



Compte-rendu CTP 12 novembre

Parmi les sujets abordés le 12 novembre dernier, nous avons retenu en particulier les suivants. (Vous pourrez trouver tout le détail dans le PV officiel quand il sera en ligne).

1. Equivalence TP/TD

L'administrateur général nous a informé que les universités, ainsi que les IUT et écoles internes, avaient obtenu de l'état un budget pour compenser le besoin de financement lié à la mise en œuvre de cette meilleure rémunération des heures TP. Paul Jacquet, par ailleurs président de la CDEFI, est intervenu auprès de la ministre pour obtenir un financement à la hauteur des besoins importants dans les écoles d'ingénieurs (beaucoup de TP...).

La CGT a réitéré sa demande, indépendamment de l'obtention de ce financement, que les modalités d'application de ce nouveau barème soient uniformisées au niveau de l'établissement. En effet, les solutions mises en place depuis la rentrée diffèrent d'une école à l'autre, et cela crée une inégalité entre les enseignants de Grenoble-INP.

2. Ressources Humaines

a. Promotion des contractuels

La CGT avait demandé l'inscription de ce point à l'ordre du jour afin de rediscuter de la procédure de promotion des personnels contractuels, mise en œuvre en ce moment.

Le Directeur des Ressources Humaines nous en a rappelé le déroulement :

- ↳ Une commission d'analyse et d'audition, dont tous les membres sont **nommés** par la direction, étudie les dossiers (composés d'un rapport d'activité et d'un rapport d'aptitude), auditionne les candidats (pour les agents de cat A et B) et propose un classement.
- ↳ la CCPANT (Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires), dont les membres sont nommés par les syndicats, sur la base de leur représentativité, rend un avis sur ce classement (et non pas l'ensemble des dossiers).
- ↳ Le classement est soumis à la validation du bureau de Grenoble-INP.
- ↳ Puis l'Administrateur Général décide des agents promus.

Nous avons critiqué la lourdeur de cette procédure qui ne donne **qu'un rôle marginal aux représentants élus du personnel** (CCPANT). Nous revendiquons la suppression de la commission ad hoc, et la transmission directe de tous les dossiers à la CCPANT, comme c'est le cas pour les titulaires.

Pour ces derniers, l'ensemble des dossiers promouvables est directement transmis aux élus de la CPE, qui à l'issue d'un débat proposent un classement. L'administrateur général transmet ensuite ce classement à la CAPN (Commission Administrative Paritaire Nationale).

Il nous a été répondu que cet aspect serait abordé lors de **l'ouverture du chantier relatif à la gestion des personnels contractuels en 2010**, chantier dont nous demandons l'ouverture depuis près d'un an. (Cf compte-rendu du CTP du 27 janvier)

Enfin, nous avons rappelé notre revendication de revoir les conditions d'emploi des personnels contractuels, notamment salariales, à l'occasion de ce chantier. Les grilles indiciaires utilisées sont totalement obsolètes et sont de ce fait particulièrement défavorables aux agents de catégorie C.

b. Régime indemnitaire 2nd semestre

C'est ce que l'on appelle plus couramment à l'INP les « *primes exceptionnelles* ». Cette campagne a lieu 2 fois par ans, la dernière vient d'avoir lieu, concernant environ 20% des personnels.

Une lettre de cadrage fixe les critères d'attribution, principalement fondés sur le mérite. Or cette lettre ne nous a pas été communiquée, et la campagne a eu lieu sans que le CTP n'ait été consulté, alors que la politique indemnitaire est au cœur de ses attributions. **Ceci est inacceptable et nous avons rappelé à l'administrateur général qu'il a l'obligation de consulter le CTP sur toute question relevant de sa compétence.** Nous avons tout de même réussi à nous procurer ce texte que vous pouvez consulter [ici](#).

Si nous avons été consultés, nous aurions certainement proposé d'autres critères, en s'inspirant notamment des politiques pratiquées dans les autres établissements Grenoblois :

Critères sociaux : L'UPMF répartit le reliquat de l'enveloppe des primes entre tous les personnels BIATOS, de manière inversement proportionnelle à l'indice des agents. Ce critère est pertinent de notre point de vue, car tous les indicateurs montrent que les plus bas salaires ont de plus en plus de mal à s'en sortir.

Niveau des primes statutaires : Nous avons enquêté auprès de nos collègues de l'UJF et de l'UPMF et **nous avons pu constater des différences importantes en défaveur des agents INPG, en particulier concernant les agents A et B ITRF** (cf tableau page suivante).

En séance, nous avons donné l'exemple des IE qui touchent environ 50€ de moins que leurs homologues UJF et UPMF.

Les 2 universités voisines ont en effet décidé d'appliquer les mesures suivantes :

- Augmentation des primes de l'ASU (IAT et IFTS) au coefficient multiplicateur recommandé par le ministère de 3,74 (précédemment 3,34).
- Les primes servies aux ITRF (PPRS) devenant du coup moins élevées, ont été alignées sur celles de l'ASU.

En ce qui concerne l'INP :

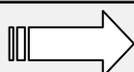
- **Catégorie C** : déjà au taux recommandé ;
- **Catégorie B** : vont être revalorisés, d'après l'administration, au taux de 3,74 avec effet rétroactif sur 2009, et les techniciens alignés sur les SASU. (SAENES)
- **Catégorie A** : les attachés de l'ASU sont depuis longtemps à l'INP, pour des raisons historiques, à un coefficient bien supérieur à 3,74. L'administration a donc considéré qu'il n'y avait rien à changer...

Nous ne partageons pas ce point de vue : **nous exigeons que les primes des agents A ITRF soient également revalorisées :**

- Les primes des ASI (cat A) deviennent inférieures à celles des SASU (cat B/ASU)
- Nous demandons l'alignement des IE 2 et 1 sur les primes « normales » des ADANAES
- L'alignement des IE HC sur les APANAES
- Le rehaussement en conséquence des IR2, 1 et HC.

En résumé, nous demandons, **avant toute campagne de « primes exceptionnelles »**,

- que le niveau des primes statutaires soit rehaussé au niveau pratiqué chez nos voisins
- Que le principe de l'équité ASU/ITRF/contractuels soit maintenu.
- Que le retard accumulé sur 2009 soit rattrapé.



Dernière minute ! :

L'INP ayant reçu une enveloppe spéciale de 250 000€ pour le passage aux RCE, dont 50 000€ à consommer en 2009, a décidé d'attribuer une prime exceptionnelle :

- Aux agents directement concernés par le passage aux RCE
- Aux Ingénieurs d'Etude, pour rattraper le retard signalé par la CGT lors du CTP.

Commentaire : la direction nous a entendus, et c'est une bonne chose. Mais les Ingénieurs d'études ne sont pas les seuls concernés, et il faut pérenniser la revalorisation des primes. Il reste donc beaucoup à faire en 2010...

Tableau présentant les résultats de notre enquête. (Certains chiffres ne sont peut-être pas tout à fait exacts, l'établissement ne nous ayant communiqué aucun tableau officiel, malgré notre demande)

	Catégorie	Montant mensuel INP	Montant mensuel UJF	Montant mensuel UPMF
cat C	ATRF, AASD 2			139,00
	ATRF, AASD 1,P2,P1	143,75	146,17	150,00
cat B	SASU C norm ech<5	167,50	171,89	182,00
	TECH et SASU C norm et C sup	169,18	263,89	265,00
	TECH, SASU C excep.	189,64	263,89	265,00
	ASI	207,33	263,89	275,00
cat A	IGE 1C et 2C	276,44	331,85	333,00
	IGE HC	335,41	452,58	455,00
	ADAENES	519,70	331,85	333,00
	APAENES	519,70	452,58	455,00
	IGR 2C	394,38	452,58	465,00
	IGR 1C	519,70		543,00
	IGR HC	566,14		592,00

c. PFR

Nous avons demandé à l'administration où en était le projet de Prime de Fonction et Résultats appliqué à tous les BIATOS, contre lequel les agents se sont massivement prononcés au travers de la pétition intersyndicale, au mois de juin dernier.

On nous a répondu que le projet était toujours d'actualité et que l'administrateur général avait fixé l'objectif de boucler cette réforme d'ici juin 2010.

Nous souhaitons qu'avant toute chose, les niveaux de primes soient revalorisés ! (Cf paragraphe précédent)

A suivre donc...

d. Contrôle des temps de présence

Le DRH nous a confirmé que l'administration envisageait en 2010 d'ouvrir un chantier sur le contrôle du temps de présence des personnels BIATOS. (ce que l'on appelait autrefois des pointeuses)

Le but serait d'avoir une gestion moderne, donnant plus de souplesse aux agents dans la gestion de leurs horaires, permettant éventuellement un fonctionnement en horaires variables par exemple.

Cela ouvrirait également la possibilité de récupérations ou de rémunération d'heures supplémentaires.

Nous avons mis en garde l'administration : alors que nous percevons sur le terrain un mal-être certain, lié notamment à des formes autoritaires de management et à une charge de travail croissante, la mise en place d'un système de contrôle du temps de présence, qui plus est pour les seuls personnels BIATOS, pourrait être très mal perçue.

Il nous semble qu'un tel projet est difficilement concevable s'il ne concerne pas l'ensemble du personnel.