



Solidaires Unitaires Démocratiques  
Branche CNRS-INRIA



**Communiqué du 1<sup>er</sup> mars 2007.  
SUD Recherche EPST, branche CNRS-INRIA.**

Au cours des précédentes rencontres qui ont eues lieu autour du thème de l'évaluation des ITA, SUD-Recherche-EPST s'est clairement fait l'écho de la demande de la majorité des personnels pour la mise en place d'une procédure d'évaluation non hiérarchique.

Sans prétendre détailler tous les cas exprimés, il convient de rappeler quelques-unes des motivations de cette attente:

- Désir de reconnaissance des compétences professionnelles (soit qu'elles paraissent mal évaluées par la hiérarchie directe - par méconnaissance ou opportunisme de « gestion des Ressources Humaines » soit qu'elles paraissent reconnues localement mais que l'absence de concrétisation lors des avancement fassent douter de cette reconnaissance).
- Interrogations sur l'évolution de son poste et des moyens mis en œuvre pour répondre à une pression croissante, sur sa position et la nature du travail demandé.
- Ingénieurs et Techniciens effectuant un travail de recherche - en particulier en SHS et SdV.
- Désir de connaître les critères réellement pris en compte dans l'évaluation.
- Désir de s'affranchir des « quotas », qu'ils soient par départements, BAP,... et surtout de la lutte d'influence entre les différents acteurs de l'évaluation et des promotions.

D'autres motivations se sont également exprimées, mais il faut noter que la procédure qui nous est proposée ne semble répondre à AUCUNE de ces attentes ! Elle ne saurait être vécue par la plupart des agents que comme une contrainte supplémentaire, contrainte de renseigner un dossier inadapté à leur réalité quotidienne, faisant la part belle à des critères pour le moins subjectifs, et sans en connaître les retombées possibles : comment par exemple anticiper la réaction d'un directeur d'unité à l'expression d'un désir de mobilité à moyen terme. Dans la plupart des cas, autant renoncer tout de suite à toute forme d'avancement au choix !

Les solutions à mettre en œuvre restent globalement les mêmes, quelle que soit la motivation initiale.

Le préalable a été souligné à de nombreuses reprises par l'ensemble des organisations syndicales : ré-échelonnement des carrières abolissant les blocages et plan de résorption très rapide du sous-classement, et du « mal-classement » - par exemple des IT effectuant un travail de recherche, qu'ils aient été « mal » recrutés ou que leur travail ait évolué.

En matière d'évaluation proprement dite, nous attendons :

- La mise en place d'une « évaluation-conseil », à la demande de l'agent, pour lui permettre de se situer personnellement dans son métier et son évolution.
- La mise en place d'une voie de recours vis-à-vis de l'évaluation hiérarchique, amiable en cas de simples difficultés d'appréciation ou opposable en cas de désaccord. Pour être crédible une telle voie doit être totalement indépendante de la hiérarchie à tous les niveaux. On notera en particulier que la nomination d'« experts » par les directions - tels les experts intervenant depuis 2006 dans les avancements au choix, experts souvent eux-mêmes responsables de services ou de groupes, ne saurait répondre à ce critère d'indépendance.

Par ailleurs, une évaluation correcte des agents ne sera pas envisageable si dans le même temps les moyens humains, le temps nécessaire, et la formation à cet exercice ne sont pas mis en place. Le projet, tel qu'il nous est présenté, ne répond à aucun de ces besoins. Au mieux, il consistera en une perte d'énergie considérable, sans apporter un quelconque bénéfice aux agents. Au pire, il sera un instrument à peine caché de mise en concurrence des agents et de développement des salaires ou de carrières « individualisés », niant la nature collective du travail de recherche effectué au CNRS sans apporter la moindre garantie de reconnaissance effective du « mérite ».

Ce projet ne saurait donc répondre ni aux attentes du personnel, ni améliorer en quoi que ce soit le fonctionnement du CNRS, dont la mission reste celle d'un SERVICE PUBLIC DE RECHERCHE, et qui n'a pas à adopter des méthodes soi-disant « modernes » de gestion des ressources humaines, quand bien même elles auraient la faveur des spécialistes patentés, lorsque celles-ci ne sont pas adaptées aux particularités du CNRS reconnues par la nature dérogatoire du statut de ses agents.

En conséquence il nous est impossible aujourd'hui d'apporter notre soutien à ce projet tant qu'il restera sous cette forme.