



CAP des Assistants Ingénieurs Séance du 15 juin 2017

Cette CAP a été présidée par Sylvie MAX COLINART et Marie Anne GUICHARD-LE-BAIL.

1) Les PV des séances du 13 mai 2016 et du 5 décembre 2016 ont été approuvés à l'unanimité.

2) Murielle GIGANDET, assistante ingénieur de l'INSERM vient en détachement dans notre corps pour une prise de poste à l'École nationale supérieure d'architecture de Versailles, nous lui souhaitons la bienvenue. Il y avait initialement deux candidats pour ce poste mais la deuxième personne s'est désistée.

3) Au 31/12/2016 nous n'étions plus que 42 AI au Ministère de la culture. Les avancements accélérés concernent 1/6 du corps, soit 7 agents. Le choix défendu par la CGT s'est fait sur des critères maintenant classiques et s'est porté sur les agents n'ayant pas eu d'avancement accéléré depuis 2011 puis un choix dans ceux qui n'avaient pas eu d'avancement accéléré depuis 2012 (en bénéficier le plus rapidement possible, péréquation entre âge et échelon). C'est la dernière fois que les avancements accélérés de 6 mois se font du fait du nouveau régime statutaire PPCR que nous abordons ci-dessous. Les heureux bénéficiaires sont : Nathalie PINGAUD, Myriam FRESNE, Colette LETERREUX, Josette SOURY-ZAT, Loïc CAILLAT, Juliette LANGLOIS, Stéphanie DUCHENE.

4) Les questions diverses ont occupées la majeure partie de cette CAP.

Les concours :

Pour les AI, les conséquences des concours IE de 2016 sont une réduction de l'effectif du corps du fait des réussites au concours (3 agents annoncés) et des avancements au choix dans le corps des IE en plus grand nombre. Les modifications statutaires permettent maintenant de nommer 1/5 à 1/3 des entrants dans les IE au titre des concours ou des détachements contre seulement 1 sur 9 entrants auparavant. Le taux de 1/3 est retenu par le Ministère de la culture. On peut donc attendre environ 7 promotions au titre de l'année 2017. Pour les années suivantes, sans un nombre d'entrants importants dans le corps des IE, la clause de sauvegarde s'applique avec 1/3 de 5 % du corps soit 3 à 4 personnes compte tenu d'un corps à 240 agents environ.

En terme ce calendrier, ces promotions devraient intervenir à la CAP d'automne des IE.

Les évolutions d'échelons :

celles et ceux qui sont concernés par des changements d'échelon en 2017 verront la régularisation de leur situation dans le cadre de leur reclassement au 1er septembre de cette année (c'était plus simple pour l'administration de prendre toutes les modifications en même temps).

PPCR ou Parcours Professionnel Carrière et Rémunération

Le décret 2017-1056 du 10 mai 2017 fixe le nouvel échelonnement indiciaire. Contrairement à ce qui nous a été annoncé en CAP, c'est une opération largement neutre. Tous les AI descendent d'un échelon en gardant toutefois l'ancienneté dans l'échelon et en gardant exactement le même indice de rémunération (le salaire ne baisse pas mais n'augmente pas non plus). La durée de deux ans pour changer d'échelon reste le même que précédemment et cette durée est portée à 3 ans pour la fin de grille. Donc la fin de l'avancement accéléré, en moyenne tous les 6 ans de 6 mois en contrepartie d'une amélioration de l'avancement de carrière est un faux argument qui cache une régression.

Ce PPCR permet pour le corps des AI la création de l'échelon 16 qui remet de l'évolution de carrière en fin de grille et peut débloquent des situations de blocage de carrière, l'indice de ce 16e échelon des AI correspond presque à l'avant-dernier échelon de la classe normale des IE.

Nous avons relevé que toutes ces modifications ne nous faisaient toujours pas être des A type et que de nombreux problèmes subsistent. Lors des discussions en interministériel, le Ministère de la culture et de Ministère de l'agriculture et des forêts ont défendu la suppression du corps des AI. Ils se sont heurtés à l'opposition ferme du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Il n'y a pas de nouveaux concours d'IE planifiés au ministère de la culture ce qui ne participe pas à une bonne gestion des corps de recherche. Celui d'IR est maintenu pour la fin de l'année.

On nous informe de l'ouverture des concours interne d'ITA au CNRS en ce moment auxquels les AI peuvent concourir en interne.

RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) :

Le régime indemnitaire est en évolution, les différentes primes vont être regroupées en une seule appelée IFSE. Ce nouveau régime indemnitaire s'appliquera au 1er septembre. La prime pour travail insalubre et salissant sera calculé sur la base des deux dernières années et mensualisée. A priori, il n'est pas proposé de revalorisation de nos primes qui sont, on l'a rappelé en moyenne inférieures à la moyenne de celles de techniciens de recherche.

L'arrêté du 24 mars 2017 fixe deux groupes de fonctions dans lesquelles chaque AI sera inséré. Les plafonds de ces deux groupe sont inatteignables, 17 850 € pour le groupe 2 et 20 400 € pour le groupe 1 et le plancher est identique à 2 200 €. Reste le socle fixé par chaque ministère qui n'est pas encore décidé mais devrait avoisiner l'existant.

Financièrement que vous soyez mis en groupe 1 ou 2 cela n'aura aucune influence sauf si vous êtes en dessous du socle.

Une circulaire fixera l'évolution de ce régime indemnitaire en fonction des groupes, des changements de fonctions ou absence de changement de fonctions, les changements d'échelons...

Pour la mise dans un groupe plutôt qu'un autre, ce sont les directions locales qui proposent en fonction d'un cadrage des directions centrales (la DAT et la Direction du Patrimoine pour nous), des recours peuvent être fait devant les CAP. Normalement, les fiches de poste sont déterminantes pour cette insertion dans un groupe plutôt qu'un autre. Au vu de l'importance symbolique de ces groupes dans la reconnaissance professionnelle des agents, nous prévoyons bien des tensions dans les équipes de travail et avec les directions.

Encore une occasion manquée de revalorisation et d'équité par rapport à des corps comparables.

Pour la partie CIA (Complément Indemnitaire Annuel lié à l'engagement professionnel) partie qui complète l'IFSE, l'enveloppe ministérielle attribuée correspond au reliquat de fin d'année, qui ces

derniers temps étaient réservés aux catégories C et B. Ainsi cette partie de prime modulable de 0 à 200 % pourrait bien être résumée à 0 % les prochaines années. C'est peut-être pas si mal pour une partie « prime à la gueule du client ».

C2RMF :

nous avons soulevé pour finir les problèmes de souffrances au travail récurrent dans ce service, avec des manques en ressources humaines certaines et évoqué plus particulièrement un cas individuel.

Vos Élus se tiennent à votre disposition :

Emmanuel GEORGES : Drac pays de Loire, 02.40.14.23.35, emmanuel.georges@culture.gouv.fr

Julie CHARMOILLAUX : Drac Auvergne, 04.73.41.26.32, julie.charmoillaux@culture.gouv.fr

Anne-Claire VIRON : EP école du Louvre, 01.55.35.18.19, anne-claire.viron-rochet@ecoledulouvre.fr

Elisa PORTO : C2RMF Paris, 01.40.20.56.74, elisa.porto@culture.gouv.fr

61 rue de Richelieu 75002 Paris Tél : 01.40.15.51.70 Fax : 01.40.15.51.77

Mel : cgt-culture@culture.fr internet : www.cgt-culture.fr