



AVEC LA FERC-SUP CGT, UNE CPE POUR VOUS ET AVEC VOUS

Le 09 mars prochain, il vous faudra voter pour élire vos nouveaux représentants au sein de la commission paritaire d'établissement, la CPE.

Depuis la création de cette instance statutaire, le syndicat FERC SUP CGT a toujours présenté des candidats. Cette fois encore nous sommes présents dans toutes les catégories.

Au cours du mandat précédent, le travail des élus CGT a été difficile du fait de la gestion quasi-dictatoriale de notre ancien directeur. Cela s'est traduit par :

- la perte d'emplois de IATOS,
- une gestion catastrophique des contractuels,
- une répartition très partielle et injuste des NBI...

L'arrivée du nouveau directeur nous fait espérer des jours meilleurs.

Il faudra revenir à un fonctionnement plus démocratique et plus honnête.

Les élus doivent être écoutés et entendus.

Les membres de la parité administrative devront faire face à leurs responsabilités en travaillant pour l'ensemble de l'établissement et non plus pour leur service.

Les ententes préalables pour contrer les élus, en particulier les élus CGT, devront cesser.

Les élus CGT travailleront pour que tous les personnels, titulaires et contractuels, soient traités justement et avec considération dans leurs fonctions et pour leur déroulement de carrière.

Il faudra donc très vite se pencher sur les sujets suivants :

- les mouvements internes :

Les personnels, titulaires et contractuels, souhaitent de plus en plus évoluer dans leurs fonctions. L'établissement doit les y aider en proposant au mouvement interne, dès le début de l'exercice emploi, les postes vacants. Cette opération doit évidemment se faire avant tout recrutement de contractuel.

Il est indispensable que les personnels qui postulent à un mouvement interne soient jugés non plus seulement sur la fonction qu'ils occupent mais aussi sur leur formation initiale et surtout sur leur potentiel. Les commissions de services seront saisies pour étudier toutes les candidatures afin de préparer le travail de la CPE. Les chefs de service ne doivent plus prendre les décisions sans avis ni transparence.

- la formation continue des personnels :

Le droit à la formation professionnelle, promotionnelle et personnelle est inscrit dans notre statut. Tous les agents doivent pouvoir en bénéficier, quel que soit leur service. Les trois volets (professionnel, promotionnel et personnel) de la formation continue doivent être inclus dans le plan de formation de l'établissement. Ils sont tous les trois importants.

Des critères de choix transparents et des refus argumentés sont une absolue nécessité. Les personnels ne comprennent pas de se voir refuser une formation si le budget alloué à la formation continue n'est pas totalement utilisé.

Il est évident, au vu des résultats, que la préparation aux concours dans notre établissement n'est pas assez efficace. En ce qui concerne la préparation à l'oral, il est indispensable de faire participer les personnels qui ont été membre de jury ou expert afin qu'ils puissent faire partager leurs expériences. Pour préparer les écrits, les personnels devraient avoir la possibilité de consulter les annales des différents concours. Il faut donc faire l'effort de réunir toutes ces annales et plus généralement un effort d'information sur les formations accessibles aux personnels (utilisation de l'intranet).

- la gestion des carrières :

Avoir un bon déroulement de carrière est de plus en plus difficile, notamment pour les basses catégories. L'établissement se doit d'essayer d'y remédier en particulier par le biais des concours internes.

Les chefs de service doivent avoir une attitude responsable en s'intéressant davantage à leurs personnels.

- la résorption de la précarité :

Malgré des plans nationaux successifs dans lesquels l'INSA s'engage véritablement, le nombre de contractuels continue de croître, faute de véritables créations d'emplois. Certains agents contractuels sont à l'INSA depuis 10 ans déjà, sans déroulement de carrière, sans véritable reconnaissance et avec des droits bien faibles par rapport aux titulaires.

Depuis toujours, les élus CGT dénoncent les injustes normes du ministère qui servent de prétexte pour refuser des créations d'emploi. Nous nous battons pour que les droits des contractuels se rapprochent de ceux des fonctionnaires. Une transparence totale dans la gestion de ces agents est une absolue nécessité pour garantir l'égalité de traitement et même parfois, pour certains, la reconquête de leur dignité. Enfin, la résorption de la précarité, par l'intégration sur des postes de fonctionnaires, doit être la priorité absolue de l'établissement au moment des exercices emplois même si cela entraîne des mouvements de personnels, modifie l'organisation de certains services et contrarie les plans des responsables de service.

- **L'organisation générale des services :**

L'organigramme des services de l'établissement devra être clarifié dans le sens d'une efficacité optimale. Les services à une seule personne ne sont pas justifiés, un regroupement semble indispensable. Cela permettra la création de commissions de service là où il n'y en a pas.

Il faudra aussi réfléchir aux moyens humains nécessaires pour permettre une ouverture plus large du restaurant.

- **La réforme de la notation-évaluation :**

Lancée il y a environ 2 ans, la mise en place de la réforme de la notation inclut une évaluation individuelle. Face à la mobilisation des personnels et aux appels au boycott, début 2005, le ministère a repoussé l'entrée en vigueur de la réforme. Cependant, repousser ne veut pas dire abandonner comme certains ont bien voulu le crier. Aujourd'hui plus que jamais, il faut dans les CPE de nombreux élus CGT pour défendre un processus d'évaluation faisant une large place au collectif et limitant strictement les étapes individuelles toujours sources d'arbitraire et d'injustice. Si cette réforme se met en place, les élus CGT n'accepteront jamais que le tête-à-tête entre un agent et son chef de service soit le seul moment de décision dans la gestion des carrières.

- **La LOLF et ses conséquences :**

A partir de 2006, la LOLF (Loi Organique des Lois de Finance) entre en vigueur à l'INSA comme dans tous les établissements d'enseignement supérieur. Essentiellement, cette loi concernant les « finances » modifie la structure des budgets d'établissement en introduisant une « culture de la performance » et du « résultat ». Elle contient aussi des dispositions financières propre aux emplois. Alliée à une plus forte autonomie des établissements, cette loi est un outil qui peut s'avérer destructeur pour les emplois, les statuts et les conditions de travail des personnels. **Mais cette loi n'est qu'un outil.** Et, comme tous les outils, il peut être bien ou mal utilisé. Voter en masse pour les candidats de la CGT à la CPE, c'est s'assurer d'avoir des élus vigilants et qui débattent avec l'ensemble des personnels pour éviter les dérives et défendre tous nos droits donc les droits de chacun.

**LA FERC-SUP CGT EST UNE FORCE DE PROPOSITION
INCONTOURNABLE.**

**SES ELUS SAURONT CONTESTER, MOBILISER,
PROPOSER ET NEGOCIER POUR VOS DROITS, VOS
EMPLOIS ET VOS CARRIERES.**

**LISTES PROPOSEES PAR LE SYNDICAT FERC-SUP
CGT DE L'INSA DE RENNES**

CATEGORIE A :

BAZIN Eric	EI
GARAND Christian	GCU
DEHAESE Olivier	MNT
BATTE Thomas	MNT

CATEGORIE B :

GREGOIRE Laurent	CCM
LOHEZIC Laurence	STPI- premier cycle
PEON Guy	Restaurant
LUNEAU Benoît	Service Technique

CATEGORIE C :

VILLORY Josiane	Service Générale- STPI
MOUGENOT Tony	Imprimerie
DELAVIER Carole	Service Hébergement
PAVOINE Franck	CGU

**LE 9 MARS, VOTEZ ET FAITES VOTER
POUR LES LISTES FERC-SUP CGT**

**ATTENTION ! Les opérations de vote se feront sur place ou par
correspondance. Aucune procuration ne sera admise.**

**Si vous pensez être absent le 9 mars 2006, pensez à demander le
matériel de vote par correspondance au service du personnel.**