

PRF

**Commissions
Administratives
Paritaires
Nationales**



le 27 janvier 2005

Un vote utile

Réforme de l'évaluation et de la notation

A partir de 2005, sera institué un entretien d'évaluation individuel au cours duquel seront fixés des objectifs aux personnels puis jugés les résultats professionnels obtenus. La note sera attribuée en fonction de ces résultats (augmentée ou diminuée dans la limite de 5 points). Par avance est fixé un quota de 20 % des effectifs pour les agents considérés comme « bons » et de 30 % pour les « moyens ». La notation sera soumise à l'appréciation d'une commission d'harmonisation et donnera droit à des réductions ou des majorations d'ancienneté pour l'avancement d'échelon. Avant même que les textes d'application soient publiés, le nouveau dispositif « évaluation-notation » s'est mis en place, tambours battants, dans nos établissements : ici, élaboration des fiches de poste, là, formation des évaluateurs et des évalués, ailleurs, réunions d'information....

> Notre analyse

Le fait que l'entretien se déroule dans un strict tête à tête avec le responsable direct va renforcer l'arbitraire.

Ce dispositif repose sur une notion de contrat entre l'individu et son responsable direct, en dehors de tout cadre et de garanties statutaires, ce qui va à l'encontre du statut de la fonction publique.

L'assignation d'objectifs et l'exigence de résultats au niveau individuel renvoient aux notions de compétitivité et de rentabilité. Ces notions sont contraires à l'accomplissement des missions de service public dont l'amélioration repose sur la prise en compte des moyens dont disposent les personnels, des réalités collectives et solidaires du processus de travail.

Ce dispositif va dans le sens du cloisonnement, de l'isolement, de la sélection et de l'exclusion et non dans le sens de la complémentarité, des débats collectifs sur les moyens et les résultats professionnels.

Malgré les précautions de langage prises par le Ministère et nos Directions, il est clair que **la notation est liée à l'évaluation.**

L'évaluation sera prise en compte dans la procédure d'avancement.

Il faut bien se dire que malgré l'objectif affiché de cette réforme d'améliorer la carrière des agents les plus méritants, aucun moyen supplémentaire n'est déployé. Nous devons nous partager les miettes.

Dans un contexte de baisse des salaires et de suppressions d'emplois publics, ce projet va renforcer la **mise en concurrence des fonctionnaires entre eux** et les carrières à deux vitesses. C'est un pas supplémentaire vers **l'individualisation et le salaire au mérite.**

Cette réforme constitue également un outil de plus pour la modulation des primes. On est loin de la revendication de l'intégration des primes dans le salaire.

Bien sûr, il est difficile de s'opposer à l'évaluation du travail, mais cette évaluation doit se conduire dans le cadre d'un débat collectif et prendre en compte la mission d'intérêt général du service public.

> Et maintenant, que faire ?

La Ferc Sup CGT, avec les organisations syndicales FO, FSU et UNSA, demande le retrait de la réforme évaluation/notation et appelle les personnels à boycotter l'application de l'ensemble de ce dispositif.

Nous avons à nous mobiliser pour mettre en échec ce qui est en fait une entreprise de grande envergure contre nos acquis.

Sachons que, au-delà de la simple notation et des modulations de durée d'échelon qu'elle engendrera, ce sont aussi les changements de grades et de corps qui sont menacés. Plus exactement, les critères et les instances qui y président.

En réalité, le dispositif est construit comme si les critères d'avancement que nous avons travaillés si longtemps dans l'optique de les rendre le plus objectif possible n'étaient pas nécessaires.

Le triptyque « objectifs/résultats/variation de la note » suffirait pour décider de l'éventuel avancement d'un agent. Du moins c'est l'optique de l'Administration...

Dans ce cas, plus besoin de réunir les CPE, les CAP, c'est leur rôle et celui de leurs élus qui seraient totalement supprimés.

la déconcentration fonctionnelle dans le supérieur

L'Europe et la concurrence avec les Etats Unis obligent, le ministère propose de constituer, dans l'Enseignement Supérieur, des pôles d'excellence qui dépassent, pour certains, les limites de la vie régionale et s'organisent en sites ou en réseaux pour « tenir la comparaison » et développer des actions de recherche de niveau international. Pour cela, doivent être favorisées les contractualisations avec des partenaires multiples. Tout se passe comme si les régions françaises étaient un peu étroites pour les ambitions du ministère en France et pour les ministres européens qui nous ont concocté le LMD (Licence, Master, Doctorat), le système des crédits et préconisent toutes les mobilités possibles.

D'après eux, envergure européenne et performance devraient s'appuyer sur une autonomie accrue et une liberté de décisions toute managériale.

C'est là que les choses se compliquent pour le pouvoir puisque ces ambitions lui semblent trop corsetées par le statut de la Fonction Publique française et les règles actuelles des finances publiques.

Pour ces raisons, il est préconisé à toute occasion que la gestion des ressources humaines soit décentralisée au niveau de l'établissement (pour les IATOS et les enseignants-chercheurs) et soit assortie d'une large liberté d'action pour les Présidents et les équipes de direction.

Qui vote ?

Tous les personnels titulaires de recherche et formation en position d'activité y compris en congés, longue maladie, longue durée, annuels, de formation ou en position de congé parental.

Les personnels détachés dans le statut des PRF.

Les personnels de statut PRF détachés à l'extérieur.

Cas des personnels de l'ARF : les personnels détachés sont électeurs à la fois dans leur corps d'origine et dans le corps de détachement.

Des CAP Nationales communes ont été créées pour :

- les attachés et les ingénieurs d'études
- les agents administratifs et les agents des services techniques

Comment voter ?

Directement ou par correspondance.

Les personnels temporairement éloignés de leur lieu de travail (décharge, congés, etc.) ou qui en feront la demande, recevront le matériel de vote en recommandé.

Les votes par correspondance doivent impérativement arriver le 27 janvier 2005 avant l'heure de clôture du scrutin (attention aux délais de la poste)

Le dépouillement n'ayant pas lieu dans le bureau de vote local, le vote se fait dans 2 enveloppes pour le vote direct ; pour le vote par correspondance ces 2 enveloppes sont incluses dans une 3ème enveloppe envoyée par la poste et ce malgré l'enveloppe T fournie.

Attention !

En même temps qu'ils votent pour les CAP Nationales (matériel de vote blanc), les agents de catégorie C votent pour les CAP Académiques (matériel de vote de couleur bleue).

Pour qui voter ?

Pour une liste entière, sans rature ni panachage, ni adjonction de nom. Toute modification du bulletin de vote conduira à son annulation.

Recensement et dépouillement

Le 27 janvier, seul le recensement du nombre de votants aura lieu. Il ne sera procédé au dépouillement que si les 50 % de votants sont atteints. Sinon il y aura un second tour.

D'où l'importance de voter ou faire voter CGT dès le 1^{er} tour.

Sur 180 établissements concernés,

combien de possibilités Pour combien de promouvables ?

Ingénieurs de Recherche
21 possibilités pour 3462 IGE promouvables
(effectif total des IGE = 6071)

Ingénieurs d'études
71 possibilités pour 1089 ASI promouvables
(effectif total des ASI = 2704)

Assistants Ingénieurs
44 possibilités pour 4731 T promouvables
(effectif total des T = 8210)

Techniciens
241 possibilités pour 5463 ADT promouvables
(effectif total des ADT = 7986)

chiffres des documents de travail du Ministère

Les élus CGT aux CAP Nationales des Ingénieurs Techniciens de Recherche et de Formation dénoncent le manque de moyens

Le recours des établissements à l'autofinancement, la recherche effrénée de ressources propres et le scandaleux développement de l'emploi précaire sous toutes ses formes sont les conséquences directes de la politique de pression sur les budgets publics.

L'absence de créations d'emplois pour répondre aux besoins nouveaux des établissements et résorber la précarité génère un nombre de concours très insuffisant et de fait un nombre de possibilités de promotion ridicule au regard du nombre grandissant de promouvables.

Les récentes réformes statutaires tendant à modifier les conditions de promouvabilité ont élargi le vivier des promouvables sans pour autant augmenter le nombre de possibilités.

Pour preuve l'accès au corps des Agents Techniques.

bilan salarial effrayant

L'éventail des traitements est de 1 à 3 : nous le revendiquons de 1 à 5.5.

Les premiers échelons des 4 échelles de rémunération de la catégorie C passent régulièrement au-dessous du SMIC.

Une promotion de corps d'Agent des Services Techniques à Agent Technique se traduit par un gain de 0 point et de 0€. L'échelle de rémunération est la même pour les 2 corps ! Cela suffirait amplement à justifier notre revendication de la suppression du corps des Agents des Services Techniques.

Le gain du 1^{er} au dernier échelon de l'échelle 2 = 60 points (243€) en 28 ans.

Pendant ce temps, un agent en échelle 3 gagnera 74 points (300€), un agent en échelle 4 gagnera 85 points (344€) et un agent en échelle 5 gagnera 107 points (434€).

Dans le même temps, un attaché gagnera 321 points soit 1187€ !

Soyons clairs, les attachés ne sont pas des nantis mais la grille est tellement tassée qu'elle ne permet à aucun de bénéficier d'une carrière digne de ce nom.

D'ailleurs nous notons au passage que la catégorie A qui débutait sa carrière 75% au dessus du SMIC, il y a 30 ans, la commence aujourd'hui à 30% au dessus seulement.

4467 Agents des Services Techniques sont promouvables, 216 concours sont ouverts et 54 promotions au choix sont possibles. Ainsi, cette année, seulement 1,2% des agents bénéficieront d'un changement de corps.

En extrapolant et à ce rythme, il faudra environ 83 ans pour que chacun puisse bénéficier d'une promotion et gagner entre 0 point d'indice pour la 1^{re} classe et 14 points pour la 2^e classe.

De plus, les emplois vacants ne sont pas tous mis au concours pour maintenir les contractuels qui les occupent.

Enfin, malgré les multiples recommandations ministérielles concernant les demandes statutaires de réintégration et de mutation, les établissements continuent d'opposer des refus injustifiés, contraignant les agents à recourir au Tribunal Administratif pour faire valoir leur droit.

Depuis de longues années, nous dénonçons les dangers d'une harmonisation européenne, du désengagement de l'Etat, de la déconcentration

de la gestion, du renforcement de l'autonomie des universités et de l'accroissement des pouvoirs des Recteurs et des Présidents.

En conclusion nous demandons :

➤ Des créations massives de postes correspondant aux besoins des établissements et à la résorption de la précarité.

➤ Une augmentation significative du nombre de possibilités d'avancement et un plan pluriannuel de transformations d'emplois pour résorber le sous classement.

➤ La création de véritables CTP locaux conformes aux textes réglementaires, pour traiter de toutes questions du domaine de leurs compétences.

Recrutement - Concours

Rien ne va plus....

Mauvaise gestion prévisionnelle, optimisme administratif ou

Passer des concours pour être titularisés ou promu devient de plus en plus méritoire

En effet, quand, reçu sur liste principale on pourrait penser pouvoir être nommé...

Et bien pas du tout, rien n'est sûr :

- trop de postes mis au concours par rapport aux postes vacants

- lieu d'affectation transmis 15 jours avant la prise des fonctions

Résultat, l'agent a le droit de revenir l'année suivante !!!

Sans parler du recrutement direct en échelle 2 (AST par exemple).

Le recrutement se fait sans concours sous la seule responsabilité des Présidents d'Université ou des Directeurs d'établissements. Une

commission de sélection (créée par ces mêmes personnes) examine

les dossiers de chaque candidat composés d'une lettre de

candidature et d'un CV détaillé. Au terme de l'examen des dossiers,

la commission auditionne les candidats dont elle a retenu la

candidature.

Anecdote récente :

Tu passes la sélection, tu es content, tu es averti que tu es stagiaire

à partir du 1^{er} du mois et puis, on te prévient que tu es enième sur

liste complémentaire, et que ton tour viendra si un poste se libère en

cours d'année.

Mais de qui se moque-t-on ???

les CDI

Une directive européenne vise à mettre en œuvre l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 qui se donne pour objectif de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs

Dans ce contexte, notre ministère envisage de créer un CDD de 3 ou 6 ans, renouvelable 1 fois. Au terme des deux CDD « les contractuels pourraient passer les concours internes » ou bien il faudrait permettre à leur administration de « transformer leur contrat en CDI ».

On comprend aisément l'inquiétude qu'ont exprimée les syndicats de fonctionnaires et, en particulier, l'UGFF : ils craignent l'instauration d'un nouveau statut de contractuels permanents, en CDI, qui permette à l'Etat de ne pas augmenter le nombre des fonctionnaires.

Sous couvert de lutter contre la précarité, on remettrait en cause le statut de la Fonction Publique et ses garanties fondamentales.

Pour ce qui nous concerne, nous avons décidé de combattre cette directive en défendant haut et fort le statut de la Fonction Publique et en exigeant la titularisation de tous les non-titulaires de notre secteur.

Il ne peut être question d'accepter que la perspective d'être stabilisés sur un CDI apparaisse comme une solution satisfaisante aux non-titulaires actuels.

En effet, il est évident que non seulement cette mesure fait reculer (ou disparaître tout simplement) les chances d'être titularisés mais qu'elle ne s'appliquera qu'à une mince frange de non titulaires et donc, laissera la majorité dans une précarité encore plus grande.

La seule solution à nos yeux, c'est bel et bien la création d'emplois de fonctionnaire en nombre suffisant pour résorber le non titulariat et accompagner le développement de nos missions.

listes présentées

par la FERC Sup

Agents des services techniques et agents administratifs

1^{re} classe

PERRIN Pascale Paris 6
MOISSIN Denis Strasbourg 1
FINET Jacques Grenoble 1
BOUGEARD Odile IUT de Quimper
LOPEZ Martine Toulouse 3
SCHERJAN Erik Amiens

2^e classe

LEU Dominique Grenoble 2
GOUHIER Martine Paris 5
SEYE Sylvie Rennes 1
LAMONICA Marie-Joëlle Lyon 2
MESSANA Marcello Paris 13
HASSANI Mahmoud CNAM
MASSON Serge Paris 6
PLUMAIN Anastasie Paris 6

Agents techniques principaux

VILLEMIN Mireille Aix Marseille 2
VOVARD Didier Paris 5
LEHMANN Fatma Toulon
MULAS Jean-Louis INP de Grenoble

Agents techniques

DEBRIE Thierry Paris 11
LAFFORGUE Brigitte INP de Toulouse
VAGAO Christiane Paris 6
BERGER Stéphanie Grenoble 1
MATHIEU Valérie Toulouse 3
GUILLAUME Gérard Strasbourg 1

Secrétaires d'administration classe exceptionnelle

FORT Hélène Toulouse 2
FOUSSE Chantal Metz
ROUSSEAU Chantal Aix Marseille 2
CROQUETTE Martine INP Toulouse

classe normale

BOCQUENTIN Frédérique Evry
OLSEN Christine EHESS
BERNARD Carole Aix Marseille 1
SOURMAIL Sylvie Paris 1

Adjointes techniques principaux

DAVIGNEAU Marie-Françoise Paris 8
HOUBE José Paris 6
DOERR Laurent Strasbourg 1
LOPEZ Jean-Marie Toulouse 3
COTTON Hélène Grenoble 1
CRAMARD Marie-Claude Bordeaux 2

Adjointes techniques

BEYNET Gilberte Aix Marseille 2
DEBERNARD Véronique Bordeaux 2
MARTELAT Evelyne Paris 7
BIEVRE Raymonde Grenoble 2
DIONET David Valenciennes
AUTISSIER Laurent Poitiers
GONZAGUE Roger Paris 9
CONNAN Jean-Pierre Paris 11

Techniciennes classe exceptionnelle

FORT Alain Toulouse 2
DODRAY Claude CNAM
CAGNARDI Régine Paris 13
HUGUET Alain Grenoble 1
CHEVALIER Sylvette Bordeaux 2
BERTHELOT Christophe Rennes 2

classe supérieure

THORENT Jean-Claude INSA de Lyon
HOUILLE Sylvie Brest
FRANCIOSI Jean-Jacques INP de Grenoble
LEVY Marc Strasbourg 1
MARTINEZ Mathilde Toulouse 3
DURY Gilbert Bordeaux 2

classe normale

SANSEIGNE Esther Besançon
JOURDAIN Laurent Amiens
SIMONNET Franck MUSEUM
PERRIN Robert INSA de Lyon
MURACCIOLI Farida Aix Marseille 1
POHER Christel CNAM
DEHAUDT Philippe Lille 3
DUTERTRE Josette CNAM

Assistants ingénieurs

LE BALC'H Joël Nantes
TURMO Michelle Bordeaux 2
BRUCKER Jean-Luc Strasbourg 1
LEFEUVRE Jérôme Bretagne Sud
KAFAI Mitra Grenoble 1
STIMPFLING Michel Besançon
CHESNAUD Noëlle Toulon
JOUVERT Sylvie Montpellier 1

Ingénieurs d'études hors classe et attachés principaux 1^{re} classe

GENY Evelyne Besançon
CLASQUIN Bernadette Nancy 2
NAPOLITANO Jean-François Paris 6
CARACENA Himalaya EHESS

Ingénieurs d'études 1^{re} classe et attachés principaux 2^e classe

DODO Martine Metz
BUSSIERE Jean-Pierre ENI de Metz
COMTE Jean-François Grenoble 1
CHAMPIER Jacques Lyon 1

Ingénieurs d'études 2^e classe et attachés

ECOCHARD Michèle Grenoble 2
MONIN Jean-Paul CNAM
ZERREL Azzedine Lyon 2
BRISSONNET Philippe Poitiers
DELPOUX Christophe Toulouse 3
GEDIN Jean-Claude Aix Marseille 1
ROHRBACH Stéphane Paris 6
PAUMELLE Dominique Montpellier 1

Ingénieurs de recherche 1^{re} classe

LOISON Jean-Luc Strasbourg 1
GIRAUDEAU Pierre CNAM
ORENGO Yves Grenoble 1
BERNEDE Christian Nantes

2^e classe

JACOB Michel Toulouse 3
ROUX Jean-Pierre Lyon 1
PETIT Christian Reims
KRAWCZYK Michel Paris 6
PIOT Brigitte CNAM
DIAGNE Monique Paris 7

Votez CGT

le vote utile

Si vous souhaitez engager le débat, le poursuivre, l'approfondir avec nous, contactez le syndicat CGT de votre établissement ou la FERC Sup-CGT
263 rue de Paris - 93515 Montreuil Cedex
tél. 01.48.18.82.68

mél. ferc-sup@ferc.cgt.fr