



CAPN des ITRF Déclaration des élus FERC Sup CGT à la CAPN / Changement de corps – Novembre 2010

A l'occasion de la CAPN/changement de corps, à travers les procès verbaux des Commissions Paritaires d'Établissements (CPE) les élus de la FERC-sup CGT ont constaté des difficultés ayant des conséquences majeures sur la gestion des carrières des agents :

- peu de possibilités de promotion pour le passage dans les corps supérieurs (ex 80 possibilités pour le passage de Technicien en Assistant Ingénieur) ;
- lors des CPE, des responsables s'interrogent sur la disponibilité des postes vacants nécessaires à la promotion par la liste d'aptitude dans leur établissement (ex. Rectorat Bordeaux, ...). Cette difficulté est due à la dévolution de la gestion des carrières des agents aux établissements * ;
- d'une année sur l'autre on constate qu'un nombre non négligeable des agents fonctionnaires ne présente plus de dossier d'avancement alors qu'il s'agit d'un droit statutaire !

A cette liste non exhaustive, s'ajoute des difficultés dues à la gestion des carrières au niveau d'établissement : les conditions dans lesquelles se sont déroulées les phases préliminaires à l'examen des dossiers d'avancement des personnels dans les établissements. Au lire les PV des CPE, on constate en particulier un manque d'informations aux personnels leur permettant de rédiger leurs rapports d'activités dans de bonnes conditions. Ainsi, contraints de rédiger leur dossier dans l'urgence. Cette difficulté soulevée entre autres par Paris 7. D'autres universités soulèvent l'importance de la mise en place des formations spécifiques pour la réalisation des rapports d'aptitude et d'organigrammes précis qui éclairent le travail des commissaires paritaires (ex Grenoble 1).

Nous avons également constaté **un nombre croissant de demandes de l'administration de renouvellement de stage**. Nous considérons que les établissements devraient consacrer plus de moyens au suivi de stage des nouveaux recrutés suite aux concours : tutorat des nouveaux arrivants, nécessité d'un bilan en mi parcours, ...

La FERCsupCGT exige la mise en cohérence de la gestion des carrières des agents dans tous les établissements par une instruction nationale : dévolution des gestions au niveau local ne crée que des inégalités de traitement !

Nos élus à la CAPN constatent également :

Passage de C en technicien	Nb de dossiers
Nbr de promouvables :	12155
Nbr de proposés :	847
Nbr possibilités de promotion	280
% par rapport aux possibilités de promotion	2.30%

Passage d'ASI en IGE	Nb de dossiers
Nbr de promouvables :	1540
Nbr de proposés :	350
Nbr possibilités de promotion	109
% par rapport aux possibilités de promotion	7.07%

Passage de technicien en ASI	Nb de dossiers
Nbr de promouvables :	6381
Nbr de proposés :	543
Nbr de possibilités de promotion	80
% par rapport aux possibilités de promotion	1.25%

Passage IGE en IR	Nb de dossiers
Nbr de promouvables :	4463
Nbr de proposés :	359
Nbr possibilités de promotion	32
% par rapport aux possibilités de promotion	0.71%

En 2009 :

- 12106 Adjointes techniques promouvables dans le corps des Techniciens : 281 possibilités de promotion
- 1 351 Assistants ingénieurs promouvables du corps dans le corps d'IGE : 86 possibilités de promotion
- 6 330 Techniciens promouvables dans le corps d'ASI : 86 possibilités de promotion
- 4 299 Ingénieurs d'études promouvables dans le corps d'IGR : 28 possibilités de promotion

A ce rythme combien d'année faut-il attendre pour obtenir une promotion au cours d'une carrière ?

Notons que cette situation est due en particulier au peu de créations d'emplois statutaires.

Plus globalement, les élus FERC-Sup CGT demandent l'ouverture de négociations :

- Sur la refonte globale de la grille indiciaire et en particulier sur l'amélioration des niveaux de rémunération et des amplitudes de carrière ;
- Pour la création d'emplois statutaires ;
- Pour l'élaboration de nouvelles mesures de résorption de la précarité ;
- Pour une augmentation significative du nombre de possibilités d'avancement, et pour l'élaboration d'un plan pluriannuel de transformation d'emplois afin de résorber le sous-classement ;
- Pour que cesse l'externalisation des missions de Service public.
- Pour la mise en place d'une structure CPE dans les Rectorats, l'Administration centrale, les inspections académiques

-
- explication :

La logique de la dévolution de la masse salariale aux établissements implique que toutes les promotions soient budgétées à l'avance, il faut donc que l'université anticipe et demande en amont une transformation d'emploi au Directeur Général de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion Professionnelle (DGESIP). Cette transformation se fera au détriment du nombre de postes disponibles dans l'établissement. Ce qu'on appelle couramment le « rehaussement » des postes : pour obtenir un emploi d'ASI ou en d'IE il faut transformer 2 postes voire 3 (B ou C)