



ELECTIONS A LA COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (C.P.E.)

UNIVERSITE JOSEPH FOURIER

Scrutin du 9 mars 2006

La CPE est une instance consultative paritaire composée pour moitié d'élus sur liste syndicale et pour moitié de membres nommés par le Président. Elle se répartit en 3 groupes correspondant aux statuts IATOS : ITARF, ASU et Bibliothèque

Il existe parallèlement à l'UJF une Commission Consultative des Personnels Contractuels.

Le rôle de la CPE

En séance restreinte à chaque groupe et chaque catégorie, elle donne un avis qui sera transmis aux commissions administratives paritaires académique (cat C) ou nationales (cat A et B), (ex : les élus de la catégorie A se prononcent sur tout ce qui concerne leur catégorie et celle de la catégorie B et C. Ainsi, les élus de la catégorie B se prononcent sur tout ce qui concerne leur catégorie et celle de la catégorie C).

- Promotions de corps et de grades.
- Détachement, disponibilité, mutations...
- Recrutements, proposition ou refus de détachement...
- Litiges portant sur des refus d'autorisation, contestation de notation.

En séance plénière, elle est informée, débat et propose sur la vie de l'Université, sur toutes les questions d'ordre collectif :

- L'organisation générale des services et leur fonctionnement, (exemple : évaluation-notation, ARTT...)
- La gestion des emplois, les critères de répartition des primes...
- La formation, l'action sociale, ...etc.

Défauts de la CPE

En séance plénière, le système est anti-démocratique, comme le montre le tableau ci-dessous (au 1/12/2005) :

Effectifs / Nombre d'élus	A	B	C
ITARF	182 / 2	176 / 2	289 / 2
ASU	37 / 2	50 / 2	149 / 2
Bibliothèque	11 / 1	18 / 1	21 / 2

On voit aisément que le système n'est pas représentatif : les élus C de l'ITARF ont le même poids (2 sièges) que les A de l'ASU ou bien les C des bibliothèques, malgré des effectifs plus de 10 fois supérieurs !!

C'est pourquoi, nous dénonçons ce fonctionnement et revendiquons, comme la loi le prévoit, la mise en place de « **Comités Techniques Paritaires** » locaux, chargés de toutes les questions d'ordre collectif, et assurant une stricte représentativité électorale des syndicats : l'ensemble des agents, tous corps et catégories confondus, vote pour une liste sur sigle syndicat.

La CPE : une importance croissante

Dans un contexte de réforme de l'Etat, de « modernisation » de la fonction publique, d'adaptation aux normes européennes, la CPE devient progressivement un **organe fondamental** dans la vie des Universités.

- On assiste à un mouvement général de **décentralisation**, renforcé par la nouvelle organisation comptable de l'Etat, plus connue sous le nom de **Loi Organique sur les Lois des Finances (la LOLF)**.
- Les Universités acquièrent une **autonomie** croissante, en matière financière, de gestion des ressources humaines...
- Les établissements auront notamment une grande liberté en matière de recrutements (choix du statut, du niveau de qualification et de rémunération), gestion des carrières et de gestion des primes...etc. Il est tout-à-fait possible que le nombre de personnels contractuels (plus de *20% du personnel IATOS l'UJF!*) augmente fortement...au détriment de la création de postes statutaires...

Dans ce contexte, **nos élus à la CPE, en particulier en séance plénière, vont avoir un rôle majeur..** Ce sont en effet les derniers « remparts » face à cette vague de déréglementation.

Les principes qui nous guident sont :

- défense d'un **Service public universel**, c'est-à-dire national, accessible à tous et dans les mêmes conditions ;
- **Service public = Fonction publique** : nous défendons fermement le statut des agents ;
- Cela passe évidemment par la **lutte contre la précarité**. Le recours aux CDD doit rester une exception, et nous sommes très vigilants au traitement réservé à ces agents ! Nous revendiquons la titularisation de tous les agents contractuels assurant une fonction permanente. Le nombre de possibilités d'avancement pour les personnels titulaires augmenterait d'ailleurs fortement, puisqu'il est proportionnel au nombre de création de postes statutaires. *Toutes les catégories de personnels y auraient donc intérêt !*

Paradoxalement, d'autres réformes, comme celle de l'**évaluation-notation**, tendent à dessaisir les élus à la CPE de leur contrôle sur les décisions individuelles, et à les réduire à des chambres d'enregistrement.

Nous ne sommes pas opposés à l'évaluation, mais **nous dénonçons ce dispositif**, basé sur un contrat d'objectifs, dans un strict tête à tête entre l'agent et son responsable, un dispositif qui tend à la diversification et à l'**individualisation des rémunérations**, et qui risque de multiplier les décisions arbitraires et subjectives, **sans contrôle**.

LORS DE LEUR DERNIER MANDAT, les élus CGT ont participé à la CPE,

- en séances restreintes, en étant porteurs d'avancées dans la gestion des carrières : mise en place de critères rigoureux et objectifs pour le classement des dossiers de promotion, (changements de corps et de grades) comme les formations suivies, l'inscription aux concours...etc. Ils ont toujours exigé, souvent avec beaucoup de difficulté, une gestion de carrière transparente et équitable.
- en séance plénière, malgré la position de la FERCSup CGT sur la non représentativité de cette instance, ils n'ont pas pratiqué la « politique de la chaise vide » en portant votre voix et exigeant la transparence dans la gestion des affaires générales à l'université. Ils ont eu une grande influence sur des dossiers importants, comme la mise en place de l'ARTT.

NOUS AFFIRMONS ET REVENDIQUONS LE ROLE CENTRAL ET INCONTOURNABLE DES ELUS DE LA CPE DANS L'EXAMEN DES CARRIERES DES AGENTS.

Ces élections sont l'occasion pour les personnels contractuels et titulaires de mettre en place :

- des élus pour défendre des principes
- des élus vecteurs d'informations, d'analyses, de propositions

VOTEZ ET FAITES VOTER POUR LES CANDIDATS DE LA CGT FERCsup :

Groupe 1 (ITRF)			
Catégorie A :			
Mitra KAFAI	Bât. Administratif	Groupe 2 (ASU)	
Lucile SAGE	Biologie		
Jean-François COMTE	Formation Continue		
Yves ORENGO	Géosciences		
Catégorie B :		Catégorie B :	
Murielle CHATEL	Pôle logistique	Marie-Pierre BERNARD	Bât. Administratif
Philippe MOREIRA	physique	Sylvie BERTHIER	APS
Véronique CURRI	IAB	Martine ARDID	IUT 1
Christophe SIBOURG	Physique	Josiane POET	Physique Polygone
Catégorie C :		Catégorie C :	
Chantal FALCO	Biologie	Nicole CARUS	IUT 1
Martine FOUGEROUSE	DSU	Laurence GARCIA	Maths
Patricia MAZILLI	Bât. Administratif	Françoise RAISON	Bât. Administratif
Franck PATRUNO	Physique	Perrine ALLABERT	Physique
Contractuels « experts »			
Yasmine TADJINE		Bât. Administratif	
Céline DUCROUX		SICD1	
Valérie ROUX-BOURGEOIS		Médecine	
Mounia CHETTOUH		Bât. Administratif	
Michèle ROCHAS		IUT 1	
Nicole FOUGHALI		SIUAPS	

Nos critères pour le classement des dossiers de carrière

Changement de grade : tableau d'avancement. C'est la continuité de la carrière et la reconnaissance de l'expérience des agents. Il s'agit de garantir à chacun une évolution en prenant en compte :

- le blocage au dernier échelon.
- A dossier égal, le départage se fait à l'ancienneté.
- L'adéquation du travail de l'agent et des missions qui lui sont assignées.

Changement de corps, liste d'aptitude : Ce changement correspond à l'aptitude à passer dans le corps supérieur.

- Dans ce cas, on s'intéresse aux capacités de l'agent à exercer de plus grandes responsabilités.
- Bien entendu, si la valeur professionnelle reste le principal critère, elle ne peut être dissociée de l'expérience de l'agent.

Nos revendications catégorielles

La carrière de chaque agent est jalonnée de nombreux obstacles, qui limitent sa progression. Nous revendiquons donc dans chaque catégorie, A, B et C, **une réduction des corps et une diminution du nombre de grades**, mais aussi quelque soit le statut (Recherche et Formation, Bibliothèque ou Administration Scolaire et Universitaire) une même grille de salaire, et la prime de participation à la recherche pour tous.

La politique d'austérité salariale en vigueur depuis plusieurs années a abouti à un resserrement de la grille et au fait que toute une échelle (l'échelle 2) se retrouve en juillet 2005 en-dessous du SMIC (!), obligeant le ministère à supprimer cette échelle.

Nous proposons donc une refonte de la grille, avec une ouverture par le haut, un plus grand nombre d'échelons, de durée plus courte. Ci-dessous un exemple de grille basé sur celle des ITRF.

Catégorie C	
Actuellement 3 corps, 5 grades	Nos propositions 1 corps, 2 grades

AST	échelle 3	Indices 276 → 337
AGT classe 2 ^{ème}		
AGT classe 1 ^{ère}	échelle 4	278 → 351
ADT classe 2 ^{ème}	échelle 5	280 → 378
ADT principal	échelle NEI	327 → 415

Adjoint 2 ^{ème} classe	échelle 5	Indices 280 → 378
Adjoint 1 ^{ère} classe	échelle NEI	360 → 462

Catégorie B	
Actuellement 1 corps, 3 grades	Nos propositions 1 corps, 2 grades

TCN	Indices 296 → 462
TCS	351 → 488
TCE	376 → 513

TCN	Indices 378 → 488
TCS	390 → 521

Catégorie A	
Actuellement 3 corps, 7 grades	Nos propositions 2 corps, 4 grades

ASI	338 → 550
IGE 2	369 → 618
IGE 1	554 → 672
IGE Hors Classe	695 → 782
IR 2	411 → 712
IR 1	581 → 820
IR Hors Classe	657 → groupe A

IGE 2	380 → 670
IGE 1	650 → 782
IR 2	513 → 820
IR 1	733 → groupe A3