

 <b>SNTRS</b> <b>la</b> <b>cgt</b>  CNRS- INSERM- INRIA- IRD- INED- INRETS-INRP	<h1 style="font-size: 2em; font-weight: bold; margin: 0;">En bref...</h1>
SNTRS-CGT – 7, rue Guy Môquet, 94800 Villejuif - Tel : 01 49 58 35 85 - Télécopie : 01 49 58 35 33 Courrier électronique : <a href="mailto:sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr">sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr</a> - Site web : <a href="http://www.sntrs.fr">http://www.sntrs.fr</a>	

Numéro 147 du 25 janvier 2008

## L'évaluation des ITA et ses enjeux

Au CNRS, une expérimentation sur l'évaluation des ITA par des experts de leur métier se met en place. Elle constitue un enjeu important pour la reconnaissance des qualifications des ITA, alors que la direction veut la cantonner à une connaissance des métiers exercés (contenu et évolution).

Le SNTRS-CGT se bat depuis des années pour une véritable évaluation des qualifications des ITA au CNRS. Les directions successives du CNRS s'y sont toujours refusées. En effet une telle évaluation s'oppose à celle que le gouvernement veut mettre en place une « évaluation » en fait une appréciation par la seule hiérarchie de l'usage des compétences dans le laboratoire. Une telle évaluation est ainsi réduite à une affaire de gestion de la main-d'œuvre au sein d'un laboratoire ou de gestion des compétences au niveau de l'organisme.

L'action unitaire des principales organisations syndicales du CNRS, après de longues négociations, a conduit la Direction à distinguer le dossier annuel de suivi de carrière et l'évaluation professionnelle des ITA avec cette expérimentation.

La procédure retenue par l'administration repose quand même sur une évaluation des ITA par des pairs, experts. Il s'agit de mettre en œuvre une évaluation des agents par des professionnels du même métier et de la même famille professionnelle. Et la Direction a admis que les agents ne devaient être expertisés que par des agents du même niveau de qualification, voir juste au dessus (N ou N+1).

Là, où les choses se gâtent, c'est la méthode. L'expertise ne ferait pas sur place. Les agents auront un dossier à renseigner sur leurs activités et leurs contextes de travail. Ce dossier s'est partiellement inspiré du dossier de 82, comme nous le demandions. Deux experts analyseront ces dossiers avec leur pertinence professionnelle et produiront un rapport qui sera envoyé à l'agent. En cas de problème soit dans la difficulté d'analyse ou de conflit avec le Directeur d'Unité, les experts peuvent décider d'une expertise sur site pour enrichir la réflexion. Cette procédure ne peut en aucun cas produire une évaluation sanction mais rien ne permet ou n'empêche l'évaluation du niveau de qualification.

Des réticences à cette procédure s'expriment à différents niveaux, ce qui explique les incertitudes en terme d'utilisation. Exemple, la Direction ne reconnaît pas encore l'intérêt d'une utilisation dans les CAP.

Par ailleurs, il est visible qu'elle craint une perte de contrôle de l'évaluation des personnels. C'est pour cela que la question est évoquée dans le questionnaire qui suit le dossier. Cette nouvelle procédure pourrait mettre à mal les magouilles de l'administration et des DU dans la procédure complètement différente qu'est le dossier de carrière. La preuve est l'opacité qui entoure l'échelon régional et même national dans la procédure d'avancement.

**Pour le SNTRS-CGT l'évaluation doit être une évaluation sur site des experts pour apprécier au mieux les difficultés de condition de travail mais aussi de l'environnement et de l'organisation pour lesquels l'agent n'a aucun contrôle. Pour nous, il est évident et indispensable que le rapport produit doit être envoyé aux Commissions Administratives Paritaires. C'est la condition pour une évaluation au service d'une reconnaissance des qualifications.**

Le contexte politique et sociale est difficile. Les personnels doivent-ils abandonner les revendications « de base » même si l'organisme est mis à mal ?... Nous ne le pensons pas et agissons ensemble ! Ce qui fait la force du CNRS ce sont ses personnels capables de poser des questions de fond et de proposer des solutions, preuve de maturité.

Cette expérimentation sur l'évaluation n'est pas parfaite, mais la Direction met en œuvre à côté de celle ci des outils bien plus dangereux. La Direction vient de proposer « d'enrichir » le dossier de carrière du contrat d'objectif. En plus de l'informatisation du dossier de carrière, la direction, s'est dotée d'outils pour mener une politique managériale agressive de GPEC (gestion prévisionnel des emplois et des compétences). L'évaluation des ITA peut compromettre cette procédure intégralement hiérarchique. Plus récemment, la Direction tente un passage en force en imposant une présélection sur dossiers des concours internes qui conduiraient à n'auditionner qu'une partie des candidats. Nous y sommes opposés !

Seuls les personnels et leur mobilisation peuvent faire reculer la Direction sur ces projets managériaux et accepter de mettre en place une véritable évaluation des qualifications. Nous invitons les personnels à se mobiliser sur cette expérimentation en se faisant aider des militants pour faire entendre que l'évaluation des ITA doit reconnaître les niveaux de qualification et être en lien avec les instances de promotions comme les CAP !