



Le SNTRS-CGT, une force pour vous défendre !

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

La campagne Sirhus 2014 est ouverte jusqu'au 27 juin. Le SNTRS-CGT tient à vous communiquer des informations importantes au sujet de cette campagne et ses conséquences sur votre carrière.

Cette campagne qui débute permettra en janvier 2015, 136 changements de corps : 25 IR, 36 IE, 40 AI, 35 T et 567 grades au choix : 140 IR1, 42 IEHC, 169 IE1, 80 TCE, 103 TCS, 29 AJTP1, 3 AJTP2, 1 ATR1. Par sélection professionnelle, les possibilités seront de: 48 IRHC, 52 TCE et 96 TCS. Si le nombre de changements de grades est à peu près constant, celui des changements de corps baisse considérablement (194 changement de corps au choix en 2011). L'austérité réduit considérablement les possibilités de changement de corps, puisqu'elles sont liées au nombre des embauches.

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. Il est fondamental si vous êtes promouvable, 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 permettant le dialogue entre l'agent et son supérieur hiérarchique ainsi que 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 (fiche 5). 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, contrat que nous vous invitons à ne pas remplir. En effet les activités des IT sont parties prenantes 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 (par exemple mutualisations forcées etc...). 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 PPRS.

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.

3 - Nouvelles conditions des changements de grade pour les catégories C, B et A

Du fait de la mise en place du Nouvel Espace Statutaire (NES), les conditions de promotion des techniciens de la recherche la catégorie B ont été modifiées : un Technicien Classe Normale (TCN) ne peut plus accéder directement au grade de Technicien Classe Exceptionnelle (TCE). Il doit, en étape intermédiaire, accéder au grade de Technicien de Classe Supérieure (TCS) par sélection professionnelle créée depuis 2013 ou par promotion au choix (CAP).

De même, les conditions d'accès au grade d'Ingénieur d'Etude Hors Classe (IEHC) sont mal connues. Il faut effectivement deux ans d'ancienneté au 5^e échelon d'Ingénieur d'Etude classe 1 (IE1) pour prétendre à cet avancement pour lequel il n'existe pas de sélection professionnelle.

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. Il fera également ses propositions d'échelons accélérés. **Vous devez exiger que ce classement des personnels vous soit communiqué, ainsi qu'à tous les IT 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'unités connaissent mal, voire pas du tout, nos métiers et ne peuvent se prononcer sur le niveau de qualification de chaque agent. 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 débat des arbitrages avec la direction. Une 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 syndicat 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 décembre, 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 sur leur date de réunion, leur composition, les critères d'évaluation des dossiers.

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 diplômes, à « l'excellence »...). **Or, l'agent présenté en promotion 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.**

Ce classement est déterminant pour la carrière des agents.

L'opacité ne se réduit pas au classement régional. Il y a fort logiquement un deuxième classement au niveau national opéré par la Direction Générale et les Directions Régionales pour établir la liste définitive. C'est cette liste épurée que les membres nommés par l'administration présentent en CAP aux élus syndicaux. Cette liste est établie à partir des thématiques considérées comme prioritaires par les directions et des fonctions que la Direction Générale entend mettre en avant dans le cadre de son actuelle « politique de site » qui tient lieu de politique scientifique.

À l'issue de ces classements, les dossiers retenus sont classés nationalement par l'administration (A0 à Ax, B1 à Bx et C0).

Les élus en CAP, qui eux examinent tous les dossiers, 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. Il existe aussi les dossiers non classés d'agents promouvables mais non présentés dans leur laboratoire et qui, sur plusieurs années, renoncent à toute possibilité d'avancement.

Le statut de la Fonction Publique contraint la Direction à passer par les CAP pour la promotion des agents. Le système qu'elle a mis en place avec le classement régional lui assure la maîtrise des carrières des IT. Ces choix sont d'autant plus stratégiques que l'austérité réduit considérablement les possibilités de promotions, puisqu'elles sont liées au nombre des embauches. Si le nombre de changements de grades est à peu près constant, celui des changements de corps (concours internes + avancement au choix) baisse considérablement. Il est passé de 461 en 2010 à 267 en 2014.

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 en classements régionaux.

Enfin le SNTRS-CGT demande que la CAP retrouve ses prérogatives en ayant la possibilité d'examiner tous les dossiers des ITA.

Le SNTRS-CGT revendique :

- **L'amélioration immédiate des carrières,**
- **L'abandon des classements régionaux devant s'imposer aux élus des CAP,**
- **L'analyse de tous les dossiers,**
- **Une reconnaissance des qualifications fondée sur une véritable évaluation des IT.**

<p>ADMINISTRATIFS CHERCHEURS INGENIEURS TECHNICIENS</p> <p>THESARDS REJOIGNEZ UN SYNDICAT <i>Intercatégoriel Indépendant Démocratique Unitaire</i></p>	<p>J'adhère au S.N.T.R.S-C.G.T</p> <p>NOM : _____ Prénom : _____</p> <p>Corps et grade : _____</p> <p>Adresse du labo ou service : _____</p> <p>Téléphone : _____ Fax: _____</p> <p>Courrier Electronique : _____</p>
<p>SNTRS-CGT 7, rue Guy Môquet 94801 VILLEJUIF Tél. 01 49 58 35 85 -Fax 01 49 58 35 33 -Mèl : sntrscgt@vjf.cnrs.fr web :http://sntrscgt.vjf.cnrs.fr</p>	