



DECLARATION LIMINAIRE CAPN IGR  
session printemps 2019)



Le 28 mars dernier, l'assemblée nationale votait en première lecture le projet de loi de transformation du service public. Que prévoit ce projet de loi ? 120 000 suppressions d'emplois et, entre autres mesures toxiques, présentées d'un point de vue social, la loi prévoit un recentrage des missions des commissions administratives paritaires, ou pour être plus exact, une restriction au seul champ disciplinaire avec l'éviction des questions liées aux mutations, aux détachements et à l'avancement par promotion.

Ces mesures présentées comme facilitant un « dialogue social plus stratégique et efficace » ne sont stratégiques dans les faits que pour l'administration et en effet efficaces pour cette dernière puisqu'elles réduisent la présence des représentants du personnel et ainsi la possibilité de débats contradictoires à portion congrue.

Pour ce qui concerne l'avancement de carrière par tableau d'avancement ou liste d'aptitude, « *des lignes directrices de gestion seront établies après avis de la nouvelle instance - le conseil Social - chargé des questions collectives pour garantir la transparence sur les orientations et les priorités en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels (cf articles 9 et 12)* » (exposé des motifs du projet de loi). Qu'en sera-t-il alors de la transparence lorsque les lignes directrices seront définies post conseil social ? Le gouvernement donne en fait un blanc-seing.

En d'autres termes, les règles de gestion seront définies et arrêtées dans leurs grandes lignes seulement à la suite du Conseil social administratif (regroupement des CHSCT et CT), les promotions seront ensuite attribuées en toute opacité par la seule administration. Voilà qui va grandement faciliter le travail des CAP locales et nationales car celle-ci n'auront plus de sens et seront limitées à l'étude des recours administratifs.

La CGT est particulièrement attachée aux CAP parce qu'elle y défend, contre les assauts répétés d'un management de plus en plus autoritaire, le droit au déroulement de carrière, droit qui ne doit pas être la récompense du « meilleur » mais la reconnaissance de l'expérience et de la compétence dans une étude des dossiers qui essaye de se départir de toute subjectivité au profit de critères non-corporatistes les plus objectifs et justes possibles.

La mise à mal des finances des universités, le gel des créations, voir les suppressions de postes, le recrutement de contractuels et l'externalisation des missions dans le second degré a pour conséquence de réduire à peau de chagrin la possibilité de promotion par concours interne. La seule possibilité d'évolution de carrière restante repose sur les promotions par tableau d'avancement ou liste d'aptitude. Cette année encore, dans le cadre de la liste d'aptitude offrant le passage du corps des ingénieurs d'études vers le corps des ingénieurs de recherche, 30 fonctionnaires à peine pourront être promus. Combien d'agents remplissant aujourd'hui des fonctions d'ingénieurs de recherche et ayant un grade d'ingénieur d'études n'obtiendront pas cette promotion ? Sachant que certains d'entre eux, après une vie professionnelle entièrement consacrée au service public n'obtiendront jamais cette promotion, qu'ils mériteraient pourtant. Ces personnes, souvent « premières de cordées », qui connaissent l'importance du rôle des « seconds de cordées » et du travail effectué par chacun des membres de leur équipe sont aujourd'hui exploitées et sacrifiées sur l'autel de la rentabilité.



DECLARATION LIMINAIRE CAPN IGR  
session printemps 2019)



Les élu.es CGT à la CAP signifions solennellement non seulement notre opposition au démantèlement des CAP (locales et nationales) mais aussi la nécessité dans des temps tendus et économiquement difficiles de renforcer le rôle et le pouvoir de ces instances.

Sur les dossiers de ce jour, nos élu.es ont relevé les points suivants :

**Concernant les CPE ou de Groupes de travail**

Contrairement aux directives données dans [l'annexe C1 de la note de service n°2018-134 du BO spécial du MEN\\_MESRI n° 7 du 22-11-2018](#) quant au rôle de la CPE et des groupes de travail, nous avons constaté :

- L'absence de compte-rendu (voir même de PV) pour certains établissements dont l'administration centrale (Ministère) lequel se devrait d'être exemplaire nous semble-t-il.
- Une confusion (volontaire ?), pour certains établissements, entre relevé de décision et compte rendu, qui comme indiqué dans la circulaire, doit rendre compte avec précision des débats. Ainsi, les critères retenus pour le classement des agents ne sont pas rapportés, or s'ils existent, ils se doivent d'être présents dans le CR de la CPE ou du groupe de travail des services académiques. Car, on découvre parfois dans ces CR des classements, dont certains interrogent sur une éventuelle stratégie d'établissement, concernant des blocages de dossiers ou des promotions.
- Un manque de transparence, dans certains rectorats, sur la règle de constitution des groupes de travail.

La Cgt rappelle que ces manquements des administrations universitaires ou de services administratifs portent tort avant tout aux candidats, la CGT demande donc à ce qu'un rappel aux règles soit fait auprès des établissements.

Il est à noter positivement que certains CR de groupe de travail sont plus étoffés que certains CR de CPE. Ainsi, quelques-uns sont remarquables dans leur rédaction et facilitent grandement la lecture des dossiers par les élu.es qui apprécient l'effort du dialogue social et de la transparence de ces rédacteurs, nous tenons à les remercier. Il subsiste néanmoins un problème qui est la désignation par l'administration de la représentation des personnels. La Cgt dénonce ces pratiques non démocratiques et rappelle à ce propos son exigence d'élections

c  
o  
m  
m  
e  
  
i  
l  
  
e  
n  
  
e  
x  
i  
s  
t