promus sont des femmes, alors qu'elles ne représentent que 37 % des promouvables. Pour l'accès à l'échelon spécial, pour mémoire, la réglementation prévoit deux viviers, V1 dit "Voie fonctionnelle" et V2 dit "Voie à l'ancienneté". Pour votre information, pour 2017, au total (V1+V2), 51 ingénieurs de recherche ont accédé à la hors échelle B. 43 étaient éligibles au titre des deux viviers (84,3 %), 5 au titre du vivier 1 (9,8 %) et 3 au titre du vivier 2 (5,9 %).

Éléments statistiques* accès au choix au grade des IGR Hors classe 2017 par secteur

	Promouvables	%	Proposés	%	Promus	%
Administration centrale	24	6 %	5	5 %	4	9 %
Universités	292	72 %	73	70 %	27	60 %
Rectorats	78	19 %	21	20 %	13	29 %
Autres	14	3 %	5	5 %	1	2 %
Total	408		104		45	

Éléments statistiques accès au choix au grade des IGR Hors classe 2017 par genre

	Promouvables	%	Proposés	%	Promus	%
Femmes	150	37 %	48	46 %	23	51 %
Hommes	258	63 %	56	54 %	22	49 %
Total	408		104		45	

Éléments statistiques échelon spécial IGR Hors classe 2017 par genre

Promouvables V1**			Promouvables V1 et V2***			Promouvables V2		
H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
201	111	312	102	39	141	14	8	22
64 %	36 %		72 %	28 %		64 %	36 %	
Promus V1			Promus V1 et V2			Promus V2		
H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
3	2	5	31	12	43	2	1	3
60 %	40 %		72 %	28 %		67 %	33 %	

*Données statistiques établies par le ministère - **V1 : Voie fonctionnelle - ***V2 : Voie à l'ancienneté

Bilan tableau d'avancement suite à la sélection professionnelle TECH 2017

Grade d'accès	Nombre de Promouvables	Nombre de candidats retenus	Taux de promotion
TECH Cl. Except.	1803	162	8,99 %
TECH Cl. Sup.	5800	303	5.33 %
Grade d'accès	Nombre de Promouvables	Nombre de personnes ayant participé à l'oral	Taux de participation
TECH Cl. Except.	1803	482	26,73 %
TECH Cl. Sup.	5800	632	10.90 %
Grade d'accès	Nombre de personnes ayant participé à l'oral	Nombre de candidats retenus	Taux de réussite
TECH Cl. Except.	482	162	33,61 %
TECH Cl. Sup.	632	309	48.89 %

** Le nombre d'inscrits à l'examen professionnel pour l'accès au grade de Classe exceptionnelle était de 528 : (parmi eux 278 étaient des femmes et 250 des hommes). Le nombre de candidats auditionnés était de 482. Parmi les candidats retenus, 86 étaient des femmes et 76 des hommes.*

Bilan tableau d'avancement suite à la sélection professionnelle IGR HC 2017

Grade d'accès	Nombre de Promouvables	Nombre de candidats retenus	Taux de promotion
IGR HC	1416	90	6.36 %
Grade d'accès	Nombre de Promouvables	Nombre de personnes ayant participé à l'oral	Taux de participation
IGR HC	1416	173	12.22 %
Grade d'accès	Nombre de personnes ayant participé à l'oral	Nombre de candidats retenus	Taux de réussite
IGR HC	173	90	52.02 %

** Une des revendications du SNPTES était d'obtenir un tableau d'avancement pour la Hors classe des IGR. Avec la mise en œuvre d'un PPCR qui n'est que partiellement satisfaisant, l'instauration d'un tableau d'avancement, nous permettra au moins d'utiliser toutes les possibilités de promotion dans le grade supérieur du corps des IGR.*

Bilan tableau d'avancement suite à la sélection professionnelle IGR HC 2013 / 2017

Années	Remplissaient les conditions	Présents	% des éligibles du corps présents	Possibilités	Retenus	% Retenus / Possibilités
2013	1108	128	11.55 %	77	49	63.64 %
2014	1209	134	11.08 %	84	38	45.24 %
2015	1254	154	12.28 %	87	65	74.71 %
2016	1399	151	10.79 %	94	68	72.34 %
2017	1416	173	12.22 %	94	90	95.74 %

** Une des revendications du SNPTES était d'obtenir un tableau d'avancement pour la Hors classe des IGR. Avec la mise en œuvre d'un PPCR qui n'est que partiellement satisfaisant, l'instauration d'un tableau d'avancement, nous permettra au moins d'utiliser toutes les possibilités de promotion dans le grade supérieur du corps des IGR.*

TABLEAU D'AVANCEMENT : COMPARATIFS PAR BAP ET PAR SEXE

Il s'agit de comparer, par BAP, le nombre de personnes retenues par rapport au nombre de candidats proposés par les établissements et les rectorats. Nous nous garderons bien d'interpréter ces informations dans la mesure où les classements sont inter-BAP et qu'il n'est pas possible pour les CAPN de modifier les classements des établissements et des rectorats.

Tableau d'avancement
Ingénieurs de recherche 1^{re} classe

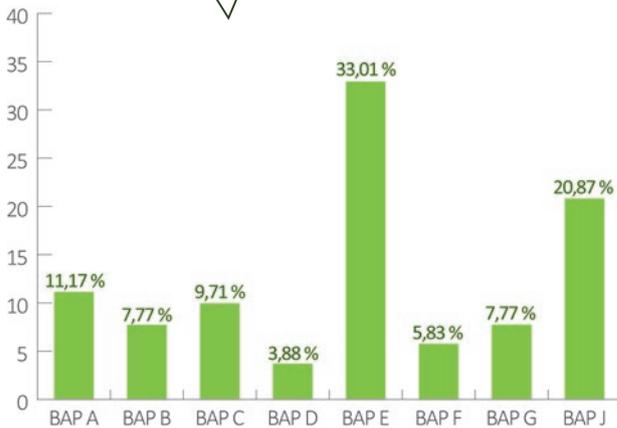


Tableau d'avancement
Ingénieurs d'études hors classe

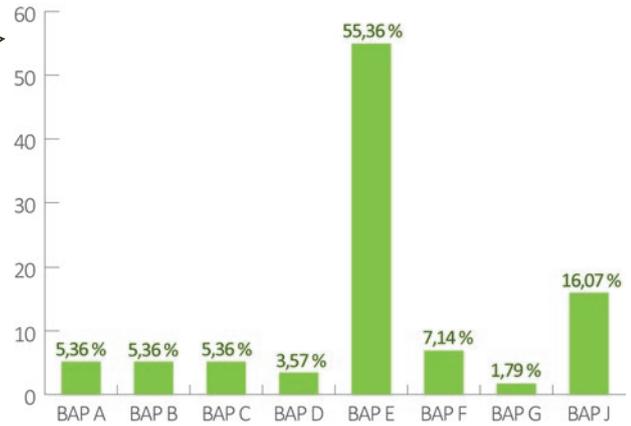


Tableau d'avancement
Techniciens classe exceptionnelle



Tableau d'avancement
Ingénieurs d'études 1^{re} classe

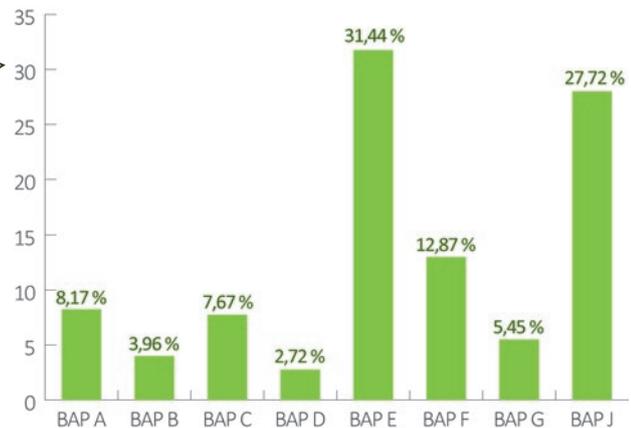
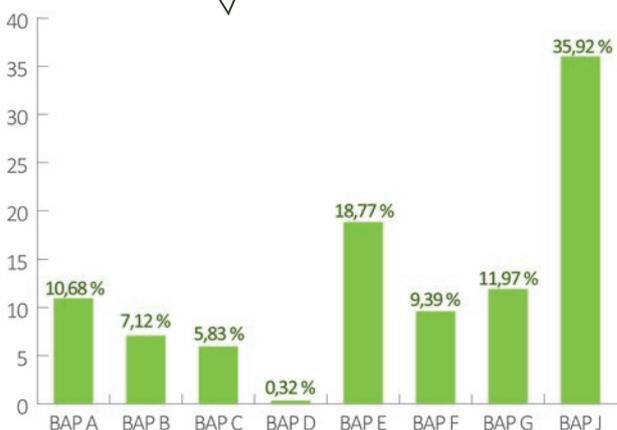


Tableau d'avancement
Techniciens classe supérieure



Candidats proposés par leur établissement ou service

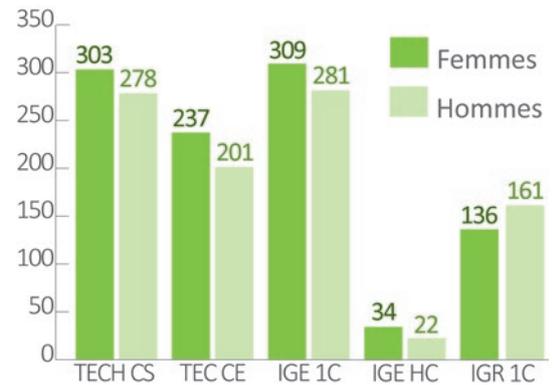
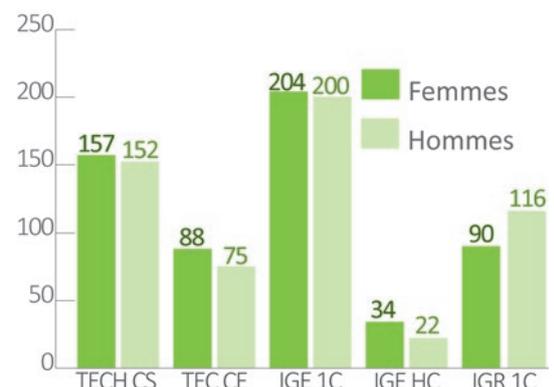


Tableau d'avancement
Comparatifs par sexe

Candidats retenus par la CAPN



CT

LES COMITÉS TECHNIQUES

Dans le cadre des négociations qui ont précédé la publication de la loi LRU, le SNPTES a exigé et obtenu la création de cette nouvelle instance

dans chaque établissement d'enseignement supérieur.

Face au pouvoir renforcé des présidents d'universités et au transfert de nouvelles compétences aux établissements, il était en effet, important d'obtenir la mise en place de CT. Ils doivent être obligatoirement consultés sur les questions suivantes :

- problèmes d'organisation des établissements et des services, fonctionnement (dont les moyens en personnels et budgétaires) ;
- examen des grandes orientations de l'établissement ;
- évolution des effectifs et des qualifications, formation ;
- hygiène et sécurité (en liaison avec le CHSCT) ;
- en outre, les CT des universités ont une compétence élargie à toute la « Gestion des ressources humaines ».

Vos élus défendront toutes les mesures favorables aux personnels et s'opposeront vigoureusement à toutes les dérives induites par l'autonomie renforcée des universités.

CAPL, CAPA ET CAPN ITRF

Les attributions des Commissions administratives paritaires académiques (catégorie C) et nationales (catégories A et B) sont identiques. Elles concernent l'ensemble des événements de notre carrière pour lesquels l'autorité de nomination est compétente : recrutement, titularisation, fin de stage, réintégration, intégration, mutation, détachement, réduction de durée d'échelon (bonification), promotion par tableau d'avancement et liste d'aptitude, recours contre refus de temps partiel, disciplinaires...

Le SNPTES, après sa victoire, lors des élections aux CAPN, CAPL et CAPA de 2014, continue à être la première organisation syndicale des personnels ITRF. Cette confiance, exprimée par la très grande majorité des collègues ITRF, nous engage à poursuivre notre action de défense du statut et de bon fonctionnement des commissions CPE, CAPL, CAPA et CAPN, animée par un souci de traitement équitable des dossiers.

LES INSTANCES PARITAIRES



CPE

DÉFENDRE LES ÉTAPES FONDAMENTALES DU DIALOGUE SOCIAL

Les Commissions paritaires sont des lieux d'expression de nos revendications et des instances cruciales pour les différents épisodes de notre vie professionnelle.

La Commission paritaire d'établissement (CPE) est le premier maillon de ce dialogue social. Mise en place conformément au décret 99-272 du 6 avril 1999, elle permet l'étude et la défense des dossiers individuels (mutations, avancements, listes d'aptitude...). Elle a donc un rôle de pré-CAP par rapport aux CAP locales, académiques ou nationales.

Dans une majorité d'établissements, le bon fonctionnement des CPE a démontré leur pertinence. Le SNPTES revendique la création de CPE dans tous les établissements et organismes où exercent des personnels BIATOSS.

DISCIPLINAIRE

Même s'il existe quelques rares situations qui peuvent donner lieu à des sanctions individuelles, le SNPTES veille, notamment grâce à ses élus des CPE et CAP, à ce que le pouvoir disciplinaire des directions ne donne pas lieu à certaines dérives.





Scrutins du jeudi 29 novembre au jeudi 6 décembre 2018
Modalités de VOTE - CAPN ET CAPA



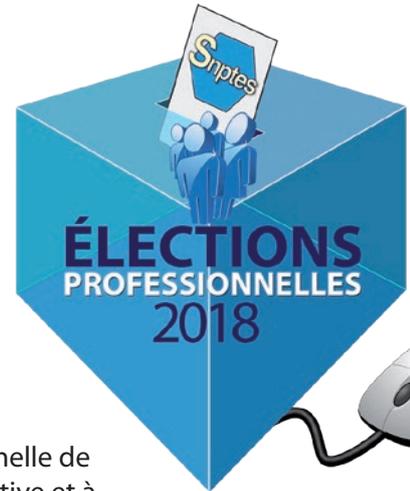
ÉTAPE 1

ADRESSES DE MESSAGERIE

JE ME CONNECTE À MON ESPACE ÉLECTEUR

<https://elections2018.education.gouv.fr>

- ↳ Je saisis **mon adresse de messagerie professionnelle** (exemple : prenom.nom@nométablissement.fr)
- ↳ Je crée **mon mot de passe électeur** (8 caractères minimum contenant au moins 1 majuscule, 1 minuscule et 1 chiffre)
- ↳ Je confirme **mon mot de passe électeur** via le lien reçu sur ma messagerie professionnelle
- ↳ J'accède à **mon espace électeur**



ÉTAPE 2

ESPACE ÉLECTEUR

J'ACCÈDE À MON ESPACE ÉLECTEUR

- ↳ Consultation du profil électeur
- ↳ Information sur les scrutins auxquels je participe
- ↳ Vérification de mon inscription aux scrutins correspondant à mon corps ou à mon échelle de rémunération d'appartenance (voir en p.29 les différents scrutins), à ma position administrative et à mon affectation. Éventuellement, possibilité de contester en ligne
- ↳ Possibilité de modifier mon mot de passe électeur
- ↳ Consultation des listes électorales
- ↳ Accès à **mon espace vote**

Tutoriel électeur en ligne
<https://goo.gl/LQhfyY>

ÉTAPE 3 (à partir du 5 novembre)

LISTES DE CANDIDATS ET PROFESSIONS DE FOI

LES LISTES ÉLECTORALES DES SCRUTINS SONT PUBLIÉES

Novembre

5

ÉTAPE 4 (entre le 5 et le 13 novembre)

NOTICE DE VOTE

MA NOTICE DE VOTE M'EST REMISE EN MAIN PROPRE, SUR MON LIEU DE TRAVAIL CONTRE ÉMARGEMENT, À MON ADRESSE POSTALE OU PAR MÊL

- ↳ Elle contient **mon identifiant électeur**

Novembre

5-13

ÉTAPE 5 (du 29 novembre 10h. au 6 décembre 17h.)

JE VOTE

Je vote du jeudi 29 novembre au jeudi 6 décembre 2018

JE VOTE AVEC :

- ↳ **mon identifiant électeur**
- ↳ **mon mot de passe électeur**

! Je vote depuis n'importe quel ordinateur, tablette ou téléphone connecté à internet dans le lieu de mon choix (travail, domicile, etc.)

Nov. - Déc.

29 - 6

Espace Electeur
<https://elections2018.education.gouv.fr>
VOTEZ

Le service des ressources humaines de votre établissement dispose de votre notice de vote individuelle à retirer avant le jeudi 29 novembre. N'hésitez pas à le contacter !
Besoin d'aide : contactez votre section académique SNPTES (liste en page 30)

ATTENTION

Les agents de catégorie A et B votent pour les CAPN.
Les agents de catégorie C votent deux fois, une fois pour les CAPN et une fois les CAPA.

Les informations du SNPTES

Ingénieurs de recherche

	NOM	Prénom	Établissement
Hors cl.	BERNARD	Ludovic	Université d'Avignon
	CHAUVEAU	Thierry	Université de Paris 13
	JEAN	Dominique	Rectorat de Montpellier
	MORGUEROU	Philippe	Université de Rouen Normandie
1 ^{re} cl.	ROPA	Patrick	Université du Littoral
	ROUX	Claude-Isabelle	INALCO
	PELLEN	Pascal	Université de rennes 1
	FILLON	Brigitte	Université Lyon 2
	RIZZONI	Nathalie	Sorbonne Université
2 ^e cl.	NIEDERLANDER	Daniel	Université de Dijon
	GENDRAUD	Claude	Université Clermont Auvergne
	FICHOT	Aurélié	Institut d'Etudes Politiques
	DE PARSEVAL	Philippe	Université Toulouse 3 Paul Sabatier
	LHUISSIER	Jérôme	Université de Nice Sophia Antipolis
	FLAUSS	Fabrice	Rectorat de Bordeaux

Ingénieurs d'études

Hors cl.	OTTAVIANI	PHILIPPE	Université de Corté
	SIRET	Carole	Aix-Marseille Université
	DUBOC	Jean Philippe	Université de Valenciennes
	BARON	Marie-Françoise	Université de Bordeaux
2 ^e cl.	CARPENTIER	Michael	Rectorat d'Orléans-Tours
	BENAMA	Nacéra	Institut National Universitaire Jean-François Champollion
	THIERY	Joelle	Université de lorraine
	TAILLADES	Hubert	Université de Montpellier
	PARMENTIER	Caroline	Sorbonne Université
	PAPON	Stéphane	CROUS Poitiers
	LHERMITTE	Sophie	Université de Paris 1
	RICHER	Delphine	Université de Lille
	DELALANDE	Christophe	Université d'Angers
LE BRAS	Philippe	CNAM	

Assistants ingénieurs

RIVIERE	Patrick	Université de la Réunion
PLOQUIN	Jocelyne	IUT Saint-Nazaire
DOREMUS	Alain	Université de Lille
GOURIOU	Stéphanie	Université de Brest
BERCUT	Sophie	Université de Poitiers
TARIS	François	Observatoire de Paris
PERNET	Colette	Lycée Georges de la tour
NICOLI	Stéphane	Université de Rennes 2



LES CANDIDATS

du
jeudi 29
novembre
au
jeudi 6
décembre

Le SNPTES
présente
des candidats
dans tous les
corps et tous
les grades

ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES
2018

Les informations du SNPTES



Techniciens		NOM	Prénom	Localisation
	Cl. excep.	FERNAND	Pierre	Université de Clermont Auvergne
		LE FLOCH	Anne-Laure	Université de Pau
		FRANCK	Mireille	Lycée De Lattre de Tassigny
		AVALLONE	Nathalie	CINES
		MARCHIONE	Helena	Université de Bordeaux
		FERNANDEZ	Sandra	Université de haute Alsace
	Cl. supérieure	CHRISTINE	Lucie	Université des Antilles
		MOINE	Claude	Université de Dijon
		DE BURES	Anne	Université de Perpignan
		NORET	Aurélien	Université de Rouen
		NIEL	Alain	Université de Nantes
		BERTRAND	Jean Marc	Université de Montpellier 3
	Cl. normale	LABRUYERE	Sylvie	Université d'Artois
		SISSAN	Béatrice	Ecole normale supérieure
		BRAYAC	Souad	Lycée Auguste Loubatière
WILHELM		Laurence	Université de Strasbourg	
LECARPENTIER		François	Université de Caen	
BACHELARD-CHAZALETTE		Philippe	Université de Toulouse 3	
DAUPHIN		Florent	Université de Nice	
PRUDLO	Éric	Université de Paris 1		

CANDIDATS SNPTES AUX ÉLECTIONS CAPN ITRF



	NOM	Prénom	Localisation
Principal 1 ^{re} cl.	VERSHELDE	Sandrine	Lycée des Flandres
	MOKHTARI	Rachid	Université Sorbonne université
	JUILLET	Nicolas	Lycée Amiral
	PHAM-MINH	Sylvia	Lycée Henri Moissan
	ZEMA	Nathalie	Université de Montpellier
Principal 2 ^e cl.	CRETEL	François	Rectorat de Paris
	KELETAONA	Ponove	Université de Nouvelle Calédonie
	HOSPITAL	Fabienne	Lycée E. Reclus et Paul Broca
	SACEPE	Jack	Lycée de la pléiade
	CABRIMOL	Francine	Lycée Victor Duruy
	DOVERNE	Rachid	Crous de Créteil
	JEAN	Emmanuelle	IUT Louis Pasteur
	FOLIGUET	Elodie	Lycée Henri Poincaré
	LHOPITAL	Séverine	Lycée Dumont d'Urville
	JEFFREY	Nolita	Université de Guyane
	CAPARROS	Céline	Lycée Gén. & Tec. Comte de Foix
	DELABRE	Frédéric	Université d'Artois
	LOPEZ	Magalie	Université de Bordeaux
	FAUSSER	Jean Luc	Université de Strasbourg
	BONHOMMEAU	Céline	Ecole nat. d'ingénieur de Brest
FERRAND	Charlotte	Lycée polyvalent Albert Clavielle	
ROBILLARD	Ludovic	Lycée de l'image et du son	



INGÉNIEURS DE RECHERCHE, INGÉNIEURS D'ÉTUDES ET ASSISTANTS INGÉNIEURS : L'AMÉLIORATION DES CARRIÈRES DOIT ÊTRE POURSUIVIE !

Lors des négociations relatives à l'application du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), le SNPTES a obtenu des avancées significatives et la prise en compte d'une partie de ses revendications. Ce n'était pas gagné d'avance, puisque ce texte ne prévoyait à l'origine qu'une revalorisation pour les corps de A type (attachés d'administration) et une simple concertation pour les autres corps (ingénieurs d'études, bibliothécaires, etc.). Pour les A+ et les corps dits petit A, il est juste précisé : « Une attention particulière sera portée aux corps et cadres d'emplois atypiques. »

Le SNPTES a alors mené des actions auprès des ministères chargés de la fonction publique, de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, pour que les corps des assistants ingénieurs, d'ingénieurs d'études et des ingénieurs de recherche puissent également être revalorisés.

Un des engagements du PPCR était : « Harmoniser les carrières et les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique. »

Il est clair que nous sommes loin du compte, mais vu les obstacles que nous avons dû surmonter (opposition de la direction du CNRS, absence de soutien de la CPU, faiblesse des revendications des autres syndicats,

etc.), le SNPTES peut être satisfait d'avoir néanmoins obtenu de nombreuses avancées. Le SNPTES revendique une amélioration générale des carrières, ainsi que des mesures catégorielles, notamment l'intégration des assistants ingénieurs dans le corps des ingénieurs d'études, la fusion de la 2^e classe et de la 1^{re} classe des ingénieurs de recherche et un alignement sur les corps homologues de catégorie A+ qui accèdent en grande majorité à la hors échelle D, un accès des ingénieurs d'études au corps des ingénieurs de recherche par liste d'aptitude et concours, avec la garantie d'un gain indiciaire et sans risque d'inversion de carrières.

Le SNPTES demande également une amélioration des régimes indemnitaires. Alors que les derniers bilans sociaux du ministère précisent « qu'à niveau de corps équivalent, un agent de la filière "ITRF" perçoit moins qu'un agent de la filière "administrative" », le SNPTES s'indigne qu'aucune mesure d'alignement sur le mieux-disant n'ait encore été mise en place par les établissements.

Le SNPTES a une nouvelle fois besoin de votre soutien pour poursuivre ses actions de défense et de développement des intérêts des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation.

Le bilan de l'action du SNPTES sur le dernier mandat (2014-2018) :

Ingénieurs de recherche :

- revalorisation indiciaire en complément de la mesure « transfert primes/points » ;
- création d'un tableau d'avancement au choix pour l'accès à la hors classe ;
- création d'un échelon spécial (HEB) au sommet de la hors classe ;
- augmentation du taux de promotion pour l'accès à la 1^{re} classe (20 % au lieu de 13,5 %) ;
- augmentation du taux de promotion pour l'accès à la hors classe (+ un tiers).

Ingénieurs d'études :

- Revalorisation indiciaire en complément de la mesure « transfert primes/points » ;
- alignement des indices sommitaux sur les autres filières ;
- fusion de la 1^{re} et de la hors classe ;
- augmentation du taux de promotion pour l'accès au corps des ingénieurs de recherche (1/5^e au lieu 1/6^e).

Assistants ingénieurs :

- augmentation des possibilités d'accès au corps des ingénieurs d'études (un tiers au lieu de 1/5^e) ;
- revalorisation indiciaire en complément de la mesure « transfert primes/points ».





— TECHNICIENS : LES OUBLIÉS DU PPCR !

Les dernières réformes du corps des techniciens n'ont pas été satisfaisantes.

La mise en place du nouvel espace statutaire, en 2011, a même été une régression sans précédent pour les techniciens de classe normale. Il n'est plus possible d'accéder, par examen professionnel, directement à la classe exceptionnelle, sans passer au préalable par la classe supérieure. En plus, il faut désormais plus d'années pour accéder au dernier échelon de la classe normale.

Le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) aurait pu être l'occasion de rectifier cette erreur. Malheureusement, il l'a, au contraire, accentué en supprimant les réductions d'ancienneté qui permettaient de changer d'échelon plus rapidement.

Seul lot de consolation, le SNPTES a arraché, in extremis, une mesure exceptionnelle qui durera malheureusement uniquement trois ans, l'augmentation des possibilités d'accès au corps des assistants ingénieurs.

Le SNPTES demande la pérennisation de cette mesure. Il continue de revendiquer une restructuration du corps des techniciens en deux grades. Il demande la fusion de la classe normale et de la classe supérieure.

Dans le même temps, le reclassement des techniciens de classe supérieure dans la classe exceptionnelle. L'ajout de points d'indice à tous les échelons de la classe exceptionnelle.

Le SNPTES revendique le reclassement en catégorie A de tous les techniciens exerçant des fonctions supérieures à leur corps.

Agissez pour
votre carrière :
votez SNPTES



— ADJOINTS TECHNIQUES : UNE VÉRITABLE AUGMENTATION DES SALAIRES EST NÉCESSAIRE !

Même si la baisse du pouvoir d'achat concerne l'ensemble des fonctionnaires, il est évident que cette problématique a un impact beaucoup plus important sur les adjoints techniques qui perçoivent des salaires dérisoires au regard de l'augmentation du coût de la vie.

Après une modique revalorisation du point d'indice en février 2017, le gouvernement Édouard Philippe a décidé de ne plus augmenter la valeur du point d'indice et de geler les mesures programmées dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR). Les colmatages indemnitaires (GIPA, prime de Noël, complément indemnitaire annuel, etc.) ne règlent pas de manière durable la problématique du pouvoir d'achat et de la reconnaissance de nos métiers, de nos compétences et de nos niveaux de responsabilité. Les représentants des personnels qui siègent dans les instances paritaires constatent également que de nombreux collègues devraient être reclassés en catégorie B voire A, pour certains.

Le SNPTES est tout de même fier d'avoir obtenu la prise en compte d'une de ses revendications : **la restructuration du corps en trois grades !** Il exige néanmoins que les règles suivantes soient appliquées :

- les recrutements doivent majoritairement, voire exclusivement pour certains métiers, être organisés dans le deuxième grade ;
- le premier grade doit uniquement être utilisé pour permettre à la fonction publique de jouer pleinement son rôle d'ascenseur social. Seules, les personnes sorties du système éducatif sans diplôme et sans qualification professionnelle doivent pouvoir accéder à ce type de recrutement sans concours.

Le SNPTES revendique également :

- une augmentation importante des salaires et l'intégration des primes dans le salaire ;
- le reclassement de tous les adjoints techniques exerçant des fonctions de catégorie B dans le corps des techniciens ;
- la modification des règles de classement suite à une promotion (minimum + 60 points d'indice).

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Pour le SNPTES, il est indispensable de faire évoluer nos établissements vers une meilleure prise en compte de l'humain au travail.

La formation initiale et continue des encadrants constitue un des piliers de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

La possibilité de télétravailler constitue l'un des leviers offerts aux personnels pour améliorer la qualité de vie au travail en permettant de mieux concilier les temps de vie professionnels et personnels. Pour le SNPTES, le télétravail doit être encadré afin d'éviter certaines dérives (atteintes à la vie privée, nombre d'heures travaillées, isolement, inégalité de traitement entre travailleurs « résidents » et « télétravailleurs », etc.).

Dans le contexte d'hyperconnectivité actuel, le SNPTES revendique le droit à la déconnexion afin de mieux respecter nos temps de repos et congés, et notre vie privée.

Afin d'améliorer la qualité de vie au travail, le SNPTES demande que les établissements mettent en place :

- des chartes des temps qui permettent par exemple de professionnaliser l'organisation des réunions (commencer et terminer à l'heure, ni trop tôt ni trop tard, pas sur la pause méridienne...) et les règles d'utilisation des mails et téléphones ;
- une véritable organisation du travail concertée avec les agents ;
- le déploiement du télétravail (sans condition d'éloignement géographique) ;
- une véritable écoute de vos problématiques métiers ;
- une amélioration du cadre de travail.

JE VOTE À L'URNE
OU PAR CORRESPONDANCE
POUR LE CTMESR



J'AI DES DIFFICULTÉS À
ME CONNECTER À
MON ESPACE ÉLECTEUR,
JE CONSULTE
LE FORUM SNPTES
(<https://goo.gl/KJkxue>)



ÉLECT
PROFESSI
20



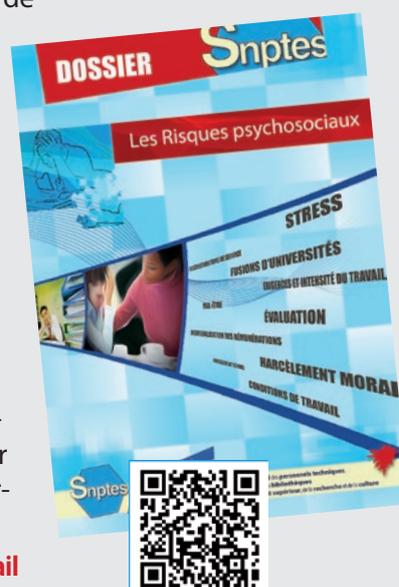
LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Pour le SNPTES, il est plus que temps que nos établissements mettent en œuvre des plans d'actions pour lutter contre ces risques auxquels nous sommes exposés. Le SNPTES rappelle l'utilité du CHSCT, des comités de prévention des RPS, des cellules RPS avec garantie d'anonymat dès la rentrée (pour écouter, orienter en cas de souffrance, alerter le CHSCT et s'assurer de la protection).

Pour le SNPTES, la prévention de ces risques ne doit pas se limiter à de beaux discours rarement suivis de réalisations concrètes. Ces risques, à plus forte raison dans nos secteurs particulièrement exposés, doivent aboutir sur une politique et des moyens qui, à terme, devraient permettre de réduire de manière importante ces risques et leurs répercussions sur les agents.

Pour le SNPTES il faut réduire les tensions au travail et les exigences émotionnelles, redonner plus d'autonomie et de marge de manœuvre aux agents, favoriser le dialogue et les échanges sur le travail, donner aux instances représentatives des personnels les moyens de leur action, et veiller au respect des règles professionnelles et déontologiques des valeurs portées par la Fonction publique.

**Luttons ensemble contre la dépossession actuelle du travail
et retrouvons les valeurs qui sont les nôtres !**



Téléchargez le dossier "spécial RPS" sur le site Internet SNPTES
<http://www.snptes.fr/Les-risques-psychosociaux.htm>

HARCELEMENT MORAL, SEXUEL ET SEXISTE ET VIOLENCES À L'ENCONTRE DES AGENTS

Le SNPTES ne peut accepter la multiplication des cas violences physiques et morales au sein de nos établissements.

Le SNPTES exige la mise en œuvre effective de politiques de prévention, d'assistance et de protection des victimes :

- campagnes de sensibilisation ;
- enquêtes auprès des étudiantes et étudiants et des personnels ;
- formations et ateliers sur l'égalité entre les femmes et les hommes et sur les formes de harcèlement ;
- partenariat avec des associations ;
- mise en place de cellules d'écoute ;
- information des procédures à disposition des victimes (dépôts de plainte, procédures disciplinaires, saisine du CHSCT, tribunal administratif).

Ailleurs, c'est la santé des femmes et de leur enfant à naître qui est mise en danger : port de charges lourdes, expositions aux produits cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques...

Enfin, parfois, les comportements et les propos sexistes demeurent sans que les directions ne trouvent rien à redire.

Le SNPTES s'engage et lutte, au jour le jour, contre ces comportements d'une autre époque.

JE VOTE À L'URNE
OU PAR CORRESPONDANCE
POUR LE CTE



JE VOTE PAR INTERNET
POUR LES CAPN ITRF
ET LES CAPA ATRF



ÉLECTIONS
PERSONNELLES
2018

Le SNPTES demande la mise en place d'une réelle politique de prévention de santé et de sécurité au travail au sein de nos établissements, avec un axe fort sur la prévention des risques

psychosociaux et l'amélioration des conditions de vie au travail.

Le SNPTES rappelle le rôle majeur du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et de ses représentants, désignés librement par les organisations syndicales.

Le CHSCT est une instance spécialisée dans l'examen des questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels, qui doit être associée à l'élaboration du programme annuel de prévention, et doit avoir présentation des résultats de l'enquête annuelle et débattre des orientations stratégiques ministérielles adressées chaque année aux établissements.

Les représentants de l'administration, ainsi que les experts ne participent pas au vote. Seuls les représentants des personnels ont le droit de vote.

POLITIQUE DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Cette instance est compétente pour les sujets relatifs aux conditions de travail, notamment dans les domaines suivants :

- organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches) ;
- environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit) ;
- aménagement des postes de travail et adaptation à l'agent ;
- construction, aménagement et entretien des locaux ;
- durée, horaires, aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté) ;
- nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail.

**Le CHSCT a un rôle majeur d'évaluation des risques.
C'est une force de propositions en matière de prévention.
Le SNPTES en fait un axe majeur de son action syndicale.**

MOBILITÉ

Chaque fonctionnaire doit pouvoir utiliser les dispositifs de mobilité prévus par la loi pour répondre à son souhait d'évolution de carrière ou à des changements dans sa vie personnelle : mutation interne et externe, détachement, intégration, mise à disposition, disponibilité.

Le SNPTES rappelle que les établissements doivent respecter leur obligation réglementaire de faire connaître au personnel tous les emplois vacants. Pour cela, le SNPTES demande leur publication via les dispositifs existants : **AMIA, bourses à l'emploi ministérielles et interministérielles**. Une publicité des postes vacants doit également être faite au sein des établissements afin de permettre aux collègues qui le désirent de changer de service ou de fonctions par mutation interne. D'autre part, le SNPTES demande que les établissements ne freinent pas la volonté de mobilité des personnels en se montrant parfois trop sélectifs dans l'étude des dossiers ou en recourant à des profils trop ciblés.

Le SNPTES rappelle son opposition à toute mobilité imposée. La mobilité géographique ou fonctionnelle doit être choisie et non subie ! En cas de réorganisations de services, toutes les précautions doivent être prises pour préserver l'équilibre professionnel et personnel des agents. Cela doit se faire en concertation avec les personnels et en leur proposant la formation nécessaire à l'adaptation à leurs nouveaux emplois.

Enfin, pour le SNPTES, les CPE, CAPA et CAPN doivent pouvoir exercer pleinement leur rôle de contrôle au sujet des questions de mobilité.

DISCRIMINATIONS CONTRE LES FEMMES

Les femmes font toujours l'objet de discriminations, tant en matière de rémunération, de carrière que de droits à congés.

Ainsi, quelques établissements classent toujours les dossiers de promotion en se basant

sur l'ancienneté de service public, tout en sachant très bien que ce critère exclut, de facto, les mères de famille qui ont interrompu leur carrière pendant plusieurs années.

D'autres se permettent de réduire les droits à congés annuels ou ARTT suite aux congés maternités, alors que ceux-ci sont considérés comme du temps de travail effectif et ne modifient donc pas ces droits. **De plus tout fonctionnaire a droit à bénéficier d'un report de ses congés annuels après son congé de maternité, dans l'hypothèse d'une situation de coïncidence de deux périodes de congés. Pour rappel, un congé de maternité n'est pas une période de repos pour les femmes, comme semblent le penser un certain nombre d'établissements, qui diminuent les jours de congés en cas de maternité !**

Dans d'autres établissements, les collègues femmes ITRF se voient délibérément écartées de certaines fonctions.

Ailleurs, c'est la santé des femmes et de leur enfant à naître qui est mise en danger : port de charges lourdes, expositions aux produits cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques...

Enfin, parfois, les comportements et les propos sexistes demeurent sans que les directions ne trouvent rien à redire.

Le SNPTES s'engage et lutte, au jour le jour, contre ces comportements d'une autre époque.

PRESSIONS CONTRE LES SENIORS

Le SNPTES s'insurge contre les pressions dont font l'objet les seniors. Il constate ainsi que certaines directions, par des moyens divers, poussent les collègues à demander, de manière anticipée, leur départ en retraite.

Pour le SNPTES c'est à chaque agent de décider, librement, le moment opportun de son départ !

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE NATIONALE DES ASSISTANTS INGÉNIEURS

POURQUOI LE SNPTES MÉRITE VOTRE CONFIANCE ?

Le SNPTES a été créé en 1953, par des personnels techniciens recrutés par les établissements d'enseignement supérieur. Il a progressivement étendu son champ d'action à l'ensemble des personnels de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports et de la culture.

Le SNPTES détient actuellement 60% des sièges dans les commissions administratives paritaires nationales (CAPN). Ce qui fait de lui le syndicat le plus représentatif des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF).

Ce n'est pas un hasard puisque le SNPTES a revendu obtenu la création du statut des ITRF en 1985. Cette victoire et cette forte représentativité ont permis à d'acquies un haut niveau d'expertise qu'il met au service de la défense et du développement des intérêts des ingénieurs et de l'ensemble des ITRF.

COMPÉTENCES DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

- inscriptions sur une liste d'aptitude
- demandes de mobilité (mutations, réaffectations)
- recours sur le compte rendu de l'entretien d'évaluation
- propositions de refus de titularisation (fonctions) ;
- procédures disciplinaires.

POURQUOI LE SNPTES MÉRITE VOTRE CONFIANCE ?

Le SNPTES a été créé en 1953, par des personnels techniciens recrutés par les établissements d'enseignement supérieur. Il a progressivement étendu son champ d'action à l'ensemble des personnels de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports et de la culture.

Le SNPTES détient actuellement 60% des sièges dans les commissions administratives paritaires nationales (CAPN) qui fait de lui le syndicat le plus représentatif des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF).

Ce n'est pas un hasard puisque le SNPTES a revendu obtenu la création du statut des ITRF en 1985. Cette victoire et cette forte représentativité ont permis à d'acquies un haut niveau d'expertise qu'il met au service de la défense et du développement des intérêts des ingénieurs et de l'ensemble des ITRF.

COMPÉTENCES DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

- inscriptions sur une liste d'aptitude
- inscriptions sur un tableau d'avancement (évaluation spéciale) ;
- résultats des examens professionnels
- demandes de mobilité (mutations, réaffectations)
- recours sur le compte rendu de l'entretien d'évaluation
- propositions de refus de titularisation (fonctions) ;
- procédures disciplinaires.

IL S'AGIT DONC D'UNE ÉLECTION

NOTRE COMBAT CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le SNPTES, sur le terrain, combat toutes les formes de discriminations qu'elles soient liées au sexe, à l'âge, à la religion, aux handicaps, aux origines, à la situation familiale, à la maladie, aux préférences sexuelles, aux idées philosophiques, aux opinions politiques, etc.

ÉGALITE PROFESSIONNELLE

Pour le SNPTES, l'égalité professionnelle doit faire l'objet d'une démarche intégrée et être traduite par un plan d'action pluriannuel dédié qui proposera des mesures concrètes, chiffrées et planifiées concernant à minima :

- la prévention et le traitement des écarts de rémunération ;
- la mixité des métiers, les parcours professionnels et déroulements de carrières ;
- l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Pour le SNPTES, il est plus que temps de faire évoluer les mentalités et les comportements de toutes et tous, et de lutter contre les discriminations à toutes les étapes du parcours professionnel : préparation aux concours, recrutements, formations, promotions et mutations.

Pour le SNPTES, les collègues en congé parental ou disponibilité pour élever un enfant, doivent conserver en totalité leurs droits à avancement d'échelon, et ces périodes doivent être assimilées à des services effectifs.

Le SNPTES demande la mise en œuvre dans nos établissements du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2013, et de sa version 2018 à venir.

HANDICAP

Le SNPTES rappelle que 12 millions de personnes en France sont concernées et que 80% des handicaps sont invisibles.

« **Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.** » (loi du 11 février 2005)

Pour le SNPTES, le syndrome d'épuisement professionnel (Burn out), dont sont victimes toujours plus de nos collègues, et dont les conséquences perdurent tout au long de la vie, doit être reconnu comme maladie professionnelle.

Pour le SNPTES, l'action du FIPHFP en faveur de l'insertion et du maintien en emploi doit être renforcée et les établissements doivent mettre en œuvre une réelle politique du handicap, qui doit faire partie intégrante de celle des ressources humaines. De même, la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) doit systématiquement s'accompagner de propositions de compensations du handicap.

Pour le SNPTES, l'information et la formation des personnels et étudiants sont des préalables indispensables à toute politique handicap, et nous serons toutes et tous gagnants de la mise en place de politiques du handicap. Cela doit faire partie intégrante de la gestion des ressources humaines et de nos carrières, et non être un objet à part.

Le SNPTES rappelle que tout employeur a l'obligation de recruter des travailleurs handicapés pour une proportion d'au moins 6 % de l'effectif total de ses salariés.

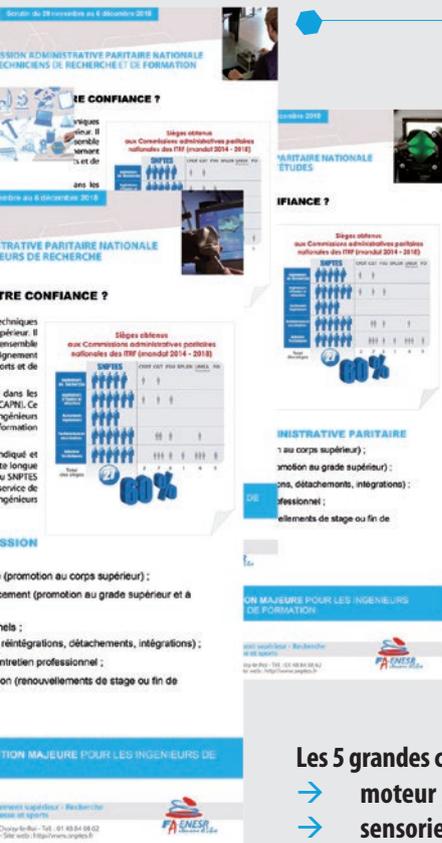
Le SNPTES exige que les établissements se dotent d'un schéma directeur pluriannuel du handicap décliné en quatre axes :

- Consolider les dispositifs d'accueil et d'accompagnement des étudiants handicapés vers l'insertion professionnelle ;
- Développer des politiques de ressources humaines à l'égard des personnes handicapées ;
- Augmenter la cohérence et la lisibilité des formations et des recherches dans le domaine du handicap ;
- Développer l'accessibilité des services offerts par les établissements.

Les 5 grandes catégories de handicap :

- **moteur** ;
- **sensoriel** (visuel, auditif) ;
- **psychique** (pathologies perturbant la personnalité) ;
- **mental** (déficiences intellectuelles) ;
- **maladies invalidantes** (par exemple un cancer).

Dans le contexte actuel d'allongement de la vie au travail, d'accélération des rythmes auxquels nous sommes soumis, et d'explosion prévue des maladies psychiques (troubles de la personnalité, bipolaires, TOC, schizophrénies), mentales, et des troubles DYS, **la problématique du maintien en emploi va exploser dans les prochaines années. Pour le SNPTES il est urgent de prévoir dès aujourd'hui l'accompagnement RH pour mettre en place des procédures qui vont protéger les personnels.**



L'action sociale doit avoir pour vocation l'amélioration des conditions des personnels en se recentrant sur la notion de solidarité et d'urgence.

ACTION SOCIALE

Au nom du principe d'égalité, le SNPTES rappelle que l'ensemble des personnels doit bénéficier des mêmes niveaux de prestations que les personnels des autres ministères.

Le SNPTES constate que l'accès à l'action sociale ministérielle ne répond toujours pas, en l'état, aux attentes des personnels.

Il existe des différences de traitement selon les établissements et services du fait de l'absence de véritables politiques et du manque de moyens dédiés à l'action sociale.

Les actions d'initiatives locales (établissements et rectorats) ne sauraient être une réponse adaptée, le SNPTES exige que tous les personnels, quel que soit leur lieu d'affectation, bénéficient des mêmes prestations.

Le SNPTES ne saurait se satisfaire d'une politique à minima. Dans cet esprit une présentation annuelle des plans et des budgets ministériels d'action sociale doit être faite auprès des comités techniques ministériels, permettant ainsi d'engager un véritable dialogue sur les choix d'orientations stratégiques de l'action sociale.

RÉGIME INDEMNITAIRE

LE SNPTES EXIGE LA PRISE EN COMPTE DES SUJÉTIONS ET DE L'EXPERTISE !

Le 18 octobre 2018, le bilan social 2016-2017 a été présenté au comité technique ministériel (CTMESR). Le constat du ministère est sans appel : « *Dans l'enseignement supérieur, la comparaison de l'attribution indemnitaire moyenne aux agents BIATSS appartenant aux deux filières les plus nombreuses, permet de constater sur l'année 2016, qu'à niveau de corps équivalent, un agent de la filière "ITRF" perçoit moins qu'un agent de la filière "administrative" ».*

La mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) aurait dû permettre de gommer ces inégalités. Nous constatons malheureusement qu'il n'en est rien.

Seul syndicat à avoir abordé la question de la prime de fonctions informatiques (PFI) lors des négociations ministérielles, le SNPTES a fait inscrire dans la circulaire d'application : « *Lors de la détermination des minima de gestion propres à votre établissement, vous déterminerez de manière spécifique le montant de l'IFSE des agents exerçant des fonctions informatiques qui antérieurement au RIFSEEP auraient ouvert droit à une indemnisation spécifique – la PFI –, prime désormais incluse*

dans l'IFSE. » Malgré cette directive, le SNPTES constate avec indignation que de nombreux établissements cherchent à supprimer ce complément indemnitaire, à en limiter le périmètre d'attribution ou traiter les nouveaux arrivants différemment des autres. Pour le SNPTES, c'est inacceptable !

Le SNPTES fait également le constat que la plupart des établissements n'ont pas ou mal utilisé la cartographie ministérielle des fonctions qui doit permettre les classements dans les différents groupes fonctionnels. Ces établissements se sont souvent contentés de répartir les collègues en tenant compte uniquement du niveau hiérarchique. Ils ont ainsi totalement occulté d'autres fonctions qui devraient être valorisées. Les fonctions d'encadrement et les fonctions informatiques ne doivent pas être les seules à être reconnues. Comme son nom l'indique, les sujétions et les niveaux d'expertise doivent également être pris en compte dans le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE). En conclusion, pour le SNPTES ce dossier n'est pas clos. Il demande au ministère d'interpeller les établissements sur cette problématique et il appellera les ITRF à se mobiliser partout où ce sera nécessaire.

	Montant en €/an	Montant en €/mois
ATRF	2 685,00 €	223,75 €
TCH	3 866,00 €	322,17 €
ASI	4 482,00 €	373,50 €
IGE	5 538,00 €	461,50 €
IGR	8 924,00 €	743,67 €

Montants moyens indemnitaires perçus par les ITRF de l'enseignement supérieur en 2016

(source bilan social du ministère de l'ESR publié en 2018)

Évolution de carrière par corps et grades des ITRF

Les tableaux ci-contre indiquent :

Le traitement mensuel brut, hors prélèvements salariaux à partir du 1^{er} janvier 2019.

Pour les zones 1 et 2, il faut ajouter l'indemnité de résidence respectivement 3 % et 1 % du traitement brut.

La valeur du point d'indice annuel au 1^{er} juillet 2017 de 56,2323 € reste inchangée pour l'année scolaire 2018-2019.

Comprendre votre fiche de salaire

Cotisation d'assurance vieillesse : (retenue pour pension civile) : 10.56 % pour 2018 sur le traitement indiciaire brut et la nouvelle bonification indiciaire (NBI). L'évolution du taux de cotisation basculera à 10.83 % au 1^{er} janvier 2019.

Contribution sociale généralisée (CSG) : elle est prélevée sur le montant du traitement brut, de l'indemnité de résidence, du supplément

familial de traitement et des primes et indemnités, après déduction d'un abattement pour frais professionnels de 1,75 % de ce montant. Taux : 9.2 % (dont 2,40 % non déductible du revenu imposable).

Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) : elle est calculée sur la même base que la CSG. Taux: 0,5 %.

Cotisation de retraite additionnelle sur les primes (RAFP) : cette cotisation est prélevée depuis le 1^{er} janvier 2005. Elle est égale à 5 % de l'ensemble des éléments de rémunération, non pris en compte pour le calcul de la retraite de base, dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut annuel.

INGÉNIEUR DE RECHERCHE HORS CLASSE (IGR HC)

grades et échelons	durée d'échelon	indice majoré	traitement brut
HE B		1067	4 999,99
		1013	4 746,94
HE A		972	4 554,82
	1 an	972	4 554,82
	1 an	925	4 334,57
	1 an	890	4 170,56
3 ^e	3 ans	830	3 889,40
2 ^e	3 ans	748	3 505,15
1 ^{er}	2 ans	672	3 149,01

INGÉNIEUR DE RECHERCHE 1^{re} CLASSE (IGR 1^{re} C)

grades et échelons	durée d'échelon	indice majoré	traitement brut
5 ^e	Terminal	830	3 889,40
4 ^e	3 ans	798	3 739,45
3 ^e	3 ans	748	3 505,15
2 ^e	3 ans	672	3 149,01
1 ^{er}	3 ans	596	2 792,87

INGÉNIEUR DE RECHERCHE 2^e CLASSE (IGR 2^e C)

grades et échelons	durée d'échelon	indice majoré	traitement brut
11 ^e	Terminal	727	3 406,74
10 ^e	3 ans	700	3 280,22
9 ^e	3 ans	672	3 149,01
8 ^e	2 ans	633	2 966,25
7 ^e	2 ans	596	2 792,87
6 ^e	2 ans	564	2 642,92
5 ^e	2 ans	528	2 474,22
4 ^e	2 ans	506	2 371,13
3 ^e	1 an 6 m	478	2 239,92
2 ^e	1 an 6 m	451	2 113,40
1 ^{er}	1 an	426	1 996,25

INGÉNIEUR D'ÉTUDES HORS CLASSE (IGE HC)

grades et échelons	durée d'échelon	indice majoré	traitement brut
9 ^e	Terminal	798	3 739,45
8 ^e	3 ans	772	3 617,61
7 ^e	2 ans 6 m	741	3 472,34
6 ^e	2 ans 6 m	710	3 327,08
5 ^e	2 ans 6 m	685	3 209,93
4 ^e	2 ans 6 m	657	3 078,72
3 ^e	2 ans 6 m	624	2 924,08
2 ^e	2 ans	595	2 788,18
1 ^{er}	2 ans	566	2 652,29

INGÉNIEUR D'ÉTUDES CLASSE NORMALE (IGE CN)

grades et échelons	durée d'échelon	indice majoré	traitement brut
14 ^e	Terminal	669	3 134,95
13 ^e	3 ans	630	2 952,20
12 ^e	2 ans	608	2 849,10
11 ^e	2 ans	588	2 755,38
10 ^e	2 ans	575	2 694,46
9 ^e	2 ans	546	2 558,57
8 ^e	2 ans	525	2 460,16
7 ^e	1 an 6 m	504	2 361,76
6 ^e	1 an 6 m	481	2 253,98
5 ^e	1 an 6 m	460	2 155,57
4 ^e	1 an 6 m	437	2 047,79
3 ^e	1 an 6 m	419	1 963,44
2 ^e	1 an 6 m	409	1 916,58
1 ^{er}	1 an	388	1 818,18

ASSISTANT INGÉNIEUR (ASI)

grades et échelons	durée d'échelon	indice majoré	traitement brut
16 ^e	Terminal	627	2 938,14
15 ^e	3 ans	617	2 891,28
14 ^e	3 ans	586	2 746,01
13 ^e	3 ans	564	2 642,92
12 ^e	2 ans	551	2 582,00
11 ^e	2 ans	535	2 507,02
10 ^e	2 ans	518	2 427,36
9 ^e	2 ans	503	2 357,07
8 ^e	2 ans	487	2 282,09
7 ^e	2 ans	470	2 202,43
6 ^e	2 ans	453	2 122,77
5 ^e	2 ans	436	2 043,11
4 ^e	2 ans	417	1 954,07
3 ^e	2 ans	400	1 874,41
2 ^e	1 an 6 m	384	1 799,43
1 ^{er}	1 an 6 m	366	1 715,09

TECHNICIEN CLASSE EXCEPTIONNELLE (TCH CE)

grades et échelons	durée d'échelon	indice majoré	traitement brut
11 ^e	Terminal	587	2 750,70
10 ^e	3 ans	569	2 666,35
9 ^e	3 ans	551	2 582,00
8 ^e	3 ans	534	2 502,34
7 ^e	3 ans	508	2 380,50
6 ^e	3 ans	484	2 268,04
5 ^e	2 ans	465	2 179,00
4 ^e	2 ans	441	2 066,54
3 ^e	2 ans	419	1 963,44
2 ^e	2 ans	404	1 893,15
1 ^{er}	1 an	392	1 836,92

TECHNICIEN CLASSE SUPÉRIEURE (TCH CS)

grades et échelons	durée d'échelon	indice majoré	traitement brut
13 ^e	Terminal	534	2 502,34
12 ^e	4 ans	504	2 361,76
11 ^e	3 ans	480	2 249,29
10 ^e	3 ans	461	2 160,26
9 ^e	3 ans	452	2 118,08
8 ^e	3 ans	436	2 043,11
7 ^e	2 ans	416	1 949,39
6 ^e	2 ans	401	1 879,10
5 ^e	2 ans	390	1 827,55
4 ^e	2 ans	379	1 776,00
3 ^e	2 ans	369	1 729,14
2 ^e	2 ans	362	1 696,34
1 ^{er}	2 ans	356	1 668,22

TECHNICIEN CLASSE NORMALE (TCH CN)

grades et échelons	durée d'échelon	indice majoré	traitement brut
13 ^e	Terminal	503	2 357,07
12 ^e	4 ans	477	2 235,23
11 ^e	3 ans	457	2 141,51
10 ^e	3 ans	441	2 066,54
9 ^e	3 ans	431	2 019,68
8 ^e	3 ans	415	1 944,70
7 ^e	2 ans	396	1 855,67
6 ^e	2 ans	381	1 785,38
5 ^e	2 ans	369	1 729,14
4 ^e	2 ans	361	1 691,66
3 ^e	2 ans	355	1 663,54
2 ^e	2 ans	349	1 635,42
1 ^{er}	2 ans	343	1 607,31

ADJOINT TECHNIQUE DE RECHERCHE ET DE FORMATION PRINCIPAL DE 1RE CLASSE (ATRF P1)

grades et échelons	durée d'échelon	indice majoré	traitement brut
10 ^e	Terminal	468	2 193,06
9 ^e	3 ans	450	2 108,71
8 ^e	3 ans	430	2 014,99
7 ^e	3 ans	415	1 944,70
6 ^e	2 ans	403	1 888,47
5 ^e	2 ans	393	1 841,61
4 ^e	2 ans	380	1 780,69
3 ^e	2 ans	368	1 724,46
2 ^e	1 an	358	1 677,60
1 ^{er}	1 an	350	1 640,11

ADJOINT TECHNIQUE DE RECHERCHE ET DE FORMATION PRINCIPAL DE 2E CLASSE (ATRF P2)

grades et échelons	durée d'échelon	indice majoré	traitement brut
12 ^e	Terminal	416	1 949,39
11 ^e	4 ans	411	1 925,96
10 ^e	3 ans	402	1 883,78
9 ^e	3 ans	390	1 827,55
8 ^e	2 ans	380	1 780,69
7 ^e	2 ans	364	1 705,71
6 ^e	2 ans	351	1 644,79
5 ^e	2 ans	345	1 616,68
4 ^e	2 ans	336	1 574,50
3 ^e	2 ans	333	1 560,45
2 ^e	2 ans	330	1 546,39
1 ^{er}	1 an	328	1 537,02

ADJOINT TECHNIQUE DE RECHERCHE ET DE FORMATION (ATRF)

grades et échelons	durée d'échelon	indice majoré	traitement brut
11 ^e	Terminal	367	1 719,77
10 ^e	3 ans	354	1 658,85
9 ^e	3 ans	343	1 607,31
8 ^e	2 ans	339	1 588,56
7 ^e	2 ans	336	1 574,50
6 ^e	2 ans	332	1 555,76
5 ^e	2 ans	330	1 546,39
4 ^e	2 ans	329	1 541,70
3 ^e	2 ans	328	1 537,02
2 ^e	2 ans	327	1 532,33
1 ^{er}	1 an	326	1 527,64



CONDITIONS DE PROMOUVABILITÉ DES ITRF LISTE D'APTITUDE - Changement de corps

Liste d'aptitude	Corps d'origine	Durée des services
IGR / IR	IGE ou ATARF / IE ou AAR	<ul style="list-style-type: none"> • 9 ans de services publics • 3 ans au moins en catégorie A
IGE / IE	ASI/AI	<ul style="list-style-type: none"> • 9 ans de services publics • 3 ans au moins en catégorie A
ASI / AI	TCHRF ou SARF / T ou SAR	<ul style="list-style-type: none"> • 8 ans de services publics • 3 ans au moins en catégorie B
TECH / T	ATRF / AJT	<ul style="list-style-type: none"> • 9 ans de services publics

TABLEAUX D'AVANCEMENT - Changement de grade

Tableaux d'avancement	Grades d'origine	Durée des services
IGR hors classe échelon spécial au choix	IGR HC	<ul style="list-style-type: none"> • IGR HC détaché sur emploi fonctionnel à indice terminal égal à la hors échelle A ou, • IGR HC occupant des fonctions de direction d'encadrement, de coordination ou de recherche reconnue au niveau international au cours des quatre années précédant l'établissement du tableau d'avancement
IGR hors classe par examen pro.	IGR 1 ^{re} classe	<ul style="list-style-type: none"> • 8 ans de services comme IGR
	IGR 2 ^e classe	<ul style="list-style-type: none"> • 8 ans de services effectifs dans ce grade • + 7^e échelon
IGR hors classe au choix	IGR 1 ^{re} classe	<ul style="list-style-type: none"> • 5^e échelon
IGR 1 ^{re} classe au choix	IGR 2 ^e classe	<ul style="list-style-type: none"> • 7^e échelon
IGE hors classe au choix	IGE cl. normale	<ul style="list-style-type: none"> • 8^e échelon • + 1 an dans l'échelon • + 9 ans de services effectifs en catégorie A
TECH classe exceptionnelle par examen pro.	TCH cl. supérieure	<ul style="list-style-type: none"> • 5^e échelon • + 3 ans de services effectifs en catégorie B
TECH classe exceptionnelle au choix	TCH cl. supérieure	<ul style="list-style-type: none"> • 6^e échelon • + 1 an d'ancienneté dans l'échelon • + au moins 5 ans de services publics dans un corps cadre d'emploi ou emploi de cat. B ou de même niveau
TECH classe supérieure par examen pro.	TCH cl. normale	<ul style="list-style-type: none"> • 4^e échelon • + 3 ans de services effectifs en catégorie B
TECH classe supérieure au choix	TCH cl. normale	<ul style="list-style-type: none"> • 6^e échelon • + 1 an d'ancienneté dans l'échelon • + au moins 5 ans de services publics dans un corps cadre d'emploi ou emploi de cat. B ou de même niveau
ATRF P 1 ^{re} classe C3	ATRF P 2 ^e cl. C2	<ul style="list-style-type: none"> • 4^e échelon • + 1 an d'ancienneté dans l'échelon • + au moins 5 ans de services effectifs dans le grade
ATRF P 2 ^e classe C2 par examen pro.	ATRF 1 ^{re} cl. C1	<ul style="list-style-type: none"> • 4^e échelon • + au moins 3 ans de services effectifs dans le grade
ATRF P 2 ^e classe C2 au choix	ATRF 1 ^{re} cl. C1	<ul style="list-style-type: none"> • 5^e échelon • + au moins 5 ans de services effectifs dans le grade



ENSEMBLE OPPOSONS-NOUS :

- à l'externalisation de nos missions et de nos métiers ;
- aux suppressions de postes ;
- à la précarisation de l'emploi ;
- au développement de la précarité ;
- à l'autocratie ambiante dans certains établissements et services ;
- aux mobilités imposées par les regroupements et les restructurations des établissements, des services et des laboratoires ;
- à la mise en concurrence des personnels entre eux.

ENSEMBLE EXIGEONS :

- les moyens humains, matériels et financiers pour un service public de qualité ;
- l'amélioration de nos conditions de travail et des conditions d'études ;
- la revalorisation de nos rémunérations ;
- une médecine de prévention renforcée ;
- le développement de l'action sociale, notamment par une amélioration des aides financières et des aides au logement ;
- l'accès à une formation continue adaptée aux attentes des personnels.

Le CTMESR est notamment consulté sur :

- ⇨ l'organisation et le fonctionnement des établissements ;
- ⇨ les règles statutaires et les règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- ⇨ la gestion des effectifs, des emplois et des compétences ;
- ⇨ les statuts des personnels ;
- ⇨ les grandes orientations en matière de primes ;
- ⇨ l'égalité professionnelle, la parité (F/H) et la lutte contre toutes les discriminations ;
- ⇨ le bilan social ministériel ;
- ⇨ l'insertion professionnelle.

Listes des candidats SNPTES à l'élection du CTMESR

Mme	Nathalie	FRAYON	Université de Strasbourg	Strasbourg (67)	Bibliothécaire
M.	Alain	HALÈRE	Université Clermont Auvergne	Clermont-Ferrand (63)	Ingénieur d'études
M.	Jean-Laurent	GARDAREIN	Aix-Marseille Université	Marseille (13)	Maître de conférences
M.	Fabrice	OREL	Rectorat de Nancy-Metz	Nancy (54)	Ingénieur d'études
Mme	Catherine	VAUTROT	CNOUS	Vanves (92)	Attachée d'administration de l'État
M.	Xavier	DUCHEMIN	CNRS	Paris (75)	Assistant ingénieur
M.	Alain	FAVENNEC	Université de Poitiers	Poitiers (86)	Ingénieur d'études
Mme	Céline	LARGIER VIÉ	Université Sorbonne Nouvelle Paris III	Paris (75)	Maître de conférences
Mme	Sandra	VILLAUME	Université Reims	Reims (51)	Assistante ingénieur
M.	Cédric	CLERC	Université de Dijon	Dijon (21)	Ingénieur d'études
Mme	Anne	LE MOING	Université de Nantes	Nantes (44)	Attachée d'administration de l'État
M.	Philippe	VIRION	Lycée Maine de Biran	Bergerac (24)	Technicien
Mme	Valérie	MAGLIULO	Université de Limoges	Limoges (87)	Adjointe technique
M.	Miguel	CALIN	Université Grenoble Alpes	Grenoble (38)	Technicien
Mme	Marie-Ange	KELCHLIN	CROUS	Strasbourg (67)	Personnel Ouvrier
Mme	Florence	BAYEUX	INSERM	Lille (59)	Technicienne
Mme	Manuela	DUMESNIL	Université de Rennes I	Rennes (35)	Contractuelle
Mme	Caroline	PARMENTIER	Sorbonne Université	Paris (75)	Ingénieure d'études
M.	Christophe	DUBOIS	Aix-Marseille Université	Marseille (13)	Professeur d'université
Mme	Gladys	GUILLOU	Université des Antilles	Guadeloupe (971)	Ingénieure d'études
Mme	Florence	POIRIER	Université Paris XIII	Créteil (94)	Ingénieure de recherche
M.	Jean-Michel	BOCHEREL	Université Paris XI - Paris Sud	Versailles (78)	Assistant ingénieur
Mme	Caroline	BESSE	SIGMA Clermont	Clermont-Ferrand (63)	Professeure agrégée
M.	Thierry	VINDOLET	Université de Montpellier	Montpellier (34)	Assistant ingénieur
Mme	Hélène	RESSAULT	Université Toulouse III Paul Sabatier	Toulouse (31)	Ingénieure d'études
M.	Pierre-François	QUENIN	Université Paris Diderot Paris VII	Paris (75)	Ingénieur d'études
M.	Gilles	JOANNARD	Université Lyon I - Claude Bernard	Lyon (69)	Adjoint Technique
M.	Amar	AMMOUR	Lycée Nicolas Tesla	Dourdan (91)	Assistant ingénieur
M.	Olivier	HOUSSEAU	Université de Tours	Tours (37)	Ingénieur d'études
Mme	Raja	DJELIDI	Université Paris V - Paris Descartes	Paris (75)	Assistante ingénieur

LES DIFFÉRENTS SCRUTINS POUR LES ITRF DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Snptes

ITRF de l'enseignement supérieur

Vote électronique

Vote à l'urne ou par correspondance

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018

du jeudi 29/11 au jeudi 6/12/2018

uniquement le jeudi 6 décembre 2018

Personnels concernés	CAPN	CAPA	CTMESR	CTE
IGR				
IGE				
ASI				
TECH				
ATRF				

LE FORUM SNPTES (HTTP://FORUM.SNPTES.FR)

Le forum du SNPTES (<http://forum.snptes.fr>) est un espace de discussion publique, privilégiant les échanges d'ordre professionnel et syndical.

Il est entièrement libre d'accès. Il vous permettra de nous questionner et d'obtenir gratuitement une réponse à votre demande.

UTILISATION DU FORUM

1. S'enregistrer

Pour devenir membre du forum SNPTES, le visiteur doit obligatoirement s'inscrire. En cliquant sur le bouton « *s'enregistrer* » du menu principal de la page d'accueil, l'utilisateur accède au formulaire d'inscription. Il fournit à sa convenance un identifiant, une adresse courriel valide, un mot de passe et répond au petit questionnaire de protection anti-spam.

Il doit aussi accepter la charte de bon usage du forum et activer son enregistrement en cliquant sur le bouton « *Inscrivez-vous* ».

L'administrateur du forum reçoit en retour un courriel d'approbation qui lui permet d'autoriser ou non, l'inscription de ce nouveau membre.



ASTUCE

Chaque fil de discussion peut être suivi depuis sa messagerie.

Le bouton « *aviser* » permet aux membres de s'abonner, par courriel, à une notification de réponses au sujet concerné.

2. Se connecter

Pour entamer une discussion, l'invité nouvellement membre du forum doit s'identifier en cliquant sur le bouton « *connexion* » du menu principal de la page d'accueil. Il accède ainsi au formulaire d'identification (identifiant et mot de passe) qu'il doit, une fois rempli, valider en cliquant sur le bouton « *identifiez-vous* ».

Sections académiques du SNPTES

ACADÉMIE	Prénom NOM	Adresse	Tél.	Courriel
AIX-MARSEILLE	Daniel LAFITTE	Plateforme Protéomique UFR de Pharmacie 27, Bd Jean Moulin - 13385 MARSEILLE	04 91 83 56 80	section-aix-marseille@snptes.org
AMIENS	Anne-Marie FONTAINE	Université de Picardie Jules Verne - UFR des sciences - Département informatique 33, rue Saint Leu - 80039 AMIENS cedex 1	03 22 82 88 00	anne-marie.fontaine@u-picardie.fr
BESANÇON	Nicolas CRÉANTOR	UTBM rue de Leupe - 90400 SEVENANS cedex	03 84 58 39 42	nicolas.creantor@utbm.fr
BORDEAUX	Christian PECOSTE	IUT Bordeaux1 Département GEII - 15, rue Naudet 33175 GRADIGNAN cedex	05 56 84 57 40	christian.pecoste@u-bordeaux.fr
CAEN	Jean-Louis GARBY	SNPTES - Univ. de Caen Normandie Esplanade de la paix - CS 14032 14032 Caen CEDEX 5	06 07 94 97 20	section-caen@snptes.org
CLERMONT-FERRAND	Jean-Philippe DESIRON	Université Clermont Auvergne (UCA), Campus des Cézeaux, 24 avenue des Landais 63178 AUBIERE CEDEX	04 73 40 53 49 06 31 47 73 90	J-Philippe.DESIRON@uca.fr
CORSE	Philippe OTTAVIANI	Université de Corse - Bâtiment Jean-Toussaint Desanti - Avenue du 9 septembre - Campus Grimaldi - BP 52 - 20250 CORTE	04 95 45 01 30	ottaviani@univ-corse.fr
CRÉTEIL	Bernard VIRGINIE	PARIS 13 UFR-SMBH de Bobigny, 74 rue Marcel Cachin - 93017 BOBIGNY	06 03 05 47 82	secretaire-academique-creteil@snptes.org
DIJON	Cédric CLERC	Université de Bourgogne - UFR Sc. et Techniques 9 avenue A. Savary - 21000 DIJON	03 80 39 63 28	cedric.clerc@u-bourgogne.fr
GRENOBLE	Miguel CALIN	SNPTES - Domaine universitaire - UFR PHITEM bât. B - UGA CS 40700 - 38058 Grenoble cedex 9	04 76 51 45 71	snptes@univ-grenoble-alpes.fr
GUADELOUPE	Gilles DORLIPO	CROUS - Campus de Fouillole - BP 444 97164 POINTE A PITRE cedex	05 90 89 59 19	gdorlipo@crous-antillesguyane.fr
GUYANE	Claude CHAUMET	Université de Guyane - Campus de Troubiran BP 20792 - 97337 CAYENNE Cedex	05 94 27 27 16	claudc.chaumet@univ-guyane.fr
LILLE	Nathalie FLOUQUET	Faculté de Pharmacie - 3 rue Laguesse 59006 Lille	06 01 28 01 94	nathalie.flouquet@univ-lille.fr
LIMOGES	Valérie MAGLIULO	Univ. de Limoges - Fac. des Sciences et Techniques 123 Av. Albert Thomas - 87060 LIMOGES Cedex	05 55 45 73 45 06 75 76 41 38	valerie.magliulo@unilim.fr
LYON	Gilles JOANNARD	UCB Lyon1 Maison d'hôtes - 7, rue André Marie AMPERE- Site de la DOUA - 69100 Villeurbanne	06 66 51 00 14	gilles.joannard@univ-lyon1.fr
MARTINIQUE	Jean-Georges VOISIN	Rectorat de Martinique, les Hauts de Terreville 97233 SCHOELCHER	05 96 52 28 44	jean-georges.voisin@ac-martinique.fr
MAYOTTE	Chamsidine Madi MNEMOI	SEP CHIRONGUI - BP 12 - 97620 CHIRONGUI	06 39 29 29 97	chamsidine.madi-mnemoi@snptes.org
MONTPELLIER	Thierry VINDOLET	Université de Montpellier, cc 046, place Eugene Bataillon, 34095 Montpellier cedex 05	04 67 14 34 91	thierry.vindolet@umontpellier.fr
NANCY-METZ	Franck SAULNIER	Pôle Scientifique A2F - Faculté des Sc. et Tech. Campus Aiguillettes - BP 70239 - 54506 Vandoeuvre cedex	03 72 74 56 85 06 02 39 61 98	franck.saulnier@univ-lorraine.fr
NANTES	Cyrille BROCHARD	Université de Nantes, Faculté des Sciences et Techniques - 2 rue de la Houssinière, BP 92208 - 44322 NANTES cedex 03	02 51 12 52 08	cyrille.brochard@univ-nantes.fr
NICE	Thierry ROSSO	Université de Nice-Sophia Antipolis Parc Valrose - 28, Av. Valrose - 06103 NICE Cedex 02	04 92 07 66 17 06 25 41 63 74	rosso@unice.fr
NOUVELLE- CALÉDONIE	Ponove KELETAONA	Section SNPTES - BP X4 - 98852 Nouméa Cedex - NOUVELLE-CALÉDONIE	00687 973 682	ponove.keletaona@yahoo.fr
ORLÉANS-TOURS	Christian DARET	Université d'Orléans - Direction des Ressources Humaines - Service du Personnel BIATSS - Château de La Source - BP 6749 - 45067 Orléans cedex 2	02 38 49 48 40	christian.daret@univ-orleans.fr
PARIS	Thierry DJIKINE	INALCO - 65 rue des Grand Moulins 75214 PARIS Cedex 13	01 81 70 10 93	thierry.djikine@wanadoo.fr
POITIERS	Sandrine CHEVAILLER	IAE 20, rue Guillaume le Troubadour TSA 61116 86073 Poitiers CEDEX 9	06 83 20 22 69	sandrine.chevaller@snptes.org
POLYNÉSIE FRANÇAISE	Adil ABOUNAIANE	Vice rectorat de la Polynésie française, immeuble papineau rue Tepano Jaussen, 98713 Papeete	87 36 04 23	adil.snptespf@gmail.com
REIMS	Sandra VILLAUME	URCA - UFR Sciences - Bat 18 - laboratoire SDRP 51100 REIMS	03 26 91 85 87 06 82 68 56 48	sandra.villaume@univ-reims.fr
RENNES	Christophe BERDER	CRI, ENIB - Technopôle Brest-Iroise - CS 73862 29238 Brest Cedex 3	02 98 05 66 23	berder@enib.fr
RÉUNION	Ilias TIMOL	15 avenue René Cassin - 97715 Saint-Denis Messag. Cedex 9	06 92 41 27 37	ilias.timol@univ-reunion.fr
ROUEN	Zolira ROMANSKI	Université de Rouen, 1 rue Thomas Becket, 76821 Mont-Saint-Aignan	02 35 14 68 61 06 50 88 83 40	zolira.romanski@univ-rouen.fr
STRASBOURG	Alain VIERLING	Direction informatique - 14 rue René Descartes - 67084 STRASBOURG Cedex	06 95 00 55 54	alain.vierling@snptes.org
TOULOUSE	Patrick PIERA	IEP de Toulouse, 2 ter rue des puits creusés CS 88 526 - 31685 Toulouse cedex 6	06 81 94 49 19	patrick.piera@snptes.org
VERSAILLES	Jean-Michel BOCHEREL	Université PARIS-SUD - Bâtiment 450 Est 91405 Orsay Cedex	06 95 86 64 82	snptes-ac-versailles.syndicat@u-psud.fr



Retrouvez sur notre site Internet, la liste actualisée des correspondants SNPTES de nos sections académiques et locales : <http://www.snptes.fr/-Nos-sections-academiques-.html>



POUR ALLER PLUS LOIN, LA RÉOLUTION GÉNÉRALE DU SNPTES EN ACCÈS LIBRE SUR LE SITE www.snptes.fr



ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET RECHERCHE

Le SNPTES réaffirme le caractère indissociable de l'enseignement supérieur et de la recherche. Malgré les divisions, c'est affaibli. En et l'autre et reconnaître ainsi le service public de qualité pour tous et sur le territoire national. Le SNPTES entend ainsi que la collation des grades soit assurée par tous les établissements tout en garantissant leur liberté pédagogique.

DÉFENSE DES PERSONNELS

La vocation première du SNPTES est de défendre et développer les intérêts collectifs et individuels de l'ensemble des personnels des ministères chargés :

- de l'Enseignement supérieur ;
- de la Recherche ;
- de l'Éducation nationale.

Pour améliorer l'efficacité de son action, le SNPTES modernise et renforce continuellement les outils et services qu'il a mis en place (service juridique, site internet, forum ouvert à tous, publications diverses, formations des militants, observatoire des PPS, etc.), pour défendre et informer les personnels.

Le SNPTES est un syndicat qui favorise le dialogue social productif, plutôt que la contestation systématique donc stérile.

Le SNPTES n'est pas un adepte de la politique de la « chaise vide ». Il met tout en œuvre pour que les instances de dialogue social puissent fonctionner de manière optimale et que leurs prérogatives soient respectées.

Pour le SNPTES, ce dialogue social ne peut se concevoir qu'avec des partenaires sociaux compétents et réellement ouverts à la discussion. Les projets présentés pour avis aux représentants des personnels doivent être de simples propositions amendables et non pas encore trop souvent, des décisions fermes et définitives.

Le SNPTES est particulièrement vigilant quant à l'application du décret n°1219/1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique. Il combat les entraves au droit syndical. Il n'hésite pas à utiliser tous les moyens juridiques en cas de discrimination syndicale. L'investissement en tant que tel n'est pas sanctionné.

ÉDUCATION NATIONALE

Le SNPTES est fortement attaché au caractère national de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il est un bien public.

Le SNPTES revendique une politique volontariste de réduction des inégalités territoriales et de la déperdition des talents. Elle sera mise en œuvre par une négociation collective et un dialogue social.

Pour le SNPTES, le service public de l'éducation nationale a pour mission de garantir à tous les élèves, dans toutes les régions, un accès égal à l'éducation. Le SNPTES entend ainsi que la collation des grades soit assurée par tous les établissements tout en garantissant leur liberté pédagogique.

Libération de l'enseignement supérieur et de la recherche de la tutelle de l'État. Le SNPTES entend ainsi que la collation des grades soit assurée par tous les établissements tout en garantissant leur liberté pédagogique.

snptes.fr

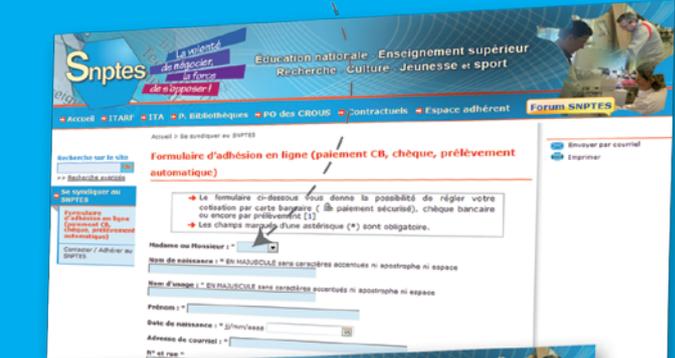
<http://www.snptes.fr/Formulaire-d-adhesion-en-ligne.html>

Adhésion en ligne !



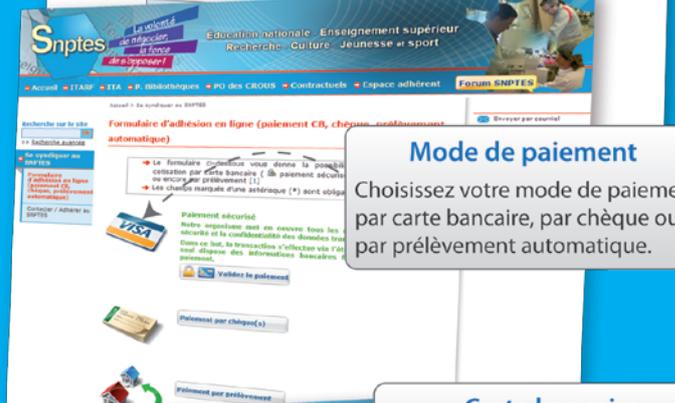
Formulaire en ligne

Remplissez facilement le formulaire pour accéder ensuite au paiement en ligne.



Mode de paiement

Choisissez votre mode de paiement par carte bancaire, par chèque ou par prélèvement automatique.



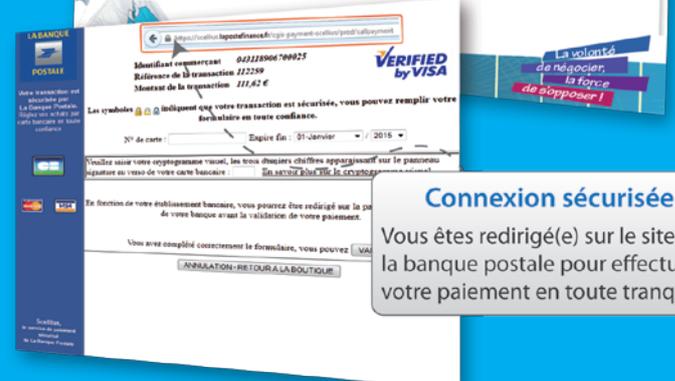
Carte bancaire

Cliquez sur la carte bancaire de votre choix.



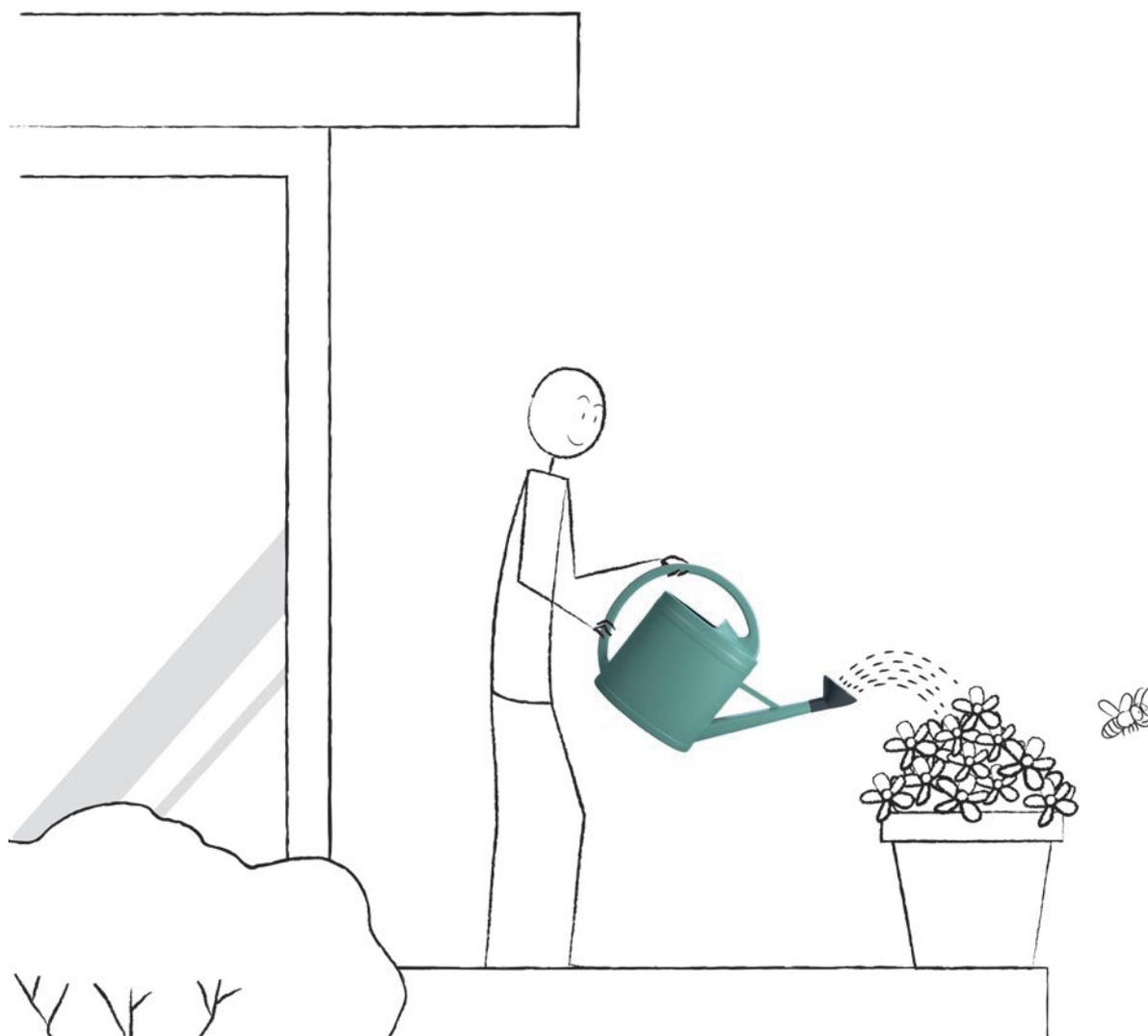
Connexion sécurisée

Vous êtes redirigé(e) sur le site de la banque postale pour effectuer votre paiement en toute tranquillité.



66% DU MONTANT DE VOTRE COTISATION EST DÉDUCTIBLE DE VOS IMPÔTS

Pourquoi épargner pour soi ne servirait pas aussi aux autres ?



À la MAIF, on préfère l'épargne quand elle est solidaire.
Découvrez comment donner du sens à votre épargne sur maif.fr
On a tout à gagner à se faire confiance.

MAIF - Société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9.
Filia-MAIF - Société anonyme au capital de 114 337 500 € entièrement libéré - RCS Niort : 341 672 681 - CS 20000
79076 Niort cedex 9. Entreprises régies par le Code des assurances.



assureur militant