

**DU 1ER AU 8 DÉCEMBRE 2022**

**Élections professionnelles dans la Fonction Publique**



**Élection à la Commission Administrative Paritaire  
CAP 4 Adjoint.e.s Techniques de la Recherche - Mandat 2023-2026**



**Votez pour un syndicat qui défend tous les agents !**

**Qui sommes nous ?**

[Visitez le site des Elections du SNTRS CGT](#)

[Lisez la profession de foi de nos candidat.e.s SNTRS-CGT](#)

## RÉMUNÉRATION

**EXIGEONS UNE RÉMUNÉRATION A LA HAUTEUR DE NOTRE VALEUR ET DE NOTRE ENGAGEMENT.**

Les Adjoint.e.s Techniques ne sont pas moins méritant.e.s que les autres fonctionnaires ! Pourquoi alors leurs rémunérations (salaire et prime) sont-elles inférieures aux agents de la fonction publique de niveau de diplômes équivalents ?

Avec la mise en place du RIFSEEP, nos primes sont de plus en plus individualisées. Elles ne sont pas soumises aux cotisations sociales et fragilisent fortement notre système de protection sociale (autonomie, maladie, invalidité, maternité ...). Elles ne sont pas incluses dans le calcul des retraites et ne sont pas indexées sur l'inflation.

Nos salaires indiciaires ont fortement diminué depuis 20 ans, au moins de 20%, dans le même temps le SMIC a augmenté de 62 %. Ceci a provoqué mécaniquement un écrasement de nos grilles.

De plus, le montant de nos primes n'est pas à la hauteur des autres primes dans la fonction publique où elles atteignent 30% de la rémunération, sans parler des conditions de son attribution complexes et inégalitaires.

**Nous revendiquons :**

Un SMIC à 2000 euros brut.

Un déroulement de carrière sur au moins 2 grades.

La garantie d'un déroulé de carrière permettant le doublement du salaire par une progression continue entre le début et la fin de la carrière.

La revalorisation à 30% de la rémunération puis l'intégration des primes au salaire.

La fin des régimes indemnitaires basés sur le « management » tel que le RIFSEEP.

La transparence sur l'attribution de l'IFSE et du CIA.

Le maintien du recrutement de personnel Adjoint.e.s Techniques pour éviter le recours à la sous-traitance.

**Nos qualifications et notre engagement doivent être reconnus par la revalorisation concrète de nos grilles.**

## ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

**Faisons respecter et progresser l'égalité Femmes-Hommes.**

Un plafond de verre existe à l'Inserm comme ailleurs dans la fonction publique. Les inégalités Femmes-Hommes sont importantes. L'engagement et le professionnalisme des femmes, ITA et chercheuses, sont moins bien reconnus. Le rapport social unique de 2021 de l'Institut montre, cette année encore, une nette différence de rémunération entre Femmes-Hommes (salaire et prime). La moyenne des primes IFSE est de 584 euros pour 921 hommes contre 527 euros pour 2047 femmes avec des différences pouvant aller jusqu'à 200 euros. On constate également une situation catastrophique des inégalités Femmes-Hommes dans les corps les plus élevés. Plus de 80% des temps partiels sont occupés par des femmes.

[A lire dans notre analyse du bilan social \(intervention lors du Comité Technique\)](#)

Le SNTRS-CGT sera vigilant à l'égalité Hommes-Femmes lors des processus de recrutement et des promotions et dénoncera tout dysfonctionnement

**Faisons respecter et progresser l'égalité Homme-Femme**

## RAPPEL DES MISSIONS DES CAP

La CAP intervient en cas de non-respect des droits et obligations des fonctionnaires. Que vous soyez victime ou mis en cause, nos élu.e.s vous accompagneront pour vous défendre et vous assister. Ils et elles seront à vos côtés face à l'administration sur des questions disciplinaires.

**DU 1ER AU 8 DÉCEMBRE  
Donnons une légitimité à nos élu.e.s.**

**Ne nous abstenons pas !  
ALLONS À L'ESSENTIEL, votons SNTRS-CGT.**

**TOUT SAVOIR sur COMMENT VOTER : [ICI!](#)**

[Retrouvez toute l'actualité sur notre site](#)

Si vous souhaitez être informé.e régulièrement et participer aux actions du SNTRS,  
Rejoignez le SNTRS CGT !

[Formulaires d'adhésion](#) sur le site web SNTRS

