

<https://web.sntrscgt.fr/spip.php?article3319>

Dossier de carrière et évaluation, le SNTRS-CGT est à vos côtés

- ACTUALITES - Dossiers Thématiques - EMPLOIS & SALAIRES -

Date de mise en ligne : mardi 14 juin 2022

Copyright © SNTRS-CGT - Tous droits réservés

Le SNTRS-CGT, une force pour vous défendre ! Un réseau de collègues, d'élus à vos côtés au quotidien !

Chère et cher collègue,

La campagne des dossiers Sirhus 2022 est ouverte jusqu'au 24 juin 2022. Le SNTRS-CGT tient à vous communiquer des informations importantes au sujet de cette campagne et ses conséquences sur votre carrière.

L'entretien annuel et le dossier d'activité sont des éléments importants de votre suivi de carrière. Votre dossier vous suivra en cas de changement de laboratoire et de départ en détachement. Si vous êtes promu, il est fondamental, car c'est sur lui que les instances ad hoc constituées exclusivement de membres désignés par l'administration du CNRS formeront leur jugement.

1 - Obligation de l'entretien

L'entretien entre l'agent et son supérieur hiérarchique est obligatoire avant la validation définitive du dossier. Cet entretien doit intervenir dans un délai suffisant facilitant le dialogue et les échanges entre l'agent et son supérieur hiérarchique et permettant d'éventuelles modifications du dossier de l'agent.

2 - Rédaction du dossier

La rédaction du dossier annuel d'activité est l'occasion de réfléchir sur votre activité, de la décrire et d'examiner les évolutions que vous espérez imprimer à votre carrière professionnelle. La richesse et la variété de nos métiers et activités rentrent difficilement dans les « cases » du formulaire en ligne. Si vous avez des points à contester, écrivez-le. Vous avez le droit d'émettre un commentaire en cas de désaccord avec ce qui aura été rédigé. Si vous êtes en conflit avec votre directeur d'unité ou votre responsable (n+1), n'hésitez pas à exercer votre droit de réponse. L'entretien de carrière est le seul moment où vous ne pouvez pas être accompagné. Vous pouvez toutefois demander à être accompagné pour un entretien spécifique hors dossier de carrière.

3 – CE QUI A CHANGE DANS LE DOSSIER D'ACTIVITÉ CETTE ANNÉE

En parcourant les fiches, nous allons décrire les évolutions essentielles du dossier de carrière.

Fiche F2 - Détail du poste et rapport d'activité

* Données sur l'entretien

Le n+1 doit mentionner la date de l'entretien et sa fonction. C'est dans cet onglet que le cas échéant on indique qu'il y a eu une modification substantielle de la fiche du poste, avec une justification et que l'on joint la fiche de poste (s'il n'y pas eu de modification substantielle on peut joindre la fiche dans l'onglet suivant).

* Détail du poste, nouvel onglet dans lequel le n+1 doit compléter les rubriques suivantes :

Intitulé (exact du poste), date de prise de poste, équipe/département /service,

Encadrant hiérarchique avec conduite de l'entretien annuel avec le nombre de personnes encadrées, en détaillant fonctionnaires, CDI, CDD de + d'un an, CDD non CNRS. Cette rubrique donne droit à une prime d'encadrement (partie fonctionnelle du RIFSEEP)

Le cas échéant une 2ème BAP,

S'il s'agit d'une fonction mutualisée,

Mission : Initialement remplie tous les ans, cette information est dorénavant définie dans la fiche de poste et n'aura vocation à évoluer que si le poste évolue.

La mission correspond à la finalité du travail de l'agent. Elle se résume idéalement en une phrase et elle est composée d'un verbe d'action à l'infinitif et d'un domaine principal de résultat sur lequel l'agent exerce une responsabilité qui peut être totale ou partielle.

C'est dans cet onglet que la fiche de poste peut être jointe s'il n'y a pas de modification substantielle du poste. La fiche de poste ne constitue pas un élément de l'évaluation du dossier de carrière en vue d'une promotion mais constitue un élément de la prime de l'agent en définissant le niveau du groupe de fonction.

Le groupe de fonction de l'agent est désormais mentionné dans cette fiche. La fiche de poste est l'élément déterminant du groupe de fonction de l'agent au sein du corps. Le niveau du groupe de fonction détermine le niveau de prime liée à la fonction.

Pour en savoir plus sur la classification des groupes en fonction liée au poste occupé [voir la cartographie CNRS des groupes de fonction par corps](#).

La fiche de poste n'est pas encore obligatoire cette année. Le SNTRS-CGT recommande de la remplir avec soin, elle n'impacte pas directement l'évaluation du dossier de carrière par les commissions ad hoc, par contre elle est directement liée à l'attribution du groupe de fonction.

* Rapport d'activité (agent avec l'aide du n+1 si entente entre les deux parties)

Le rapport d'activité est rédigé sous forme de phrases par l'agent qui utilise le « je ». Il prend en compte les activités sur l'année glissante (depuis le dernier entretien) et peut remonter au maximum sur les 5 dernières années si l'agent est proposé au choix.

Changement : Le nombre de caractères a été augmenté jusqu'à 7160. En effet les organisations syndicales dont le SNTRS-CGT ont fait remonter le nombre de caractères trop réduits par le passé pour cette partie du dossier.

Fiche F3 - Bilan, orientation, perspectives RESTE AU LABORATOIRE

Cette partie a été également remaniée, elle ne porte plus la mention facultative (comme par le passé) mais elle doit rester au laboratoire. De ce fait elle ne doit pas rentrer dans l'évaluation des dossiers en vue d'une promotion, car non étudiée par les commissions d'ad hoc.

Pour le SNTRS-CGT la fiche 3 peut être qualifiée de contrat d'objectif, nous nous opposons à l'obligation de remplir cette fiche. Les activités des ingénieurs et techniciens sont parties prenantes des programmes de recherche qui ne peuvent que difficilement rentrer dans un cadre établi à l'avance. Qui plus est, la notion d'objectif est extrêmement variable selon les métiers. Les objectifs dépendent en grande partie des moyens mis à disposition de l'agent : en période d'austérité et de moyens réduits, il est à craindre que ce « contrat d'objectifs » puisse donner lieu à des pressions pour accepter davantage de contraintes. Nous rappelons que cette fiche 3 doit rester dans l'unité, ainsi nous vous appelons à vérifier qu'elle ne soit pas transmise à votre délégation régionale. La fiche 3 peut être utilisée par certains laboratoires pour individualiser des éléments de carrière et moduler la prime annuelle (CIA : complément indemnitaire annuel).

Fiche F4 - Formation et volontariat

Elle comporte désormais un nouvel onglet qui permet aux agents de se porter volontaire pour des missions transverses : membre de jury de concours, formateur interne et en outre elle donne la possibilité à l'agent de se proposer comme expert des commissions régionales d'interclassement mais aussi nationales pour l'avancement au choix.

Pour postuler, l'agent doit indiquer ses domaines d'expertise et fournir un petit argumentaire sur sa motivation/expérience/expertise. Le n+1 émet un commentaire sur la continuité du service.

Cette nouvelle fiche a été introduite suite aux discussions entre les organisations syndicales (OS) et la Direction du CNRS, les OS ont demandé à la Direction d'élargir sa connaissance des agents désirant s'impliquer dans des missions transverses. Elles ont demandé à ce que l'employeur ait une meilleure connaissance des compétences de ses agents pour permettre à l'établissement de développer les formations internes et d'effectuer une rotation plus importante parmi les experts métiers. Le SNTRS-CGT vous invite à vous inscrire dans ces missions transverses si tel est votre souhait et de sensibiliser votre hiérarchie à l'intérêt d'une telle démarche pour la communauté.

Fiche F5-1 - Appréciation générale

Elle consiste en une synthèse argumentée fondée sur **le bilan de l'année écoulée** qui permet de formaliser les conclusions de l'entretien.

Fiche F5-2 - Argumentaire pour un changement de Corps

Il permet de reconnaître **l'exercice d'une fonction relevant d'un corps supérieur**. Il doit être en adéquation avec la demande de changement de corps. Il doit compléter le rapport d'activité et l'appréciation générale en apportant une analyse qualitative et quantitative et une évaluation des compétences et du travail de l'agent et de son implication au sein du collectif.

Il n'est pas seulement fondé sur l'année N mais sur les points forts du parcours de l'agent.

Fiche F5.3 - Argumentaire pour un changement de Grade

Il doit permettre de reconnaître l'expertise dans le métier et le corps : les compétences professionnelles et l'évolution de la technicité et/ou de l'expertise. Il doit être en adéquation avec la demande de changement de grade. Il doit compléter le rapport d'activité et l'appréciation générale en apportant une analyse qualitative et quantitative et une évaluation des compétences et du travail de l'agent et de son implication au sein du collectif.

Il n'est pas seulement fondé sur l'année N mais sur les points forts du parcours de l'agent.

Fiche F5-4 - Argumentaire pour une demande d'accès à l'échelon spécial HEB des IRHC

L'argumentaire doit préciser le niveau **des fonctions de direction, d'encadrement, de coordination, ou de recherche** reconnue au niveau international, le périmètre et le temps passé dans le poste occupé. Le changement

d'échelon correspond à la reconnaissance d'une étendue des responsabilités, de la complexité et des compétences de la fonction occupée.

4 - Lien entre prime annuelle (CIA) et l'entretien annuel

Le CIA est une prime qui dépend de « la manière de servir de l'agent ». Les personnels doivent demander que l'attribution du CIA soit faite selon des règles claires et égalitaires. Dans certains laboratoires, l'enveloppe est répartie de manière égalitaire entre tous, donc c'est techniquement faisable.

Le SNTRS-CGT revendique une augmentation des primes statutaires au niveau du reste de la Fonction publique d'État (30%). Il s'est opposé au RIFSEEP dont la partie la plus contestable est le CIA qui a été conçue pour « manager » les personnels.

5 – Parcours de votre dossier Sirhus

A. Au sein du laboratoire

Après les entretiens de carrière, le directeur d'unité fera ses propositions d'avancement, en établissant un premier classement par grade et par corps d'accès, suivi d'un deuxième classement dans l'unité, tous grades et tous corps confondus. Vous devez exiger que ce classement des personnels vous soit communiqué, ainsi qu'à tous les ingénieurs et techniciens de votre laboratoire ou service.

Pour le SNTRS-CGT, ces propositions doivent être fondées sur la qualification de l'agent et sur le principe d'égalité d'accès de chacun à une promotion, à qualification égale. Certains directeurs d'unité connaissent mal, voire pas du tout, nos métiers et ne peuvent se prononcer sur le niveau de qualification de chacun. Il importe que les critères soient discutés collectivement et soient transparents, connus de chaque agent. C'est pourquoi le SNTRS-CGT propose de créer, dans les laboratoires où elle n'existe pas encore, une commission des personnels qui aborde les critères de classement, la politique de primes et débattre des arbitrages avec la direction. L'Assemblée Générale des personnels peut être une première étape dans ce sens, dans le cas où la taille de votre unité ne permet pas de créer une commission.

Les militants du SNTRS-CGT sont à votre disposition pour vous aider à remplir votre dossier, vous conseiller et rencontrer votre directeur d'unité afin de le sensibiliser à votre carrière pour qu'il s'investisse dans votre promotion.

B- Les commissions régionales d'interclassement et la commission nationale de classement

De juillet à novembre, votre dossier sera classé tout d'abord en région, puis au niveau national.

Au niveau national, depuis 2021, les CAP ne sont plus compétentes en matière d'avancement. Votre dossier sera examiné par une commission nationale qui ne comporte aucun représentant du personnel. La loi de transformation de la fonction publique est responsable, entre autres, de cette régression. Le SNTRS-CGT reste fortement opposé aux applications néfastes mises en œuvre dans cette loi.

Le classement régional est effectué par des commissions régionales d'interclassement mises en place par la direction, sans représentant du personnel. Ce classement régional est ensuite examiné par des commissions nationales ah doc par corps et BAP. [Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours des personnels du CNRS](#) ont été débattues et votées lors du comité technique de juin 2020, elles régissent l'ensemble du processus d'évaluation des ingénieurs et techniciens. Le SNTRS-CGT a demandé lors de ce comité technique que les critères connus de tous soient utilisés dans ces commissions de classement afin d'obtenir un peu de transparence et de traitement tant soit peu égalitaire entre agents au niveau régional et national. Suite à cette demande, un travail d'élaboration d'outils d'évaluation des ingénieurs et des techniciens a été entrepris entre les organisations syndicales et la direction des ressources humaines du CNRS, ce travail a été pour parti repris dans [un ensemble de préconisations et outils : documents définitifs transmis par la direction fin 2021](#). C'est lors de ce travail que nous avons demandé, entre autre, à la direction du CNRS, de proposer aux collègues de se positionner pour devenir expert (jury ou commission d'avancement) mais aussi formateur.

Le SNTRS-CGT revendique que **l'agent proposé à l'avancement au choix doit certes être jugé sur des critères de qualité de son dossier, mais aussi sur des critères différents, en particulier la prise en compte de l'âge, de l'ancienneté et de l'expérience acquise.**

Les commissions régionales « classent » les dossiers en trois catégories : A, B, et C. **Ce classement est déterminant pour la carrière des agents, car il sert de base aux classements effectués par les commissions d'ad hoc au niveau national.**

Le SNTRS-CGT revendique un traitement égalitaire pour tous les agents CNRS

Le SNTRS-CGT revendique :

- L'amélioration immédiate des carrières,
- L'analyse de tous les dossiers des agents promouvables,
- Une reconnaissance des qualifications fondée sur une véritable évaluation des ingénieurs et techniciens,
- Une analyse fine des résultats des promotions pour évaluer et corriger d'éventuelles dérives liées à la suppression des CAP d'avancement.

**Ensemble, soyons plus fort pour défendre nos droits
et en obtenir de nouveaux !
Rejoignez-nous !**