



ELECTIONS A LA COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (C.P.E.) INSTITUT POLYTECHNIQUE DE GRENOBLE

Scrutin du 12 décembre 2011

La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE) est une instance consultative paritaire composée pour moitié d'élus sur listes syndicales et pour moitié de membres nommés par le Président de l'Université.

Elle est consultée sur les décisions individuelles concernant les personnels IATOSS titulaires et se répartit en 2 groupes correspondant aux statuts (AENES, ITRF), eux-mêmes répartis en 3 catégories correspondant aux niveaux d'emploi (A, B, C).

Cette instance, **en séance restreinte** pour chaque groupe et chaque catégorie (*ex : les élus B ITRF se prononcent sur tout ce qui concerne les Techniciens*), **donne un avis sur toute question d'ordre individuel**, qui sera ensuite transmis aux Commissions

Administratives Paritaires Académique (CAPA) pour les catégories C ou Nationales (CAPN) pour les catégories A et B.

Compétences de la CPE

Obligatoirement consultée pour émettre un avis sur tous les événements qui jalonnent le déroulement de carrière d'un agent :

- propositions de titularisation, de reconduction de stages ou de refus de titularisation ;
- inscription sur la liste d'aptitude au corps supérieur. *A partir de 2012, campagne des CAPN au printemps avec effet au 1^{er} septembre ;*
- inscription au tableau d'avancement au grade supérieur. *A partir de 2012, campagne des CAPN à l'automne avec effet au 1^{er} septembre ;*
- les bonifications d'échelon (réduction du temps moyen) ;
- les détachements et mutations ;
- les problèmes disciplinaires ;
- Les contestations de notations, de refus de temps partiel, de congé formation...etc.

La CPE : une instance qui garde toute son importance

Dans un contexte de réforme de l'Etat, des Universités, de « modernisation » de la fonction publique, d'adaptation aux normes européennes, **on assiste à un mouvement général de déconcentration, et de démantèlement général du service public :**

☞ La réorganisation des outils comptables et financiers des services publics, plus connue sous le nom de **LOLF** (Loi Organique relative aux Lois de Finances) impose à tous les niveaux les notions de performance et de résultat.

☞ La **RGPP** (Révision Générale des Politiques Publiques) supprime massivement des emplois et change la nature même du SERVICE PUBLIC, en le soumettant à des mesures managériales de résultat et de rentabilité, qui subordonnent l'objectif du service rendu au public à celui de la réduction des coûts.

☞ La **LRU** (Loi Relative aux libertés et responsabilités des Universités), donne aux universités une **autonomie** considérable en matière financière, de gestion des ressources humaines... Elle impose aux universités le passage aux **RCE** (Responsabilités et Compétences Elargies) impliquant que la masse salariale soit désormais gérée dans le cadre d'une enveloppe volontairement limitée par l'établissement dans la limite d'un plafonnement imposé par le ministère. Cette masse salariale inclut le traitement indiciaire, les primes, l'action sociale, les cotisations sociales, les accidents de travail, le capital décès...

SALAIRES : une situation catastrophique

Nous vivons un **véritable effondrement du pouvoir d'achat**, accéléré par le gel des salaires et la réforme des retraites. **Depuis le 1^{er} janvier 2000, la valeur du point d'indice a perdu près de 12% par rapport à l'inflation !** Cela conduit à un écrasement considérable des

grilles de rémunération : près d'un fonctionnaire sur 5 est aujourd'hui rémunéré au SMIC...

Un agent de catégorie B commence aujourd'hui sa carrière à 1,03 SMIC (1,23 en 1986), et un agent de catégorie A à 1,16 SMIC (1,6 en 1986). Un agent de catégorie C la termine au maximum à 1,38 SMIC...

La CGT revendique :

- Un salaire mensuel minimum à 1700 euros brut ;
- la revalorisation immédiate du point d'indice permettant le rattrapage des pertes accumulées ;
- l'indexation du point d'indice sur l'inflation ;
- tout agent doit pouvoir doubler son salaire au cours d'une carrière complète

Dans ce contexte, **vos élus CGT à la CPE ont donc un rôle majeur et primordial**, car ils sont les derniers « remparts » face à cette vague de déréglementation, véritables garde-fous qui permettent d'une part d'assurer un fonctionnement équitable et transparent lors du déroulement de ces commissions, et d'autre part, de définir des critères clairs et applicables à tous, connus de tous, gages d'égalité et de justice !

A ce titre, les élus CGT au sein de la CPE veilleront donc à ce que :

- **Les dossiers de carrière soient examinés et classés sur la base de critères objectifs et clairement établis.** Par exemple que soient pris en compte l'expérience acquise, les stages et la formation continue, le blocage de carrière en fin d'échelon ou de grade, la proximité de l'âge de départ en retraite, etc...
- **Le statut et les droits des fonctionnaires soient respectés.** En particulier, le mouvement du personnel doit être planifié avant la publication des concours externes et ce, pour faciliter les mutations, réintégrations et détachement ;
- **Les campagnes de mobilité se fassent dans l'intérêt des personnes, des services;**
- **Les propositions de titularisation, de reconduction de stages ou de refus de titularisation soient examinées avec équité et humanité dans le respect de la légalité.**

Pour conclure, la FERC Sup CGT a, depuis le début, dénoncé les méfaits de l'irruption violente, avec la loi LRU et les RCE, des critères de rentabilité, de concurrence et d'élitisme, la dégradation constante de nos conditions de travail, le renforcement de la précarité, de l'individualisation, du stress et de l'angoisse.

Pour nous la qualité du service public tient à bien d'autres choses et l'évaluation du travail des personnels ne peut se réduire à gérer le sous-classement.

Nos fonctions évoluent, se complexifient, nos qualifications également, celles-ci doivent être reconnues !

Votez pour des élus déterminés à défendre les intérêts de tous les Personnels !

**LE 12 décembre 2011
VOTEZ ET FAITES VOTER FERCsup - CGT !**