



Déclaration CAPN des techniciens ITRF 24 MAI 2016

Malgré la **très faible hausse du nombre de possibilités de promotion** pour 2016, la CGT déplore à nouveau le **très faible nombre de possibilités d'accès au corps des techniciens**.

LISTE APTITUDE TECH			
ITRF 2016		ITRF 2015	
Nombre de possibilités	271	Nombre de possibilités	231
Nombre de promouvables	16 577	Nombre de promouvables	16075
% promotions/promouvables	1,63%	% promotions/promouvables	1,44%

Le taux de promotion est une des conséquences directes de la gestion locale des emplois et des carrières dans un contexte de désengagement financier de l'Etat du service public de l'ESR (baisse des dotations, gels de postes, prélèvements sur fond de roulement, etc...) qui amène les établissements à publier moins de postes aux concours.

Lors de la semaine préparatoire nous avons pu constater dans les dossiers des personnels proposés, un travail de qualité qui va bien souvent au-delà des fonctions de la catégorie C. Cependant, nous avons noté une « sur représentation » des dossiers proposés en BAP J par les universités (près de 50% pour un effectif d'environ 32%) comparativement aux autres BAP. La CGT attribue ce phénomène à des universités de plus en plus grosses, de plus en plus technocratiques et dont le pilotage nécessite de plus en plus de collègues embauchés à un niveau inférieur à celui auquel ils devraient être, éloignés du terrain, les yeux rivés sur des tableaux de bord et proches des décideurs.

Les processus de fusion ont entraîné des Universités de plus en plus grandes où ont été mis en place des sous-commissions de sélection (appelées parfois aussi pré-CPE), dont on peut s'interroger d'une part sur la légitimité (qui les composent, les personnels qui examinent les dossiers connaissent-ils les problèmes de confidentialité), d'autre part sur l'utilité (le décret 99-272, stipule bien que tous les dossiers doivent être examinés par les membres de la CPE, il n'est donc pas question de gagner du temps ici). Enfin ces sous commissions et les commissions administratives sont souvent composées d'une très grande majorité de cadres administratifs), ce qui peut expliquer le grand nombre de BAP J proposées...

Cinq ans après l'intégration des personnels du secondaire dans le statut ITRF, on constate localement des différences encore très importantes. Certaines académies se donnent la peine de constituer des groupes de travail dont le fonctionnement s'apparente à celui d'une CPE, de former les agents et les chefs de service à la rédaction des rapports, et diffusent en temps et en heure des comptes rendus de qualité qui permettent aux commissaires paritaires de faire leur travail. Nous espérons vivement que pour l'an prochain, l'administration centrale suivra l'exemple des rectorats.

Dans d'autres académies **le processus n'est pas démocratique**. Des remontées du terrain font état de dysfonctionnements pouvant aller de l'absence de débat, de classement, au retrait de certains dossiers. Nous dénonçons cette pratique et revendiquons une CPE pour les EPLE, Rectorat et IA. Nous déplorons également l'inexistence ou le peu de postes d'ASI offerts alors que certains collègues assument déjà ces fonctions sur le terrain au sein de certaines académies.

Nous, élus CGT, avons choisi de défendre les dossiers nous apparaissant de meilleure qualité mais nous avons également retenu l'**ancienneté** comme critère de sélection, **car vu le volume de possibilités, il faut au moins 75 ans pour espérer être promu !**

De plus dans le contexte d'austérité où nous nous trouvons aujourd'hui, nous pensons utile de redire l'attachement de la CGT à son indépendance et son **rejet de toute forme de clientélisme et de corporatisme**.

Nous prenons acte également qu'il a été mis un terme à la politique de gel de la valeur du point d'indice, revendication unanime des organisations syndicales de la fonction publique et exigence portée par les mobilisations de personnels en bien des occasions ces dernières années. Nous ne pouvons pour autant pas nous satisfaire de cette mesure. Ces deux revalorisations ne sont pas à la hauteur compte tenu de l'urgence d'une situation marquée par l'importante dégradation du pouvoir d'achat créée par six années d'austérité salariale.

Depuis plusieurs semaines, des mobilisations massives expriment **la forte exigence du retrait du projet régressif de loi « Travail »**. La détermination exemplaire affichée par les salariés, mais aussi par les

lycéens et les étudiants, ne faiblit pas, en dépit du soutien servile des médias au gouvernement Valls-Hollande et malgré les **provocations et violences policières** contre la jeunesse et des syndicalistes CGT. Nous dénonçons également le passage en force de cette loi, rejetée par tous, décidé par le gouvernement.

Depuis un siècle, c'est le droit le plus favorable aux salariés qui prévaut : la loi prime sur l'accord de branche, qui prime sur l'accord d'entreprise, sauf si l'accord de branche ou d'entreprise est plus favorable. **C'est le principe de la hiérarchie des normes, pierre angulaire du droit du travail.** Le projet de loi El Khomri vise à inverser ce principe de la hiérarchie des normes. Pour le gouvernement, ce devrait être désormais l'accord d'entreprise qui prévaudrait sur l'accord de branche, et même sur le contrat de travail !

Les attaques contre le droit du travail ne seront pas sans conséquences pour les fonctionnaires. Dans notre secteur, la territorialisation de l'éducation et de l'enseignement supérieur conduit à des politiques régionales différenciées (rythmes scolaires, réforme du collège, autonomie des universités et enseignement à plusieurs vitesses) et, sous couvert d'« autonomie », les statuts nationaux des personnels de la Fonction Publique d'État de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche sont malmenés et menacés (PPCR, RIFSEEP, réforme territoriale de l'État...).

Dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR), cela correspondrait à la destruction complète de nos statuts, à l'aboutissement final des lois LRU-Pécresse et LRU-Fioraso : nos statuts nationaux ne seraient plus que des cadres creux, seules compteraient les décisions prises dans les établissements. C'est précisément ce que le **RIFSEEP(1)** cherche à mettre en place. Cette réforme du régime indemnitaire organise la mise en concurrence généralisée entre les agents et dans les services comme seule perspective pour l'amélioration des salaires.

C'est la voie ouverte à une balkanisation de nos statuts et de nos emplois que nous condamnons fermement.

La CGT FERC Sup rappelle que ses revendications permettraient de répondre rapidement, clairement et facilement à la nécessaire révision en profondeur du traitement des agents de la Fonction Publique en général, et des salariés de l'enseignement supérieur et de la recherche en particulier :

- La création des emplois statutaires permettant de résorber la précarité et d'augmenter le nombre des promotions
- La suppression des classes à l'intérieur d'un corps permettant un déroulement continu de carrière
- La revalorisation immédiate du point d'indice de 8%.
- La refonte de l'ensemble des grilles de traitement.
- L'abandon de l'entretien professionnel.
- L'abrogation du Rifseep, la non application du PPCR et la suppression de toutes les primes et leur intégration dans les rémunérations.
- Pour le retrait de la loi El Khomri