



Déclaration préliminaire des commissaires paritaires CAPN des Techniciens RF – 9 juin 2015

La CGT déplore une nouvelle fois le **très faible nombre de possibilités d'accès au corps des techniciens**. Dans un contexte de perte très nette du pouvoir d'achat depuis plusieurs années, ce manque de promotions vient un peu plus saper le moral de personnels aux revenus faibles.

Le taux de promotion est une des conséquences directes de la gestion locale des emplois et des carrières dans un contexte de désengagement financier de l'Etat du service public de l'ESR (baisse des dotations, gels de postes, prélèvements sur fond de roulement, etc...) qui amène les établissements à publier moins de postes aux concours.

Listes Aptitudes ITRF 2015	LA TCH	LA ASI	LA IGE	LA IGR
Nombre de possibilités	231	81	85	24
Nombre de promouvables	16075	7733	2011	4789
% promotions/promouvables	1,44%	1,04%	4,23%	0,50%

Lors de la semaine préparatoire nous avons pu constater dans les dossiers des personnels proposés, un travail de qualité qui va bien souvent au-delà des fonctions de la catégorie C. Nous avons choisi défendre les dossiers nous apparaissant de meilleure qualité mais nous avons également retenu l'**ancienneté** comme critère de sélection. De plus dans le contexte d'austérité nous pensons utile de redire l'attachement de la CGT à son indépendance et son **rejet de toute forme de clientélisme**.

Du point de vue de la constitution des dossiers et de leur sélection, quatre ans après l'intégration des personnels du secondaire dans le statut ITRF l'on constate localement des différences encore très importantes. Tout d'abord certaines académies se donnent la peine de constituer des groupes de travail dont le fonctionnement s'apparente à celui d'une CPE, de former les agents et les chefs de service à la rédaction des rapports et diffuse en temps et en heure des comptes rendus de qualité qui permettent aux commissaires paritaires de faire leur travail. Dans d'autres académies **le processus n'est pas démocratique**. Des remontées du terrain font état de dysfonctionnements pouvant aller de l'absence de débat, de classement, au retrait de certains dossiers.

Le Groupe de Travail académique est différent de la CPE ! Les membres d'une CPE sont élus par les Personnels, tandis que les membres du Groupe de Travail (GT) sont nommés. Dans une Académie, les membres du GT, n'ont pu accéder à la totalité du dossier des agents, ni proposer de classement ! Le motif de l'administration étant que ce groupe de travail n'est que consultatif, et que les Représentants des personnels ne sont pas élus mais nommés par leur syndicat. De ce fait, le rapport d'activité et organigramme du dossier des agents n'ont pas été examinés.

Nous dénonçons cette pratique et revendiquons une CPE pour les EPLE, Rectorat et IA.

Les différences dans le processus de pré-CAP ne sont donc pas inéluctables et dépendent uniquement de **la volonté politique que les agents du secondaire aient les mêmes chances que ceux du supérieur**. La CGT dénonce cet immobilisme et continue prendre en compte ces différences dans sa lecture des dossiers.

L'application de la LOLF, conjuguée à celle de la LRU et au passage des universités aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE), ont transféré la gestion de la masse salariale aux établissements. Cette gestion locale des emplois et des carrières (fonctionnaires ou non) ouvre la voie, à terme, à la fin du statut de la Fonction Publique et de ses garanties avec pour corollaire :

- la définition des emplois et des promotions ou avancements qui dépendront alors étroitement des capacités budgétaires de chaque établissement;
- la fin de l'égalité de traitement et des droits, d'un établissement à l'autre, d'une région à l'autre, d'une ville à l'autre...

Chacun peut constater que les relations dans le travail et les modes de gestion des personnels ont désormais plus à voir avec le management directif qu'avec le respect du travail de chacun au sein d'un collectif de travail, que la CGT revendique comme facteur d'épanouissement des personnes au travail et comme gage d'efficacité pour les missions réalisées.

L'**entretien professionnel** est un processus de subordination aux directions d'établissements, infantilisant, nocif et pathogène, calqué sur celui du privé dont nous avons pu mesurer tous les méfaits. S'il avait pu apparaître pour certains lors de sa création comme d'« un moment privilégié d'échanges entre un agent et son N+1 », force est de constater que désormais il est vécu et subit comme une **évaluation individuelle**, avec à la clé une possibilité d'avancement différencié. Cet entretien prendra encore plus d'importance dans les prochaines années avec le « Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP*) »,

La CGT FERC Sup rappelle que ses revendications permettraient de répondre rapidement, clairement et facilement à la nécessaire révision en profondeur du traitement des agents de la Fonction publique en général, et des salariés de l'enseignement supérieur et de la recherche en particulier :

- La création des emplois statutaires permettant de résorber la précarité et d'augmenter le nombre des promotions
- La suppression des classes à l'intérieur d'un corps permettant un déroulement continu de carrière
- La revalorisation immédiate du point d'indice de 8%.
- La refonte de l'ensemble des grilles de traitement.
- L'abandon de l'entretien professionnel.
- La suppression de toutes les primes et leur intégration dans les rémunérations.

*Le RIFFSEEP, nouvelle mouture de la Prime Fonction Résultat d'inspiration Sarkoziste, avait fait l'unanimité contre lui lors de sa présentation au Conseil Supérieur de la Fonction Publique fin 2013. Cela n'a pas empêché le gouvernement de publier en 2014 le décret de création et la circulaire afférente, puis courant avril une note de service reportant pour des problèmes techniques la mesure pour une application généralisée au 1^{er} janvier 2017.