

CAPN DU 18/12/2007 DECLARATION PREALABLE DU SNASUB/FSU

La CAPN de ce jour est en particulier consacrée à l'examen des demandes de révision de notes concernant les attachés exerçant en Administration centrale.

Il s'agit ici de rappeler notre opposition à cette procédure injuste, stupide que les personnels ont largement rejetée. Objet de divisions et de conflits entre les collègues, la notation-évaluation que l'on nous a présentée comme la panacée, le nec plus ultra de la gestion des ressources humaines s'en va piteusement rejoindre le cimetière des réformes avortées.

Alors encore une fois, la dernière, nous voilà réunis pour examiner les +5 et les +4,5, les notes nombreuses contestées par des collègues en proie à l'arbitraire de notateurs primaires à la main leste. Ces jours-ci et les semaines qui viennent les CAPA vont connaître la même inflation de contestations, de courriers incendiaires de collègues exaspérés dénonçant les notes iniques qui leur sont attribuées. Et les mêmes scènes dans les Services et les Etablissements, et les mêmes équipes que l'on divise à coup d'items et de bonifications résultant de notes incompréhensibles...

Pourtant à peine enterrée, une nouvelle expérimentation est proposée « l'entretien professionnel », et comme toujours les mêmes vont défendre cette procédure...

Pour nous l'affaire est entendue : quelques épines en moins (plus de note chiffrée, plus de quotas du moins en théorie, plus de bonification liée à une note) mais le fond est le même :

Chaque année après un entretien qui fixe les objectifs (entretien identique à celui figurant dans les textes précédents), un entretien en fin d'année fera le point sur la réalisation de ces objectifs et, pour ce faire, emploiera les mêmes critères que pour l'évaluation - notation.

Les quotas semblent disparaître mais il est précisé qu'au moins 30% des collègues auront au moins 2 mois de bonification : il s'agit bien d'un quota...

Et puis question lancinante, comment le Recteur par exemple déterminera les 1, 2 ou 3 mois de bonification à accorder, selon quel critère maintenant que toute référence chiffrée, donc quantifiable a disparu ?

En réalité, la nouvelle procédure reprend pour l'essentiel les mêmes objectifs que précédemment : nier le critère de l'ancienneté, la logique de corps et le travail en équipe.

Ancienneté et logique de corps constituent des fondements de notre fonction publique : garants de l'indépendance du fonctionnaire et d'une fonction publique de carrières et non d'emploi, ces principes sont pour nous non négociables.

Dans un domaine voisin, la période actuelle est également celle des saisies de demandes de mutation. Nous constatons avec regret que la part des PRP a beaucoup augmenté. Si la loi LRU crée un droit de veto pour les présidents d'université sur les mutations et donc systématiser les PRP (réponse appropriée à cette prérogative nouvelle des présidents), il n'en demeure pas moins que de nombreux supports dans des rectorats, inspections et CRDP sont abusivement proposés en PRP. En aucune façon, ces postes n'entraînent des « responsabilités particulières » mais entrent sans difficultés dans le champ normal des missions statutaires des ADAENES. A ce titre, les PRP non seulement portent atteinte au statut mais également faussent le mouvement en imposant l'idée qu'il est « possible de choisir ses collaborateurs » faculté étrangère à notre conception de la Fonction publique et de Service public.

Cette dérive qu'accompagne la précision répétée dans la note de service du caractère « indicatif » des barèmes suscite notre inquiétude.

Les Commissaires paritaires nationaux des Attachés
Thomas VECCHIUTTI et Jean-Luc PINON (SNASUB/FSU)