**UNIVERSITE DE NANTES**

**ELECTIONS A LA COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT**

**Scrutin du jeudi 8 décembre 2005**

**Listes « TRANSPARENCE ET EGALITE DE TRAITEMENT »**
**Présentée par la FERC-SUP CGT & Le SNASUB - FSU**

## ✔ D'où viennent les Commissions Paritaires d'Etablissement ?

Instituées en 1999 pour les Etablissements d'Enseignement Supérieur et les IUFM.

| Corps des représentants des personnels | | Corps des représentants de l'administration |
|---|---|---|
| **Groupe 1 :** Personnels Recherche & Formation Ingénieurs, Techniques, Administratifs. Personnels Laboratoire, Ouvrier, Service, Sociaux, Santé, des catégories A B C | Siègent en formation restreinte pour chaque groupe et en Plénière pour l'ensemble des représentants<br>⩾ ⩽ | Personnels titulaires de catégorie A représentants l'établissement.<br>Pour 1/3 minimum et 1/2 maximum : enseignants-chercheurs, enseignants ou chercheurs. |
| **Groupe 2 :** Administration Scolaire & Universitaire, Services déconcentrés, Agents & Adjoints, des catégories A B C | | |
| **Groupe 3 :** Bibliothèques, documentation, magazinage, des catégories A B C | | |

## ✔ La CPE a un double rôle :

- **En formation restreinte :** Réunie en pré-CAP, elle prépare les travaux des commissions administratives paritaires nationales ou académiques. Elle se réunit par groupe de corps pour examiner les mesures individuelles concernant la carrière des personnels (titularisation, notation, promotion, mutation…)

➔ ***A l'intérieur d'un même groupe, un agent de catégorie C, voit souvent son chef de service participer aux délibérations dans la parité des personnels, et ainsi jouer le rôle de juge et partie !***

- **En formation plénière, une situation critiquable :** Elle joue un rôle de Comité Technique Paritaire local pour examiner les questions d'emplois, d'organisation et de fonctionnement des services pour l'ensemble des personnels (y compris les non titulaires). Elle traite des questions collectives ( horaires, congés, conditions de travail, formation…)

➔ ***Pour cela les CPE doivent être des outils de contrôles et non des instruments d'intégration des personnels. Elles ne doivent pas se substituer aux CAPN et CAPA ( commissions administratives paritaires nationales ou académiques), ni remettre en cause le maintien des corps nationaux. Elles ne doivent pas assurer les responsabilités de Comité Technique Paritaire (CTP), pour lesquelles nous exigeons la création de véritable CTP locaux avec une représentation démocratique des organisations syndicales.***

## ✔ Nos engagements, nous voulons être des élu(e)s indépendants de toute pression hiérarchique :

- **Pour l'égalité de traitement :** Nous réclamons des critères conformes aux circulaires de gestion identiques au niveau des CPE et des CAP.
- **Pour une réelle représentation des collègues de catégorie C :** Actuellement les agents de catégorie C sont gérés par leurs représentants mais aussi par les représentants des catégories A et B, souvent personnels d'encadrement qui sont donc juges et partis dans les décisions les concernant alors qu'ils n'ont pas participé à leur élection.
- **Contre la procédure d'évaluation - notation** qui encourage la concurrence entre agents, entre les services et qui renvoie les conflits au plus bas de l'échelle, au grand mépris de l'intérêt des usagers.
- **Nous voulons des salaires décents et l'intégration des indemnités dans nos salaires :** Pour un relèvement global de la grille salariale. Le pouvoir d'achat ne suit pas le cours de la vie et c'est d'autant plus difficile pour les salaires les plus bas. Pour une véritable évolution des carrières, la reconnaissance des savoirs faire et l'avancement de grade non soumis à des quotas limités dans un espace temps et ne tenant pas compte de l'ensemble de la carrière. Pour l'ouverture de concours internes et examens professionnels, favorisant la reconnaissance des qualifications.
- **Nous défendons le statut national de la fonction publique, pour des emplois statutaires et non précaires :** A peine venons nous de titulariser (presque tous) les contractuels « Sapin », voilà que le recrutement d'emploi « kleenex » ( emplois aidés ou contrats sous rémunérés pour les travailleurs jetés

après 55 ans) est remis au goût du jour, alors que nos emplois sont menacés de disparition à chaque départ en retraite.

- **Pour la défense de nos statuts :** Avec la soi-disant autonomie des Etablissements, les droits et acquis découlant du statut national des fonctionnaires d'Etat sont remis en cause progressivement. Les recrutements par jurys locaux, l'évolution des carrières individuelles laissée aux seuls responsables locaux ne peuvent que favoriser l'arbitraire et les inégalités.

## ✔ La LOLF va introduire une nouvelle donne :

La Loi Organique de Loi de Finances, votée en 2001 par le parlement, donne au budget de l'état une nouvelle architecture centrée autour de missions regroupant des programmes déclinés en actions. L'exécution est prévue dans un Programme Annuel de Perfomance (PAP), définissant objectifs et indicateurs et est suivie par un Rapport Annuel de Perfomances (RAP).
Dans le nouveau système, l'emploi est lié aux programmes et à leur gestion, exprimé en équivalent temps plein travaillé, avec masse indiciaire à ne pas dépasser.
Les équivalents temps plein travaillé (ETPT) dans le projet de loi de finance 2006, incluent les emplois quelque soit leur statut…L'avenir des garanties statutaires est lié aux programmes et à leur gestion.
Il s'agit bien de sortir de la logique de budgétisation passée par corps et grade, pour s'orienter vers une logique de métiers.
Exemple : pour l'avancement de grade est retenu le ratio promus/promouvables qui définit un pourcentage de personnel remplissant les conditions statutaires de promouvables au grade supérieur. Ce système donne soi-disant plus d'équité dans le déroulement des carrières en déconnectant les avancements de grade des flux parfois irréguliers des départs à la retraite. On voit bien que même nos carrières seront concernés par la LOLF, la logique financière prendra le pas sur la logique statutaire…Dans ce nouveau dispositif quelle sera le rôle des CPE dans leur rôle de CTP, des CAPA et des CAPN.

➔ ***La gestion en masse salariale peut amener les gestionnaires à faire des choix sur les effectifs et sur les corps et les types de recrutement. Avec la LOLF, est prévu que l'on peut prélever sur l'enveloppe salariale pour le fonctionnement mais pas l'inverse, les pressions vont donc être fortes pour réduire cette masse salariale.***

**Ne laissons pas les réformes libérales en cours mettre l'Education Nationale, l'Enseignement Supérieur et la Recherche dans une logique de concurrence et, à terme, d'en privatiser l'essentiel.**

**« Nous nous engageons à défendre les conditions de vie et de travail des personnels ainsi que leurs intérêts, en lien avec la défense du service public dans le but d'améliorer les services rendus aux usagers. Votez et faites voter le jeudi 8 décembre 2005, pour les listes présentées par la FERC Sup CGT & le SNASUB - FSU. »**