

unies & engagées

Pour les personnels des filières Administrative, Technique, de Laboratoire (ATL)

Nous agissons sur les sujets liés aux métiers et aux missions des agent.es ATL. Certaines problématiques perdurent depuis trop longtemps et même s'amplifient :

- Les perspectives d'évolutions professionnelles
- Les schéma d'emplois et dotations insuffisantes en personnels ATL
- La contractualisation de nos missions
- Le manque de proposition de formation
- Le manque de reconnaissance
- La charge de travail de plus en plus importante

Ce sont autant de sujets sur lesquels nous continuerons à être offensif.ves pour nos métiers et pour défendre tous et toutes les agent.es.

Pour exiger de notre administration un dialogue social sincère qui redevienne respectueux en posant des actes concrets et en apportant des réponses. Nous continuerons à être force de proposition.

La Commission Administrative Paritaire C pour laquelle vous êtes invité.es à voter est compétente notamment dans le cas d'une décision :

- défavorable relative à la disponibilité (Refus d'accorder une disponibilité discrétionnaire, refus de réintégration après une disponibilité)
- refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ou un litige d'ordre individuel relatif aux conditions d'exercice du temps partiel
- une décision refusant l'acceptation de sa démission
- relative à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel ;
- de refus opposée à une demande de mobilisation du compte personnel de formation (CPF) ;
- refusant une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ;
- refusant une demande de congés au titre du compte épargne-temps (CET).

Élections Professionnelles 2022

ENTRE LES 1^{er} ET 8 DÉCEMBRE

**votez et faites voter
pour l'élan commun !**

l'élan commun



POUR LES ADMINISTRATIFS.VES

Logiciels et outils informatiques

Nous continuerons à œuvrer pour que les personnels administratifs soient associés et accompagnés à la mise en place des nouveaux outils et applications informatiques. Les personnels se débattent bien seuls avec les mises en place d'applications inabouties (Fregata, Ogapi, Odissée) et de plus bien trop souvent sans formation spécifique.

Délais de remplacement congés maladie

Nous continuerons à œuvrer pour que les absences prévisibles et/ou longues des personnels administratifs soient remplacées.

Devant le constat alarmant du développement des risques psycho-sociaux, les personnels ne peuvent pas continuer à s'adapter tant bien que mal en assurant des missions qui viennent s'ajouter aux leurs.

Carrière des personnels de catégorie C

Nous continuerons à exiger un véritable déroulé de carrière pour les adjoint.es avec une réduction de la durée dans les échelons ainsi qu'un accès facilité à la catégorie B. Leurs fonctions sont de plus en plus importantes et responsabilisantes ce qui devrait nécessairement, à notre sens, justifier de meilleures conditions d'avancement.

POUR LES ADJOINT.ES TECHNIQUES

Évolution de carrière : Vers les TSMA

La pyramide d'âge du corps montre la nécessaire décorrélation entre grade et fonction pour un accès plus fluide vers la catégorie B et pour renforcer les équipes. L'élan commun revendique cette évolution de carrière et le déroulé permettant à toutes et tous le passage de grades.

Indemnitaire

Les dernières crises ont montré l'engagement sans failles des agent.es sur l'ensemble de leurs missions. Les groupes fonction du RIFSEEP mettent en concurrence des agent.es qui exercent pourtant des missions similaires. Il faut que la rémunération au pseudo-mérite cesse.

Médecine de prévention

Compte-tenu des risques pour la santé et les conditions de travail des agent.es, nous demandons le rétablissement des visites périodiques auprès d'un médecin de prévention, sans téléconsultation et que la périodicité des visites prescrites par le médecin de prévention soit respectée par notre administration.

POUR LES ATFR

Accès à la catégorie B

La reconnaissance de l'importance de nos missions, de leur technicité trop souvent méconnues et parfois dépréciées. Elles sont pourtant fondamentales au bon fonctionnement de la pédagogie. Cette reconnaissance devrait permettre de lever le blocage de l'évolution de nos carrières.

Des besoins en formation

La formation des nouveaux personnels et des possibilités accrues de formation en lien avec leurs métiers pour les agent.es en poste.

Télétravail

Rendre possible le télétravail pour toutes et tous les ATFR qui le souhaitent : si certaines missions de laboratoire ne sont pas télétravaillables, d'autres le sont et doivent être reconnues comme telles : travail de recherche, mise à jour des fiches de sécurité, mise au point de protocoles, missions connexes,...

Médecine de prévention

Un accès à une médecine de prévention au minimum tous les 2 ans pour les personnels de laboratoire. Les agent.es ont besoin d'un suivi régulier de leurs conditions de travail pour leur sécurité et leur santé.

Mobilité géographique et fonctionnelle

Les possibilités doivent être accentuées et facilitées pour permettre à ceux qui le souhaitent de pouvoir envisager de bouger et d'évoluer.

RIFSEEP

L'alignement du montant du RIFSEEP de la filière Formation Recherche sur les autres corps du MASA. Rien ne peut justifier cette inégalité.

Avancement

Notre administration doit augmenter massivement le nombre de promus. Dans bien des situations les agent.es ont des missions qui relèvent de la catégorie B.

**À TOUS LES SCRUTINS,
JE VOTE POUR LA LISTE :
ÉLAN COMMUN : CGT
SNETAP SNUITAM SUD**

Quelques infos sur votre carrière

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel est annuel et obligatoire, il est au cœur des problématiques collectives et individuelles des agent.es :

l'avancement, l'indemnitaire (RIFSEEP), l'écriture de la fiche de poste, les dotations en personnel des établissements, les conditions de travail, le télétravail...

Quelques rappels :

- La date de l'entretien est communiquée à l'agent.e au moins 15 jours à l'avance.
- Il est conduit seul par le ou la supérieur.e hiérarchique direct.e.
- Il est basé sur la fiche de poste qui doit refléter au mieux les missions.
- Cela permet de préciser le cas échéant les activités qui sont télétravaillables et le groupe RIFSEEP.
- L'entretien peut avoir un caractère déterminant lors de l'élaboration des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude. Le ou la supérieur.e doit donc évoquer ses intentions quant à une proposition d'avancement ou de promotion.
- Le montant du CIA est en relation avec le compte rendu de votre entretien.

Vos élu.es de l'élan commun vous accompagneront dans vos demandes de recours et soutiendront votre dossier.

TÉLÉTRAVAIL

Toutes et tous les agent.es sont concerné.es sous réserve que les missions soient compatibles avec le télétravail.

Quelques rappels :

- La démarche de l'agent.e doit être volontaire. Le refus du télétravail est un droit.
- Il faut l'autorisation du ou de la chef.fe de service.
- Il n'y a pas de limite de durée dans le temps et c'est réversible à la demande de l'agent.e ou de l'administration.
- Un bilan annuel est fait lors de l'entretien professionnel.
- Le nombre de jours télétravaillables pour un 100 % est de 3 jours maximum par semaine et 10 par mois.
- L'agent.e en télétravail doit être doté.e de l'équipement numérique nécessaire au travail à distance et en fonction de la nature des activités d'un équipement complémentaire. La médecine du travail peut être prescriptrice d'autres matériels dans des cas particuliers notamment liés aux agent.es en situation de handicap.
- Une indemnisation de 2,50 € par jour de télétravail avec 220 € max au titre d'une année civile soit 88 journées.
- Un refus doit être motivé lors d'un entretien. L'agent.e peut faire un recours dans un délai de 2 mois auprès de la CAP.

Vos élu.es de l'élan commun vous accompagneront dans vos démarches pour vous conseiller dans la demande de télétravail ainsi que dans vos demandes de recours.

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Depuis le 1er janvier 2022, une partie des cotisations de protection sociale complémentaire est remboursée aux agent.es. Le montant correspond à 15 € bruts mensuels, 12 € nets. Pour en bénéficier avec effet rétroactif au 1er janvier 2022, il faut fournir à votre responsable RH de proximité la demande qui figure sur l'annexe 1 en page 7 de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-882, ainsi qu'une attestation de votre organisme complémentaire.

RIFSEEP et CIA

Le RIFSEEP est un régime indemnitaire qui remplace les primes et indemnités qui existaient. Les agent.es sont réparti.es dans des groupes de fonctions liés à la technicité de leur poste. Cette répartition est faite en fonction de la fiche de poste des agent.es, d'où la vigilance à avoir lors de sa rédaction.

Le CIA est attribué afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.e.

Quelques rappels :

- Le CIA usuel et le CIA exceptionnel qui existaient les années précédentes ont fusionné.
- L'IFSE est mensualisée
- Le CIA est versé annuellement.
- Les modalités d'attribution doivent obligatoirement faire l'objet d'une présentation au sein des instances locales de concertation.
- Une notification individuelle doit être faite pour indiquer le montant de la prime.
- Tout.e agent.e peut demander à être reçu.e par son ou sa supérieur.e hiérarchique pour demander des explications quant à la modulation indemnitaire qui lui a été attribuée.
- En cas de désaccord avec la modulation, l'agent.e aura la possibilité de faire un recours auprès du supérieur.e hiérarchique puis du tribunal administratif dans un délai de 2 mois après votre notification.

Vos élu.es de l'élan commun vous accompagneront dans vos démarches de recours en apportant leur expertise.

DOTATIONS EN PERSONNEL

Les modalités de calcul des dotations en personnels doivent se rapporter à la réalité du terrain et pas seulement à des critères comptables destinés à faire des économies sur le dos et la santé des agent.es.

La charge de travail ne cesse d'augmenter avec l'utilisation de logiciels non aboutis, la suppression de postes, non remplacement des congés maladie.

Il faut des ouvertures de concours en nombre dans toutes les filières.

Dans les instances, vos élu.es de l'élan commun exigeront un abondement des dotations.

MÉDECINE DE PRÉVENTION

Notre ministère, condamné en 2021, se doit de proposer une médecine de prévention.

Quelques rappels :

- Le rythme des visites médicales varie mais la demande, au regard de la réalité dans les services, est que les agent.e.s bénéficient d'une visite régulière, au mieux annuelle.
- Une procédure existe pour obliger notre ministère à appliquer à cette obligation.

Les élu.es de l'élan commun pourront vous accompagner dans l'exercice de ce droit !

LES MANDATS QUE NOUS PORTONS

Au MASA, la qualité de vie et les conditions de travail des agent.es ATL ne cessent de se dégrader, tout comme le dialogue social devenu trop souvent délétère dès que nous abordons les sujets de schéma d'emplois et de dotations !

Vos élu.es de l'élan commun,

- S'engagent à continuer à défendre ces mandats sans relâche pour faire reconnaître l'importance de nos rôles dans tous les services et les établissements, améliorer les conditions de travail et de rémunération.
- Dénoncent la réalité des tâches et responsabilités de plus en plus lourdes et complexes, accomplies sans aucune véritable reconnaissance.

Accordez-nous toute votre confiance pour défendre les mandats suivants :

- Imposer la **reconnaissance de l'expertise de nos missions**, qualifiées trop souvent de "support", invisibilisées pour pouvoir mieux réduire les postes d'agent.es !
- Réaffirmer l'**appartenance des personnels ATL à la communauté éducative** des établissements scolaires et supérieurs. Nous continuerons à nous battre pour le respect et l'amélioration des dotations en personnel, partout où cela se justifie.
- **Déprécariser les agent.es non titulaires** par l'ouverture de concours massifs de titularisation.
- Mettre en œuvre des **remplacements des congés maladie** sans que les agent.es en place soient contraint.es de récupérer les tâches des collègues absent.es.
- Imposer au ministère un **réel accompagnement sur les outils** (en particulier les applications informatiques) mis en place au fil des années.
- Améliorer les **conditions de rémunération pour sortir d'une précarité financière** qui s'est aggravée, avec une augmentation régulière du point d'indice.
- Exiger la **transformation des primes en points d'indice** pour la prise en compte réelle de l'intégralité des revenus dans le calcul des retraites.
- **Refuser toute forme de rémunération au pseudo-mérite**, source de division et de mal-être au sein des équipes.
- Réduire la durée des échelons dans la catégorie C pour **permettre un véritable déroulé de carrière**.
- **Augmenter le nombre de promotions annuelles** pour que toutes et tous les agent.es en bénéficient.

L'importance de la représentativité de la liste intersyndicale (CGT Agri, SNETAP-FSU, SNUITAM-FSU, SUD Rural et Territoires) sous la bannière de l'élan commun est primordiale : pour agir, peser, se faire entendre et respecter.