



## Compte-rendu de mandat des élus CGT dans les CAPN d'ITA

Élections CAPN 2005

*Le mandat de vos élus en CAPN arrive à son terme. Ainsi qu'ils s'y étaient engagés quand ils vous ont demandé de voter pour eux, les élus sur listes CGT-INRA vous rendent compte de ce qu'ils ont fait au cours de ces 3 dernières années.*

*Pour nous, être élus, cela a un sens. Au risque de paraître simples, nous tenons à affirmer que nous représentons ceux qui nous ont élus, personne d'autre. Autrement dit, nous ne roulons ni pour nous même, ni pour l'administration.*

*Comment travaillons-nous ?*

### La préparatoire

Les CAPN sont toujours précédées de réunions préparatoires où l'ensemble des élus de toutes les listes se retrouvent pour étudier les dossiers de la CAPN concernée (avancements, mobilités ou procédures disciplinaires).

#### ► La réunion des élus CGT

Lors de cette phase préparatoire, les élus CGT se réunissent ensemble pour préparer l'intervention que fera la CGT dans la plénière (voir à ce propos notre dernier compte rendu à l'adresse suivante : <http://www.inra.fr/intranet-cgt/actualites/messages/26oct04.htm>). C'est à ce moment là que nous faisons le bilan des CAPL et CCDR qui ont précédé ces CAPN et que nous listons, en lien avec notre syndicat national, les revendications qui ont été élaborées dans les centres. Puis nous discutons sur les procédures en cours : notes de service (par exemple, nouvelle procédure sur les mobilités, ou sur les concours internes de promotion sur place), possibilités de promotion (toujours trop faibles à notre avis), événements du moment (Floués Durafour, budgets, mouvement de défense de la Recherche, défense de la sécu ou des retraites, restructurations à l'INRA...).

Ce moment est important pour nous, car il nous permet de constituer un véritable groupe d'« experts » qui échangent et s'appuient mutuellement.

### Le travail sur les dossiers

#### ► Avancements

Dans toutes les CAPN, les élus CGT étudient les dossiers, les élus des autres syndicats en font autant de leur côté, chacun travaillant avec ses propres critères.

Pour les avancements, nous avons travaillé de la manière suivante :

- Strict respect du travail des élus en CAPL, examen des propositions des CCDR.
- Classement des agents promouvables et proposés par les CAPL suivant notre critère principal (l'ancienneté dans le corps, pour les changements de corps comme pour les avancements de grade) et nos critères suivants (ancienneté à l'INRA ou dans la fonction publique, âge).
- Confrontation de nos propositions avec celles des représentants de l'administration

- Une fois notre classement établi, nous discutons avec les élus des autres syndicats pour aboutir, autant que possible à une liste commune de tous les élus.

Nous nous sommes rendu compte au cours de ce mandat, que l'administration utilise aussi souvent le critère d'ancienneté dans le corps pour classer les agents qu'elle juge « méritants ». Nous en déduisons que nous avons été écoutés. En effet, si l'objectif est d'attribuer des promotions au choix au plus grand nombre possible d'agents, un simple calcul mathématique démontre que cela n'est possible qu'en vidant les corps par le haut pour que ceux d'en bas puissent monter (à cause des contingentements des grades supérieurs des corps). De ce fait, il nous arrive de constater de plus en plus fréquemment que nos listes contiennent davantage de propositions communes avec l'administration qu'avec les autres syndicats, et dans ces cas là, nous présentons nos listes CGT. C'est ainsi que ces 3 dernières années, nous avons obtenu globalement et en moyenne des promotions pour plus de 60% des agents que nous proposons à la promotion (tous corps et grades confondus).

#### ► Mobilités

Pour les mobilités, nous étudions très attentivement tous les dossiers, nous essayons de contacter les personnes qui postulent, et dans nos propositions, nous donnons (en accord avec tous les syndicats) la priorité aux rapprochements familiaux, aux agents de l'INRA, et à la résolution de situations délicates (problèmes de santé, mésententes etc.). Nous avons milité pour que le recrutement des travailleurs handicapés ne passe plus par la mobilité mais se fasse sur des postes réservés.

Début 2005, nous avons siégé pour la première fois dans le cadre de la nouvelle procédure de mobilité : campagne sur 2 ans. Nous ne sommes pas en mesure d'en tirer un bilan, mais nous nous sommes exprimés contre cette nouvelle procédure qui diminue les possibilités de mobilité et n'offre aucune garantie en terme d'ouverture des postes à 2 ans. Quant à l'agent sur le départ dans 2 ans, comment va-t-il être traité dans son service en terme de promotion ? Il est certain qu'il n'est pas (ou plus) prioritaire...

#### ► Refus de titularisation

A l'issue de l'année de stage, le fonctionnaire stagiaire ayant fait ses preuves est normalement titularisé, et la CAPN ne débat pas sur cette titularisation acceptée par le chef de service.

Mais il arrive hélas que le Directeur d'Unité refuse la titularisation, et dans ce cas, la CAPN se réunit pour débattre de la situation de l'agent concerné. Elle entend alors toutes les personnes qu'elle juge bon d'entendre (DU, Agent concerné, collègues...).

Ces dernières années, nous avons eu x agents concernés. Parmi eux, y étaient des collègues handicapés qui avaient été recrutés par l'ancienne procédure de recrutement des travailleurs handicapés (recrutement en CDD sur poste ouvert à la mobilité). Cette situation est inadmissible. Dans tous les cas, nous avons noté que toutes les conditions n'avaient pas été réunies pour aider à l'intégration des collègues handicapés en question. Et comme on n'avait pas réussi, on les jetait dehors. Les souffrances subies par ces collègues et nos interventions vigoureuses sur le sujet ont fort heureusement poussé à une réflexion générale dans l'institut sur les conditions à mettre en œuvre pour leur recrutement, leur adaptation au poste de travail et leur intégration. Nous ne sommes pas encore en capacité de tirer un bilan sur cette question, la procédure concernant les travailleurs handicapés est en vigueur depuis trop peu de temps.

D'une façon générale, la CGT considère que si l'on arrive à un refus de titularisation à l'issue du stage (que le collègue soit ou non handicapé), la première responsabilité en incombe à la hiérarchie qui n'a pas su (ou n'a pas pu) faire ce qu'il fallait pour que l'agent s'intègre dans son équipe et réalise correctement les tâches qui lui étaient confiées. Nous partons du principe que chacun a droit à une seconde chance et nous refusons systématiquement le licenciement.

### ► **Conseils de discipline**

Ainsi que vous le verrez dans le compte rendu de la plénière avancements de septembre 2004, nous avons été amenés à interpeller la direction générale et la DRH sur la multiplication des conseils de discipline en 2003 et en 2004, touchant d'ailleurs principalement les catégories C. Notre analyse est que la hiérarchie trouve souvent plus commode d'en arriver là que de retrousser les manches pour résoudre les problèmes. Nous n'avons encore jamais vu un dirigeant d'équipe passer en conseil de discipline parce qu'il harcèle les agents de son équipe par exemple...

Mais plus généralement, nous estimons que cette augmentation témoigne d'une dégradation notable des conditions de travail à l'INRA. A cela, plusieurs explications nous semblent-t-il. Le manque de moyens et le manque de personnel y contribuent grandement. En effet, nous commençons à voir l'effet dévastateur de la non compensation des emplois suite à l'ARTT. La productivité n'a pas baissé depuis 2001, il semble même qu'on produit de plus en plus. Donc augmentation du travail avec moins de personnel, ça conduit forcément à des problèmes pour les personnes et/ou dans les équipes. Ajoutons à cela que le financement des recherches se faisant quasiment obligatoirement sur contrats, il n'y a pas besoin d'être un grand clerc pour comprendre que cela génère des tensions importantes dans les équipes.

Nous estimons à la CGT, que le conseil de discipline doit rester l'ultime recours, quand toutes les autres possibilités ont été exploitées.

### ***Respect des engagements***

Au cours de ce mandat, nous avons respecté nos engagements. Certaines revendications ont abouti, d'autres pas. Mais nous n'en avons oublié aucune.

- Parmi les succès, nous sommes évidemment heureux d'avoir permis aux AJT floués de Durafour de gagner sur leur revendication de réparation de l'injustice qu'ils avaient subie.
- Nous nous félicitons également d'avoir contribué à ce que des mesures soient prises pour une meilleure intégration des travailleurs handicapés.
- Chaque licenciement évité est une victoire en soi, et chaque promotion d'un ou une oublié(e) en est une autre.
- Pour toutes ces raisons, nous n'avons pas à rougir de tout ce que nous avons fait, et nous pensons mériter votre confiance.

### ***Mais il reste des dossiers à faire avancer***

- Celui des administratifs intégrés dans les corps techniques, pour qu'ils bénéficient eux aussi de la prise en compte de leur carrière dans le privé.
- Celui des AI laissés pour compte de Durafour (encore !...).
- Celui des décontingentements des grades supérieurs pour augmenter les possibilités de promotions.
- Celui des Avancements Accélérés d'Echelon à 6 mois pour les catégories C comme pour les autres.
- Celui des Concours Internes de Promotion sur Place, pour la remise à plat de la procédure.
- Celui des retraites : la « réforme » Fillion lèse tout le monde, public comme privé, mais pèse particulièrement sur ceux qui ont eu des carrières discontinues (les femmes le plus souvent) et surtout sur les femmes (encore et toujours !) qui perdent les bonifications pour les enfants nés alors qu'elles n'étaient pas fonctionnaires. Ce dossier est loin d'être clos.
- Enfin, s'il est une revendication qui nous préoccupe depuis toujours, c'est bien celle de l'emploi. Contre la précarité, pour le recrutement de personnels titulaires, c'est notre devise.

**Pour aboutir sur ces revendications, nous avons besoin de vous.**

**Les CAPN vont être renouvelées. Si par vos votes vous permettez à la CGT de renforcer sa représentativité, alors nous pouvons espérer qu'elle sera davantage écoutée.**