



Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique CNRS – INSERM – INRIA – IRD – INED – INRETS - INRP

Votre Carrière : de votre laboratoire aux décisions

- Les dossiers annuels d'activités
- L'avancement au choix
- Les concours internes
- Primes
- Les perspectives d'avancement

Les préoccupations des personnels ITA sont nombreuses surtout en ce qui concerne leur carrière et leur avancement. La préparation des dossiers annuels d'activité, les concours, les primes modulées et menacées sont autant de sources d'inquiétude pour les personnels. Nous souhaitons vous apporter des informations et quelques conseils.

Les dossiers annuels d'activités :

Les campagnes de préparation des dossiers ont lieu chaque année d'avril à juin. Le dossier annuel contient toujours un contrat d'objectifs dans le volet 3. **Chaque année, nous invitons les personnels à ne pas remplir cette partie** qui est censée « rester dans l'unité ». Hors rien ne le garantit et plusieurs faits nous amènent à penser que ce volet est transmis hors de l'unité. Plus généralement, nous sommes opposés à une appréciation qui repose sur la notion d'objectifs. Les activités des ITA sont intimement liées aux travaux des chercheurs. Elles ne peuvent que difficilement entrer dans un cadre établi à l'avance. Qui plus est, la notion d'objectif est extrêmement variable selon les métiers. Elle place la responsabilité du côté du seul ITA, et limite sa capacité d'initiative. La direction du CNRS veut même aller plus loin dans ce sens et instaurer une évaluation basée sur « les résultats » et « la manière de servir », déclinés dans un contrat d'objectifs. On est loin de la conception de la qualification défendue par le SNTRS-CGT.

Si les personnels sont contraints par leur direction d'unité de remplir le volet 3 du dossier, il est important qu'ils y inscrivent bien précisément tous les éléments contextuels. Il s'agit d'illustrer le dossier avec les éléments liés à leurs conditions de travail mais aussi à l'organisation de l'activité, les moyens alloués et l'environnement proche influant sur leur travail, même indirectement.

La procédure d'avancement au choix :

Le processus de sélection de dossiers est parfaitement obscur. Il comprend les phases suivantes :

1 - Dans l'unité, en s'appuyant sur les dossiers annuels d'activités, les directeurs établissent un classement des ITA de l'unité par corps et grade, puis un interclassement. Ces classements ne sont pas toujours connus des personnels. Statutairement, le conseil d'unité doit être consulté sur le classement, les critères et les arbitrages, tant pour les avancements que pour les primes.

Pour préparer au mieux ce travail du conseil d'unité, nous vous encourageons à vous organiser dans votre laboratoire ou service en créant une **commission des personnels** dans laquelle les critères de classements, la politique de primes et les arbitrages du directeur seront débattus avec la direction.

La commission des personnels est une commission paritaire (moitié d'élus) au sein de l'unité et a pour vocation de préparer les travaux relatifs à la politique des emplois (mobilité, recrutement,...), l'avancement et les décisions touchant à la rémunération. Les avis seront ensuite présentés au conseil.

2 - Au niveau de la Délégation, chaque dossier est ensuite examiné dans la commission régionale par les directeurs de grosses unités, sans la présence de représentants des personnels. Nous vous rappelons que cette commission régionale n'est pas statutaire et ne se compose que de personnalités sélectionnées à la discrétion du délégué régional.

Un classement régional est alors établi. Les critères et les résultats ne sont pas communiqués aux personnels. Le SNTRS propose la présence de représentants syndicaux afin d'assurer l'information des résultats des travaux de cet échelon régional.

3 - Au niveau national, les dossiers sont ensuite évalués par des commissions nationales « d'experts » par BAP qui proposent leur propre classement, puis dans des commissions d'interclassement nationales par corps. Là encore, aucun critère ni aucun résultat n'est porté à la connaissance des personnels et de leurs représentants. Enfin, l'ensemble de ces classements sont présentés et examinés en CAP qui, rappelons-le, comprend des représentants élus des personnels à parité avec des personnes nommées par l'administration. Seuls les dossiers classés sont systématiquement transmis ; les élus ont de grandes difficultés à pouvoir obtenir l'évaluation d'autres dossiers.

Le SNTRS-CGT exige la transparence des procédures d'examens des dossiers. Pour cela, nous demandons la création de commissions préparatoires régionales avec des représentants des personnels, seul moyen de garantir la transparence des critères, l'égalité entre les candidats et la fin des petits arrangements entre directeurs.

Les concours internes :

Une présélection a été instaurée par la direction depuis 3 ans. Nous pensons que cette mesure est grave et pénalise les candidats. L'audition demeure le seul moyen d'apprécier pleinement les informations contenues dans le dossier. Elle est même le seul moyen d'apprécier la qualification de l'agent en cas de désaccords avec l'autorité hiérarchique. Le SNTRS-CGT n'a de cesse de réclamer la suppression de la présélection sur dossier.

Depuis 2 années, la direction a introduit la présence de correspondant « RH » dans les jurys. Les concours internes sont des procédures d'évaluation professionnelle. Nous nous interrogeons sur la pertinence de la présence de représentants « RH » dans les jurys de concours qui ne relèvent pas de leur métier.

N'hésitez pas à faire appel aux militants du SNTRS-CGT pour faire remonter tous les problèmes auxquels vous êtes confrontés dans les concours.

Primes :

La PPRS était menacée d'érosion avec le projet d'arrêté du ministère modifiant les principes de calcul de celle-ci, mais, suite à notre dénonciation, le ministère a reculé. Pendant ce temps, la direction du CNRS n'a pas caché son intention de mettre en place une politique de modulation de cette prime. Elle reconnaît pourtant qu'elle ne dispose pas d'un budget de masse salariale satisfaisant pour financer l'ensemble des mesures comme les primes individualisées, les comptes épargne temps, ni même la GIPA (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat). Dans son projet, la direction avait indiqué vouloir fortement limiter le nombre de bénéficiaires de la modulation à la hausse. Envisagerait-elle de financer sa politique sur le dos des personnels ? La direction a indiqué que les discussions du projet auront lieu au second semestre 2010.

Le SNTRS-CGT revendique une revalorisation des salaires pour tous, la PPRS à 20% pour tous, puis à terme son intégration dans le salaire. Nous nous opposons à toute individualisation des rémunérations.

Les perspectives d'avancement :

La suppression annoncée par le gouvernement de 1 poste sur 2 dans le cadre des départs en retraite n'est pas sans conséquence sur les possibilités d'avancement dans les années à venir. En effet, **les possibilités d'avancement, que ce soit pour les concours internes ou pour l'avancement au choix (CAP), sont indexées sur les recrutements.**

Or de très importants départs en retraite ont lieu actuellement et la réforme en court n'y est pas non plus étrangère. Les suppressions de postes auront un impact catastrophique sur les possibilités d'avancement alors que nous souffrons déjà de terribles blocages des carrières au CNRS. Il apparaît donc indispensable de défendre l'emploi public et la création d'emplois pour défendre nos possibilités d'avancement et de reconnaissance de nos qualifications.

Pour connaître vos droits, pour vous défendre, vos salaires et vos carrières, contacter les militants du SNTRS-CGT

Pour ceux qui veulent s'engager dans la lutte et la défense de nos droits, rejoignez le SNTRS !

Villejuif, le 7 juillet 2010