

Extrait du SNTRS-CGT

<http://sntrscgt.vjf.cnrs.fr/spip.php?article2482>

Campagne CAP 2018

- ACTIVITE AU CNRS - INSTANCES NATIONALES - COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP) -

Date de mise en ligne : mercredi 18 avril 2018

Copyright © SNTRS-CGT - Tous droits réservés

Le SNTRS-CGT, une force pour vous défendre !

Un réseau de collègues, d'élus à vos côtés au quotidien !

La campagne des dossiers Sirhus 2018 est ouverte jusqu'au 22 juin 2018. Le SNTRS-CGT tient à vous communiquer des informations importantes au sujet de cette campagne et ses conséquences sur votre carrière. Cette année encore l'austérité réduit considérablement les possibilités de changement de corps au choix, puisqu'elles sont liées au nombre de recrutements de fonctionnaire.

L'entretien annuel et le dossier d'activité sont des éléments importants de votre suivi de carrière. Votre dossier vous suivra en cas de changement de laboratoire et de départ en détachement. Si vous êtes promuvable, il est fondamental, car c'est sur lui que les instances, qu'elles soient ad hoc ou statutaires (les Commissions Administratives Paritaires, CAP), formeront leur jugement.

1 - Obligation de l'entretien

L'entretien entre l'agent et son supérieur hiérarchique est obligatoire avant la validation définitive du dossier. Cet entretien doit intervenir dans un délai suffisant facilitant le dialogue et les échanges entre l'agent et son supérieur hiérarchique et permettant d'éventuelles modifications du dossier de l'agent.

2 - Rédaction du dossier

La rédaction du dossier annuel d'activité est l'occasion de réfléchir sur votre activité, de la décrire et d'examiner les évolutions que vous espérez imprimer à votre carrière professionnelle. Pour le SNTRS-CGT, la place consacrée à cette description est trop faible. En effet la quasi-totalité du dossier remis aux instances est rédigée par votre responsable ou par votre directeur de laboratoire. De plus, ce dossier « standardisé » n'est pas adapté à tout type d'activité, à tout type de BAP. La richesse et la variété de nos métiers et activités rentrent difficilement dans les « cases » du formulaire en ligne. Si vous avez des points à contester, écrivez-le. Vous avez le droit d'émettre un commentaire en cas de désaccord avec ce qui aura été rédigé. Si vous êtes en conflit avec votre directeur d'unité ou votre responsable, vous bénéficiez d'un droit de réponse (Commentaires de l'agent fiche 5-1). L'entretien de carrière est le seul moment où vous ne pouvez pas être accompagné. Vous pouvez toutefois demander à être accompagné pour un entretien spécifique hors dossier de carrière.

Le SNTRS-CGT rappelle que le dossier annuel d'activité contient un contrat d'objectifs dans la fiche 3 qui n'est pas obligatoire. En effet les activités des ingénieurs et techniciens sont partie prenante des programmes de recherche qui ne peuvent que difficilement rentrer dans un cadre établi à l'avance. Qui plus est, la notion d'objectif est extrêmement variable selon les métiers. Les objectifs dépendent en grande partie des moyens mis à disposition de l'agent : en période d'austérité et de moyens réduits, il est à craindre que ce « contrat d'objectifs » donne lieu à des pressions pour accepter davantage de contraintes. Nous rappelons que si cette fiche 3 doit rester dans l'unité, rien ne le garantit dans les faits. Nous vous appelons à être extrêmement vigilant à ce qu'elle ne soit pas transmise à votre délégation régionale. Enfin, la fiche 3 peut être utilisée par certains directeurs d'unité pour individualiser des éléments de carrière et moduler la prime annuelle (CIA, complément indemnitaire annuel).

La fiche formation comprend une partie qui est le « recensement des besoins de formation » avec trois finalités prédéterminées. Le SNTRS-CGT rappelle que tous les agents bénéficient du droit à la formation et s'oppose à ce type de finalités mises en place en 2009 et qui restreignent ce droit. Les militant-e-s du SNTRS-CGT sont disponibles auprès de tous les collègues pour aider à la rédaction des dossiers et suivre leur évolution.

3 - Fin des échelons accélérés

Les échelons accélérés ont été supprimés en 2016 pour les techniciens et en 2017 pour tous les agents de la Fonction publique. C'est l'une des mesures néfastes du PPCR (Parcours Professionnels, Carrières, Rémunérations). Rappelons ici que la CGT a refusé de signer le PPCR, notamment car le transfert prime-points, qui est positif sur le fond car les points d'indice comptent pour la retraite contrairement aux primes, était loin de compenser le ralentissement de carrière lié à la suppression des échelons accélérés. Rappelons que ce dispositif PPCR est gelé en 2018, quoiqu'il advienne de son application dans l'avenir, le principe des échelons accélérés est définitivement perdu.

4 - Parcours de votre dossier Sirhus

Après les entretiens de carrière, le directeur d'unité fera ses propositions d'avancement, en établissant un premier classement par grade et par corps d'accès, suivi d'un deuxième classement dans l'unité, tous grades et tous corps confondus. **Vous devez exiger que ce classement des personnels vous soit communiqué, ainsi qu'à tous les ingénieurs et techniciens de votre laboratoire ou service.**

Pour le SNTRS-CGT, ces propositions doivent être fondées sur la qualification de l'agent et sur le principe d'égalité d'accès de chacun à une promotion, à qualification égale. Beaucoup de directeurs d'unité connaissent mal, voire pas du tout, nos métiers et ne peuvent se prononcer sur le niveau de qualification de chacun. Il importe que les critères soient discutés collectivement et soient transparents, connus de chaque agent. C'est pourquoi le **SNTRS-CGT propose de créer, dans les laboratoires où elle n'existe pas encore, une commission des personnels** qui aborde les critères de classement, la politique de primes et débattre des arbitrages avec la direction. L'Assemblée Générale des personnels peut être une première étape dans ce sens, dans le cas où la taille de votre unité ne permet pas de créer une commission. Les militants du SNTRS-CGT sont à votre disposition pour vous aider à remplir votre dossier, vous conseiller et rencontrer votre directeur d'unité afin de le sensibiliser à votre carrière pour qu'il s'investisse dans votre promotion.

5 - Les commissions régionales de classement

De juillet à novembre, votre dossier sera classé tout d'abord en région, puis au niveau national, avant d'être examiné en CAP.

Le classement régional est effectué par les commissions régionales de classement : ce sont des commissions non statutaires qui ont été instituées par la Direction Générale depuis de nombreuses années. Leur composition (aucun représentant des personnels) ainsi que leur fonctionnement ne sont définis par aucun texte et sont à la discrétion des Délégations Régionales. Aucune commission ne fonctionne de façon identique, ce qui a pour conséquence **un traitement inégalitaire des dossiers**. Aucune information n'est donnée les critères d'évaluation des dossiers, la composition est mise sur le site du CNRS après que les commissions se soient tenues. Il apparaît que, selon les directives des Délégués Régionaux, les critères d'évaluation des dossiers ne se différencient pas de ceux des concours (priorité aux diplômés, à « l'excellence »...). **Or, l'agent proposé à l'avancement au choix doit certes être jugé sur des critères de qualité de son dossier, mais aussi sur des critères différents, en particulier la prise en compte de l'âge, de l'ancienneté et de l'expérience acquise.** Les commissions régionales « classent » les dossiers en trois catégories : A, B, et C0. **Ce classement est déterminant pour la carrière des agents, car il sert de base aux classements effectués par les membres de l'administration au niveau national. En effet, dans la liste établie par l'administration, ne sont repris que les dossiers classés A régionalement !** C'est cette liste épurée qui est proposée en CAP aux élus des personnels, lesquels devront présenter, suivant leurs propres critères, une liste différente.

Les élus en CAP, qui eux examinent tous les dossiers classés, en sont réduits à signaler quelques dossiers classés B ou C à chaque session, en espérant leur prise en compte l'année suivante par la Direction Générale. De nombreux agents promouvables ne sont pas présentés par leur laboratoire et de fait sont exclus de l'examen des CAP et n'ont aucune possibilité d'avancement au choix souvent pendant plusieurs années.

Le système mis en place par la Direction via le classement régional lui assure la maîtrise des carrières des ingénieurs et des techniciens. Ces choix sont d'autant plus stratégiques que l'austérité réduit considérablement les possibilités, puisque les changements de corps au choix sont liés au nombre des recrutements.

Le SNTRS-CGT dénonce ce système de classement régional opaque qui est avant tout un système d'exclusion et revendique un traitement équitable pour tous les agents CNRS. Nous dénonçons à l'administration le droit d'imposer aux représentants du personnel la sélection des dossiers parmi les seuls classés A au niveau régional.

Enfin le SNTRS-CGT demande que les CAP puissent avoir la possibilité d'examiner tous les dossiers des ingénieurs et techniciens, même s'ils n'ont pas été proposé à l'avancement par la direction de leur unité.

6. Lien entre prime annuelle (CIA) et l'entretien annuel

2018 correspond à la première année d'attribution du CIA à l'issue de l'entretien annuel d'activité de l'agent. Le CIA est une prime qui dépend de « la manière de servir de l'agent ». Tous les agents qui percevaient un complément de PPRS doivent demander un montant de CIA au moins équivalent (voire plus) au complément de PPRS perçu avant la mise en oeuvre du RIFSEEP. Les enveloppes « complément de PPRS » qui étaient attribuées aux laboratoires ont été augmentées au passage au RIFSEEP, ainsi tous les agents des unités sont en droit d'avoir une part de cette augmentation. Les personnels doivent demander que l'attribution du CIA soit fait selon des règles claires et égalitaires. Dans certains laboratoires, l'enveloppe est répartie de manière égalitaire entre tous, donc c'est techniquement faisable. Le SNTRS-CGT s'est opposé au RIFSEEP dont la partie la plus contestable est le CIA qui a été conçue pour « manager » les personnels.

A l'Inra, les personnels soutenus par l'intersyndicale ont obtenu la décorrélation entre l'entretien annuel et l'attribution et le montant du CIA.

7. Quel avenir pour les CAP ?

Les CAP sont le dernier rempart face à l'opacité sur les promotions au choix, au CNRS et dans la Fonction publique en général. Or, dans le cadre des concertations commencées le 9 avril sur la « réforme » de la Fonction publique, le gouvernement a annoncé vouloir revoir « l'organisation, le rôle et les attributions » des CAP, et notamment vouloir « concentrer leur rôle sur l'examen des décisions ayant un impact négatif sur la carrière des agents ». En clair, le gouvernement voudrait restreindre les CAP à un rôle disciplinaire, et les écarter des carrières des agents.

Le SNTRS-CGT s'oppose à cette conception et appelle à participer aux prochaines journées de mobilisation intersyndicale : **le 19 avril, puis dans la Fonction publique le 22 mai, afin de faire entendre notamment les revendications suivantes :**

Ø

- L'amélioration immédiate des carrières,
- L'abandon des classements régionaux devant s'imposer aux élus des CAP,
- L'analyse de tous les dossiers des agents promouvables, qu'ils soient proposés par leur hiérarchie ou non,
- Une reconnaissance des qualifications fondée sur une véritable évaluation des IT,
- Le maintien du rôle des CAP dans la procédure d'avancement au choix des agents.

Ensemble, soyons plus fort pour défendre nos droits et en obtenir de nouveaux !