



**Déclaration des élus CGT à la Commission Administrative Paritaire Nationale
des Ingénieurs d'études de Recherche et de Formation
29 juin 2006**

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,

La présente campagne se déroule dans un contexte où **la précarité**, fortement décrite tant par la jeunesse que par les salariés au moment du mouvement anti-CPE, **demeure l'une des caractéristiques majeures de l'emploi dans l'enseignement supérieur.**

Malgré des plans successifs qui ont permis la stabilisation de personnels non titulaires sur des postes vacants ou sur des postes gagés sur ressources propres, le recours aux CDD ne cesse d'augmenter dans nos établissements et avoisine, voire dépasse le tiers des effectifs, en raison de l'insuffisance de créations d'emplois de titulaires sur budget d'État.

En outre, si de nouveaux dispositifs tel le pacte pour la recherche laissent augurer d'une montée en puissance des recrutements de personnels précaires dans les années à venir, et si l'instauration des CDI de droit public suscite chez nos collègues le doute en matière de garanties, de rémunérations, de carrière..., la LOLF, quant à elle, favorise l'allègement des effectifs au bénéfice du traitement local de l'emploi, par le biais de la sous-traitance et la privatisation de certaines missions.

Les premières victimes en sont les agents de catégorie C, au pouvoir d'achat en chute libre, les dernières mesures sur la fusion des échelles tassant davantage encore les espaces indiciaires.

Quant aux possibilités de promotion, non seulement elles sont très faibles (106 en adjoint et 36 en agent sur tout le territoire), mais leur répartition par académie crée des inégalités de chance et de traitement des dossiers.

Pour en revenir plus précisément aux CAPN du 1^{er} semestre 2006, nous ne pouvons que confirmer l'importance du blocage des carrières, particulièrement des assistants ingénieurs : 225 agents sont à l'échelon terminal, 285 ont de 58 à 65 ans.

Pour ce qui est du classement des dossiers par les CPE, il est à noter dans l'ensemble une meilleure prise en compte des critères de la circulaire de gestion, même si certains établissements persistent à reléguer en 3^e ou 4^e position les dossiers qui semblent pourtant répondre le mieux à l'ensemble des critères, pour imposer en tête des dossiers "de qualité médiocre" comme nous l'avions déjà dénoncé en décembre 2005.

Nous avons également constaté que certains PV de CPE sont beaucoup trop succincts, d'autres sont de simples relevés de conclusions, d'autres tout simplement n'existent pas.

Un nouveau rappel, dans la prochaine circulaire, sur le rôle des CPE et le respect des critères de proposition serait le bienvenu, pour tendre vers plus d'égalité dans le traitement des dossiers au sein d'une même CPE, et d'une CPE à l'autre.

Il ne sera possible aux CAP de jouer pleinement leur rôle et d'amorcer le déblocage et l'amélioration des carrières, que si des réponses significatives sont apportées, en particulier :

- des créations d'emplois en qualité et en nombre suffisant,
- le maintien de tous les emplois et activités de la catégorie C,
- l'augmentation des salaires avec la refonte de la grille indiciaire,
- des carrières sans barrage de grades permettant de reconnaître les qualifications mises en oeuvre.

Paris, le 29 juin 2006