

# En bref...

SNTRS-CGT - 7, rue Guy Môquet, 94800 Villejuif - Tel : 01 49 58 35 85 - Télécopie : 01 49 58 35 33  
Courrier électronique : [sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr](mailto:sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr) - Site web : <http://www.sntrs.fr>

Numéro 127 du 27 avril 2007

## Il faut mettre en œuvre l'évaluation des qualifications des ITA

La direction du CNRS a décidé de mettre en œuvre une expérimentation sur « l'évaluation des compétences » des ITA. Cette décision peut permettre de mettre en place l'évaluation périodique des ITA, prévue par l'article 20 du décret 84-1185 portant sur les statuts des personnels CNRS, évaluation demandée depuis de longues années par l'ensemble des syndicats représentatifs du CNRS. La démarche adoptée pourrait aller dans le sens d'une évaluation des qualifications. Elle tranche avec celle qui semble prévaloir dans les universités qui se limite à une appréciation hiérarchique des capacités de l'agent à mettre en œuvre les préconisations de son poste de travail avec pour objectif principal d'instaurer le « *salaire au mérite* ».

Pour le SNTRS-CGT, le but premier de l'évaluation doit être la reconnaissance de la qualification des ITA. Elle doit favoriser le développement professionnel des personnels et constituer pour l'agent l'occasion de prendre du recul par rapport à son activité et d'entamer une réflexion sur son parcours et sur son développement professionnel. A cette fin, un regard à la fois extérieur et compétent est nécessaire. Pour porter ses fruits, ce regard doit être constructif à la fois pour l'agent et pour l'institution. Il doit donc être porté par des personnes expertes professionnellement. L'évaluation doit mettre en évidence le potentiel de l'agent, mais aussi les éléments du contexte de travail qui peuvent contribuer à inhiber la mise en œuvre réelle de ses compétences.

Le CNRS ne dispose pas aujourd'hui des outils permettant cette reconnaissance. Il en est de même pour les CAP, dont le jugement est fondé d'abord sur l'appréciation du directeur du laboratoire ou du service, et les concours, parce qu'il s'agit d'opérations ponctuelles, ne permettant pas aux ITA une reconnaissance, dans leur classification (corps, grade, indice), de la qualification qu'ils possèdent.

De plus, le CNRS connaît peu ou mal les compétences réelles de ses agents, ce qui l'empêche de profiter pleinement des potentialités dont les personnels sont porteurs. De ce point de vue, l'évaluation serait à même de fournir une description périodique des métiers exercés dans l'établissement, par les agents eux-mêmes. L'évaluation des ITA doit donc, secondairement, améliorer l'observation des métiers et donc la politique de l'emploi et de la formation. Là encore, le CNRS ne dispose pas d'une connaissance des conditions réelles d'expression et d'exercice des compétences professionnelles de ses agents. Le contexte de travail (les modes d'organisation du travail, les modes de

fonctionnement des collectifs de travail, et plus largement les modes de fonctionnement et de régulation au sein de l'unité, etc.) affecte fortement la mise en œuvre et le développement des compétences des agents.

Pour le SNTRS, l'évaluation doit être avant tout au service des personnes. Elle doit améliorer la reconnaissance de leur qualification, pour cela le lien avec les instances de promotion doit être clairement établi (CAP, concours). Cette finalité ne doit toutefois pas orienter l'organisation de l'évaluation, elle ne doit se poser qu'au niveau des destinataires des documents.

Le SNTRS estime que le dossier proposé doit être unique, il ne faut pas de dossier spécifique pour les T et AJT et un autre pour les IR, IE et AI. La rédaction du dossier doit revenir à l'agent, le directeur de laboratoire se contentant de le viser. L'examen du dossier doit revenir à une commission d'experts de la même profession. Le dossier, accompagné de l'avis des experts, doit servir de pièce complémentaire en CAP et dans les concours.

Concernant l'avancement au choix, la procédure de sélection des dossiers préalable aux CAP a été modifiée. Au vu du bilan de cette « expérimentation » nous avons les plus vives réserves tant sur l'absence de méthode que sur les disparités selon les délégations. Les Directeurs, eux-mêmes, se sont plaints du manque de transparence. Nous avons relevé de nombreuses anomalies dans l'utilisation des critères avancés par la direction du CNRS. Malgré nos insistantes sollicitations, elle refuse de mettre en œuvre des commissions de préparation paritaires régionales. De plus, elle limite considérablement le nombre des dossiers sélectionnés par l'administration, handicapant ainsi les CAP et leur vocation paritaire. Les personnels, autant que les Directeurs d'unités, sont inquiets des méthodes employées par l'administration qui s'assure la maîtrise absolue de l'avancement en marginalisant toute dimension professionnelle et scientifique.

Aussi, le SNTRS-CGT réitère sa demande de mise en place des Commissions Préparatoire Paritaires Régionales, seules garantes de la transparence et de la qualité des travaux menés dans les Délégations.

Face à la direction qui donne l'impression de vouloir abandonner l'évaluation des qualifications, les organisations syndicales du CNRS engagent une démarche unitaire.

Villejuif le 25 avril 2007

Le SNTRS-CGT