

« Il ne suffit pas de s'indigner, il faut s'engager »

Georges SÉGUY (16 mars 1927 - 13 août 2016)

N° 402

LiAISONS Spécial CPE

La Commission paritaire d'établissement (CPE) de l'UT2J

Il y a 6 sièges pour les organisations syndicales en CPE.

La CGT en a 4 : 2 en catégorie C, 2 en B.

La CPE est consultée pour l'avancement au grade ou au corps et pour le mouvement interne.

Elle suit les critères qui ont été définies par les organisations syndicales (surtout la CGT) et l'administration (cf. la circulaire ci-après mise en œuvre

depuis janvier 2014).

Il y a 3 CPE par an :

- Tableau d'avancement au grade
- Liste d'aptitude au corps
- Mouvement interne et changement de BAP

Les prochaines élections pour le renouvellement de la CPE sont prévues en juin 2019.

Commentaires sur la CPE avancement

Il existe très peu de possibilités pour la catégorie B, un peu plus pour la catégorie C.

Pour la catégorie A, il n'existe plus que 2 grades. Il y a plus de possibilités pour les ingénieurs d'études.

Il y a très peu de possibilités au niveau national pour les examens professionnels.

Pour les catégories B, il faudrait supprimer la classe normale et mettre tous les agents en classe supérieure. En effet, les personnels de catégorie B ne peuvent plus passer directement de la classe normale à la classe exceptionnelle. Ils doivent passer par la classe supérieure. Par conséquent, l'évolution de leur carrière est plus lente. Aujourd'hui pour passer un concours de technicien classe supérieure, il faut avoir un niveau d'étude équivalent à Bac+2.

Les élu-es CGT regrettent que l'administration ait décidé unilatéralement de réduire le temps de préparation de la CPE et d'exclure des débats les personnels promouvables, même s'ils n'ont pas déposé de dossier.

La CGT-UT2J a proposé et défendu les dossiers qu'elle portait conformément aux critères tels que définis ci-après. Les élu-es CGT tiennent compte avant tout de l'ancienneté. À dossier égal, nous défendons les dossiers des agents qui n'ont jamais eu de promotion.



Le mouvement interne 2018

Il y a eu moins de demande de mouvement que l'an dernier.

Quasiment tous les agents qui ont candidaté ont vu leurs vœux acceptés, sauf si la personne ayant fait part de son désir de mouvement y a finalement renoncé ou n'a pas eu satisfaction.

Synthèse des résultats des CAP (nationales et locales) 2017

TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE 2017 :

Pour la catégorie C	Pour la catégorie B	Pour la catégorie A
<ul style="list-style-type: none">Échelle 4 (31 possibilités dans l'Académie) : 11 dossiers ont été retenus par l'Université à l'issue de la CPE, 9 sont promus.Échelle 5 (12 possibilités) : 5 retenus, 2 promus.Échelle 6 (25 possibilités) : 5 retenus, 3 promus.	<ul style="list-style-type: none">De TCN à TCS (309 possibilités en France) : 5 retenus, 3 promus.De TCS à TCE (16 possibilités en France) : 4 retenus, 1 promu.	<ul style="list-style-type: none">IGE 1C (163 possibilités) : 8 retenus, 5 promusIGE HC (56 possibilités) : 3 retenus, 3 promusIGR 1C : pas de promouvablesIGR HC : 1 retenu, 1 promu.

Déclarations de la CGT à la CPE

Déclaration liminaire du 11 septembre 2018.

Pour commencer, nous ne comprenons pas pourquoi des élu-es syndicaux ne peuvent pas consulter les dossiers au motif qu'ils sont promouvables et alors que ces élu-e-s n'ont pas rempli de dossiers.

De plus, des élu-es CGT ont été empêché-es de préparer la CPE sur la base d'un texte que l'on a refusé de leur fournir.

D'autre part, les commissaires paritaires représentant

la CGT FERC-Sup de l'UT2J réitèrent la demande qu'un CT extraordinaire soit convoqué sur la question de la nouvelle version des organigrammes avec comme experts invités les élu-es CPE.

Nous constatons à ce jour que les organigrammes de l'ensemble des composantes ne sont toujours pas homogènes, qu'ils ne reflètent pas la « réalité du terrain » et induisent fracture et discrimination en valorisant l'encadrement (présence d'une figure humaine) au détriment des autres agents.

Pour exemple, nous avons toujours des difficultés à lire les organigrammes de l'ESPE.

De plus, à la lecture des dossiers, nous avons constaté quelques dossiers non développés et non valorisés par la hiérarchie mais aussi des copier/coller malencontreux dans la conclusion des rapports qui témoignent d'une rédaction hâtive, préjudiciable au dossier du candidat. Il est de la responsabilité de l'université d'œuvrer à la progression de la carrière de ses agents. Tout doit être mis en place pour encourager un maximum d'agents à candidater. L'administration doit être plus incitative pour que les responsables hiérarchiques suivent les formations proposées par l'université.

Nous dénonçons aussi l'insuffisance criante des créations de postes qui, de fait, prive les personnels d'un déroulement de carrière, puisque pour dégager des possibilités de promotions, il faut des ouvertures de postes au concours et ensuite pourvoir à la vacance des postes. Les commissaires paritaires ne sont pas là pour gérer la pénurie.

En outre, nous précisons que la CGT ne tient pas compte de la présélection de l'ESPE et regarde tous les dossiers sans discrimination.



Nous réaffirmons ici notre attachement au principe de souveraineté de la CPE de l'UT2J, garant de l'équité dans la promotion des agents.

Comme nous réaffirmons défendre le principe porté par la CGT FERC-Sup : à dossier égal, l'agent n'ayant jamais bénéficié de promotion d'avancement au corps et au grade doit être privilégié.

De plus, nous craignons que dans le cadre des fusions à venir et des projets gouvernementaux, les instances soient modifiées et nous revendiquons que les C.A.P.A. et les C.A.P.N. soient maintenues sous leur fonctionnement actuel.

Nous rappelons nos revendications qui portent sur :

- La création de postes pour répondre aux besoins pérennes et permettre ainsi un réel déroulement de carrière ;
- L'arrêt des gels de postes ;
- La suppression des classes à l'intérieur d'un corps afin de permettre un déroulement continu de carrière ;
- L'augmentation du ratio promu / promouvables pour améliorer les déroulements de carrière ;
- La revalorisation du point d'indice et la refonte des grilles indiciaires ;
- L'intégration des primes dans le salaire ;
- Un fonctionnement légal de CPE en pré-CAP, un traitement équitable des dossiers de tous les agents concernant leur carrière ;
- La suppression de l'entretien individuel.

Avec vous, la CGT revendique

- La garantie d'un changement de corps sur une carrière complète.
- Des corps liés aux qualifications et avec un grade unique pour exclure les situations de blocage indiciaire.
- L'arrêt des mécanismes d'évaluation de travailleur-es (entretien professionnel individuel notamment).
- Des formations professionnelles qualifiantes, sur le temps travail avec maintien intégral du salaire.
- L'obligation pour l'employeur public d'organiser le remplacement des agents malades, en formation ou en activité syndicale.
- L'égalité des droits entre les genres, en combattant toute forme de discrimination au travail.
- L'arrêt du recours à des personnels contractuels, à l'externalisation ou à la sous-traitance.
- Pas de salaire brut en dessous de 1800 euros, la ré-évaluation du point d'indice (+15 % minimum), le redéploiement des grilles pour redonner une amplitude décente (salaire x2 au minimum) pour les carrières complètes, l'intégration de toutes les primes dans les salaires.

**Le syndicat,
un espace de liberté
pour reprendre la main
sur notre travail**



**Se syndiquer est un droit
Avec la CGT !**

L'ACTIVITÉ SYNDICALE FAIT PARTIE
INTÉGRANTE DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

Avoir une activité syndicale est un droit constitutionnel
Art. 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946
« Tout homme [Toute femme] peut défendre ses droits et intérêts
par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix »

**C'est décidé,
je rejoins la CGT !!**

www.adherer.cgt.fercsup.net



Élections professionnelles Fonction publique d'État

JE VOTE CGT
6 DÉCEMBRE
2018

Circulaire du 28 janvier 2014

La présente circulaire a pour objet de vous rappeler les critères applicables à l'avancement des personnels ITRF.

Les critères pris en compte dès l'année dernière sont conformes à la note ministérielle DGRH 2-2 GM/N°2012-0231 relative à la gestion des ITRF en date du 14 décembre 2012 :

« L'appréciation des dossiers des agents doit donc porter sur une évaluation aussi fine que possible des compétences et responsabilités exercées, de leur environnement structurel, ainsi que de leur parcours professionnel. Ces critères doivent être nettement affirmés lors d'un changement de corps pour lequel l'appréciation de la capacité de l'agent à exercer les fonctions d'un corps supérieur doit apparaître nettement. Les agents dont le mérite est jugé égale sont départagés par l'ancienneté. »

La note de service (n° 2013-173 du 14-11-2013 MEN – DGRH C2-E) relative à la carrière et à la mobilité des personnels BIATSS précise également :

« Les promotions (avancement de grade et accès à un corps supérieur) doivent valoriser l'engagement et la valeur professionnelle. Elles permettent généralement à un agent d'accéder à des fonctions d'un niveau supérieur, de faire correspondre, dans l'intérêt du service et de l'agent, le potentiel de chacun au niveau de fonctions exercées. »

Il s'agit d'apprécier ou d'examiner :

1. Le parcours professionnel de l'agent :

- Les activités actuelles de l'agent et l'étendue de ses missions et responsabilités,
- la contribution de l'agent à l'activité du service, laboratoire ou toute autre structure,
- l'aptitude de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue.

2. L'ancienneté :

À valeur professionnelle égale, l'ancienneté d'une part dans la fonction publique et d'autre part dans le corps départagera les agents.

3. Les modalités d'accès au corps ou au grade :

La priorité sera donnée à l'agent qui n'a jamais obtenu de promotion sur tableau d'avancement ou sur liste d'aptitude.

4. La formation :

Seront appréciées les formations suivies pour l'amélioration ou l'acquisition de compétences.

5. L'effet mémoire :

Il sera gardé, pour les dossiers classés en première position, pendant deux ans tant pour la liste d'aptitude que pour le tableau d'avancement.

Les agents pourront être proposés à la fois au tableau d'avancement et sur liste d'aptitude sous réserve de ne pas avoir obtenu de promotion au grade ou au corps durant les deux années précédentes.

Comme le m'y étais engagé, la réflexion sur les critères d'avancement des personnels ITRF a été menée lors des réunions du travail comprenant des représentants des organisations syndicales et des chefs de service.

Jean-Michel MINOVEZ



Contact : secretariat@cgt-utm.net

Adhésion : adhesion@cgt-utm.net

Permanence : tous les jeudis, de 12h30 à 13h30,
au local CGT (MS005, RDC, Maison des Solidarités)