

Compte-rendu de mandats des délégués CGT-INRA en CAPN

Syndicat National CGT-INRA : RN 10 – Porte de St Cyr – 78210 Saint Cyr l'Ecole – Tél : 01.39.53.56.56 – Fax : 01.39.02.14.50 - Mail : cgt@inra.fr
Document réalisé le 15/01/2008, consultable en intranet : <http://www.inra.fr/intranet-cgt> – et en internet : <http://www.inra.cgt.fr/>

Ce document concerne les CAPN des corps des techniciens et des ingénieurs et non ceux des chercheurs soumis à d'autres règles de fonctionnement

Il porte sur nos activités au sein des diverses CAPN :

- promotions : avancements accélérés d'échelon, avancements de grade, changements de corps
- mobilités
- transferts du corps des chercheurs vers les corps d'ingénieurs
- refus de titularisation

Pour en savoir plus reporter vous aux documents CGT-INRA : [lien](#)

1. Avancements accélérés d'échelon

Rappel réglementaire

D'après le statut des ingénieurs et des techniciens de l'INRA, tous les agents peuvent bénéficier d'un avancement accéléré d'échelon ou d'une réduction d'ancienneté d'échelon sauf ceux qui occupent l'échelon terminal de leur grade ou un échelon pour lequel la durée moyenne est égale à la durée minimum.

Ils doivent être proposés par leur chef de service

Cette bonification est de trois mois (90 jours) pour les agents du corps des AT (ex AGT et ex AJT) et de six mois (180 jours) pour les autres corps.

Les listes d'agents proposés à cette bonification ne sont pas remises en cause par les Commissions Administratives Paritaires Nationales CAPN ; les Commissions Administratives Paritaires Locales CAPL (15 pour l'INRA) pour les corps des AT et des TR et les Commissions Consultatives des Départements de Recherche CCDD (CCDD1 à CCDD4) pour les corps de AI, IE et IR fonctionnent, dans ce cas, comme des structures de dernière instance.

Rappel des positions de la CGT

1. Cette bonification est gérée par des structures éclatées : nos délégués et représentants oeuvrent donc pour appliquer les mêmes règles et critères de manière à assurer une gestion nationale des corps.
2. **Nos délégués n'ont pas été élus et nos représentants n'ont pas été désignés pour apprécier le mérite ou le démérite des agents** : ils exigent des représentants de l'administration qu'ils donnent les raisons pour lesquelles tel agent est non proposé par son directeur d'unité DU et pour lesquelles un DU s'oppose à l'attribution de cette bonification à un agent placé sous son autorité.
3. Les avancements de grade et les changements de corps dont ont pu bénéficier certains agents ne doivent pas interférer avec l'attribution de cette bonification : nos délégués et représentants n'écartent aucun agent pour cette raison.
4. Pour assurer une répartition équitable de cette bonification, nos délégués et nos représentants écartent de leur liste les agents ayant bénéficié de cette bonification l'année précédente, sauf les agents occupant l'avant dernier échelon de leur grade

5. Pour assurer une saine gestion de cette bonification, nos délégués et nos représentants écartent de leur liste les agents qui ne bénéficieraient pas de cette bonification avant le 1er janvier de l'année suivante : ainsi qu'il est indiqué ci-après, ces agents se retrouvent encore mieux placés dans nos listes l'année suivante.

Procédure suivie

La procédure suivie tient compte des principes rappelés ci-dessus et est détaillée dans les documents CGT-INRA

Étape 1 : Déterminer l'indice de bonification

Étape 2 : Classer les collègues promouvables par indice de bonification décroissant au sein de chaque CAPL et de chaque CCDD

Étape 3 : Vérifier la recevabilité : pas deux AAE consécutifs et bénéfice avant le 1er janvier de l'année suivante

Étape 4 : Etablir la liste de propositions de la CGT

Étape 5 : Confronter avec les propositions des DU

Étape 6 : Comparer nos listes avec celles des délégués des autres syndicats

Étape 7 : Négocier avec les représentants de l'administration la liste finale de propositions

Remarques finales

Cet indice a le mérite d'être juste, sur la base des informations disponibles dans la base de données gérée par l'administration et fidèle puisque l'ordre de classement ne dépend en aucun cas des aléas professionnels et surtout des « fluctuations » du mérite reconnu par les DU.

La procédure retenue permet

- a) d'identifier et de suivre la carrière des « oubliés »,
- b) de limiter, autant que faire ce peut, les carrières « fusées »,
- c) de conserver la mémoire la carrière de l'agent, y compris lors d'un changement de CAPL (changement géographique) ou de CCDD (changement de département ou réorganisation des départements),
- d) de répartir équitablement cette bonification entre les agents promouvables

Les élus et représentants CGT de la prochaine mandature suivront cette procédure pour assurer la pérennité du suivi des agents.

2. Avancements de grade

Rappel réglementaire

D'après le statut des ingénieurs et des techniciens de l'INRA, tous les agents qui occupent les échelons égaux ou supérieurs à un échelon de référence sont promouvables au grade supérieur : ces échelons de promouvabilité varient d'un corps à l'autre

Ils doivent être proposés par leur chef de service.

Pour certains types d'avancements de grade, des règles internes, imposées par l'administration, (comme réserver l'accès en AI aux seuls TREX) réduisent le nombre de promouvables, ce qui a pour effet mécanique de diminuer le taux de pression, rapport entre le nombre de promouvables et le nombre de postes à pourvoir

Les CAPL et CCDD sont chargées d'analyser les dossiers et de préparer les CAPN : ces structures ne sont pas de dernière instance et les accords « locaux » peuvent être remis en cause par les CAPN.

L'administration détermine un nombre de propositions à établir par chaque CAPL et CCDR, théoriquement au prorata de leurs effectifs de promouvables.

Les CAPN sont chargées d'établir des listes de propositions à l'avancement de grade, listes qui sont soumises à la Direction Générale.

Rappel des positions de la CGT

1. Les avancements sont « préparés » par des structures éclatées : il est donc fondamental que nos délégués en CAPL et nos représentants en CCDR appliquent les mêmes règles et critères de manière à assurer une gestion nationale des corps.

2. **Nos délégués n'ont pas été élus et nos représentants n'ont pas été désignés pour apprécier le mérite ou le démérite des agents** : ils exigent des représentants de l'administration qu'ils donnent les raisons pour lesquelles tel agent est non proposé par son directeur d'unité DU et pour lesquelles un DU s'oppose à la promotion d'un agent placé sous son autorité.

3. Le critère de base qu'utilisent nos délégués et nos représentants est l'ancienneté dans le corps

Ce critère ne favorise pas les carrières des agents ayant bénéficié récemment (durant les dix dernières années) d'un changement de corps.

Ce critère ne porte pas préjudice aux agents qui n'ont pas bénéficié d'un changement de corps depuis leur recrutement ou qui en ont bénéficié d'un il y a longtemps, plus de quinze à vingt cinq ans selon les corps.

4. **La CGT s'est prononcée contre les quotas par CAPL, voire par centre lorsqu'une CAPL gère les agents de plusieurs centres, et par CCDR, voire par départements : les valeurs fournies par l'administration ne doivent n'être qu'indicatives.**

Nos délégués et représentants présentent des listes plus longues que les quotas imposés dès lors que la population des agents promouvables le justifie.

Procédure suivie

Étape 1 : Classer les agents selon leur ancienneté décroissante dans le corps

Nous déterminons le rang occupé au niveau national (CAPN) par chaque agent promuable selon leur ancienneté décroissante dans le corps (et catégorie contractuelle équivalente) à l'INRA et dans les autres EPST (CNRS, INSERM, CEMAGREF, ...).

Nous déterminons également, pour l'information de nos délégués et de nos représentants le rang « local » au sein de leur CAPL ou de leur CCDR afin de faire bien percevoir les écarts démographiques entre CAPL et CCDR.

Étape 2 : Confronter nos listes de propositions avec les propositions des DU

Les DU ont à indiquer s'ils proposent prioritairement, proposent, ne proposent pas ou s'opposent à la promotion de grade de chacun des agents promouvables placés sous leur autorité.

Nous identifions dans nos listes de propositions ceux qui ne sont pas proposés et ceux pour lesquels le DU a émis une opposition dans le but d'obtenir des explications de la part de l'administration.

Étape 3 : Comparer et confronter (si nécessaire) nos listes de propositions « locales » (CAPL et CCDR) avec celles des délégués et représentants CFDT et CFTC

Étape 4 : Préparer les dossiers en CAPL et CCDR

Nous cherchons à ce que les agents de nos listes soient placés en bonne position dans celles remontant des CAPL et CCDR vers les CAPN.

S'il n'est pas possible d'arriver à un consensus raisonnable, nous faisons remonter en CAPN des listes séparées ayant une partie des noms en commun.

Étape 5 : Elaborer nos listes nationales de propositions

Nous élaborons nos listes de propositions pour les CAPN sur la base des remontées des CAPL et des CCDR, des indications de nos délégués et de nos représentants et de notre classement national.

Étape 6 : Comparer et confronter, si nécessaire, nos listes avec celles des délégués CFDT et CFTC en CAPN

Étape 7 : Négocier en CAPN les listes finales de propositions

Sur la base de nos listes et de notre classement national, nous négocions pour que la liste finale qui sera soumise à la Direction Générale comporte le plus grand nombre possible d'agents bien placés dans nos listes et proposés par les représentants de l'administration.

3. Changements de corps

Notre démarche est en tout point analogue à celle suivie pour les avancements de grade.

La grande différence réside dans le fait que le changement de corps ou tour extérieur est dans le principe même « réservé aux vieux serviteurs de l'Etat », ce que nous traduisons par des agents ayant une forte ancienneté dans leurs corps.

Les « quotas » par CAPL (AJTP en TRNO et TREX en AI) ou par CCDR (AI en IE2, IE en IR2) sont forfaitaires et indépendants de l'effectif réel de promovables par CAPL ou par CCDR, et conduisent donc à des inéquités encore plus flagrantes que pour les avancements de grade

A la suite de notre intervention en plénière des CAP et en CTP, la Direction Générale nous a partiellement entendu, elle maintient les quotas mais augmente les valeurs forfaitaires de manière à réduire les disparités entre CAPL et entre CCDR

4. Mobilité

Les mutations sont traitées dans notre statut au sein de la section 2 « Mutations » du titre V « Dispositions statutaires communes aux corps d'ingénieurs, de personnels techniques et d'administration de la recherche (ces derniers corps sont en voie d'extinction à l'INRA).

Ces textes ne concernent ni les CR ni les DR, leurs mutations font l'objet des modalités détaillées à l'article 58 de la section 3 « Mutations » du titre II « Dispositions statutaires relatives aux corps des chercheurs (CR et DR) ».

Les CAPN ont également à traiter des mobilités dès lors que ces mouvements impliquent au moins deux centres INRA.

Lorsque la mobilité d'un agent AT (ex AGT et ex AJT) ou TR s'effectue entre deux services d'un même centre, le dossier est traité dans la CAPL concernée.

Lorsque plusieurs centres relèvent de la même CAPL, les mobilités entre centres sont traitées en CAPL et en CAPN.

Nos délégués favorisent les mobilités pour rapprochement de conjoints et se prononcent en faveur des agents INRA lorsque leurs dossiers sont en compétition avec des demandes émanant d'autres corps de la fonction publique.

Dans toute la mesure du possible, nos délégués s'efforcent de contacter les agents concernés, y compris lorsqu'ils sont hors INRA (réintégrations, mobilité entre corps de

la fonction publique) et s'assurent de l'adéquation du poste aux profils des agents postulants.

Ils veillent également à ce que les conditions d'accueil dans le « nouveau » service soient telles que l'agent puisse s'intégrer aisément.

La CAPN des IR traite également des demandes de détachement du corps des IR vers celui des CR et de CR vers les corps d'IR.

Ces détachements se font sur la base du volontariat mais de plus en plus, l'administration ou la hiérarchie exerce de fortes pressions sur certains chercheurs pour qu'ils demandent ces détachements.

La position actuelle de l'administration est de proposer des détachements de CR1 en IR2 et de CR2 en IE2, pour la CGT, c'est inacceptable (Cf. *Bilan des représentants CGT en CAP Chercheurs*).

Nous contestons le détachement des CR2 en IE2, ce qui nous conduit à informer très précisément les agents concernés des enjeux, de les inciter à passer d'abord en CR1 avant de redemander le détachement, et à voter contre le détachement de CR2 en IE2.

En revanche, nous avons émis un avis favorable ou nous nous sommes abstenus dans le cas des reclassements en IR2.

Dans le cadre du mandat qui s'achève, nous avons eu à traiter, pratiquement au pied levé, des demandes de détachement.

Avec le recul et après réflexion, nous aurions dû nous opposer à ce traitement dans l'urgence quitte à reporter ces discussions à une autre réunion de la CAPN-

Cette CAPN a été l'occasion de mettre également en lumière le fait que, contrairement aux affirmations de la Direction Générale lors de la création des Commissions d'Evaluation des Ingénieurs CEI, il n'y a pas étanchéité stricte entre les CEI et les procédures de détachement ; les détachements sont prononcés sur la base de l'avis de la CEI et avec participation du représentant de la CEI au sein des membres de l'administration.

5. Refus de titularisation et licenciement.

Conformément aux statuts de la fonction publique, les CAPN sont saisies lorsqu'à l'issue du stage probatoire, et après avis du conseil de service, le chef de service demande la non titularisation, voire le licenciement de l'agent stagiaire.

Rappelons que les statuts prévoient une année de stage, reconductible une fois.

Ainsi à l'issue de la première année, l'agent peut être titularisé (grande majorité) sans avis préalable de la CAPN, peut voir son stage prolongé d'un an ou licencié

À l'issue de la seconde année, l'agent est titularisé ou licencié, après avis de la CAPN.

À chaque fois, nos délégués prennent contact avec l'agent et sa hiérarchie et, dans la mesure du possible, lui rendent visite sur son lieu de travail de manière à mieux percevoir les conditions dans lesquelles le stage s'est déroulé et à mieux comprendre comment et pourquoi la situation a évolué négativement pour l'agent.

Les délégués s'assurent que toute la procédure prévue par les textes a été suivie, en particulier l'entretien à mi-stage et le comité de suivi.

Lors de la session, nos délégués essaient de gagner sur leur position les délégués CFDT et CFTC.

Ils négocient avec les représentants de l'administration pour obtenir :

- dans le cas du premier stage, la titularisation et, sinon, la prolongation du stage, dans un autre service si les conditions sont telles que la cohabitation n'est pas favorable à l'agent concerné
- dans le cas du second stage, la titularisation de l'agent

Au cours du mandat écoulé, nous n'avons pas réussi à éviter le licenciement d'un AI et d'un IR, d'un AJT ; le cas d'un autre IR reste à examiner.

Deux IE, un TR, deux AJT ont obtenu une prolongation de stage.

Parmi ces agents, trois sont des « travailleurs reconnus handicapés ».

La procédure de recrutement, de validation et de titularisation est différente, elle est régie par la note de service 2003-108.

Force est de constater à la lecture des dossiers des agents que, si dans certains services de réels efforts sont faits pour intégrer l'agent et l'insérer dans le monde du travail à la place qui est la sienne, demeurent des services « d'accueil » plus soucieux de recruter par effet d'aubaine puis de rejeter ensuite, demeurent des comportements de « négriers » et les efforts consentis par l'agent pour relever ce défi ne sont pas pris en compte.

Nos délégués font tout leur possible pour dénoncer ces attitudes indignes et trouver des solutions compatibles avec le handicap visible ou non de l'agent et qui permettent d'éviter des situations humaines désastreuses d'abord pour l'agent concerné mais également, quoique dans une moindre mesure, pour le collectif.

6. CAPN disciplinaires

Les CAPN peuvent siéger en formation restreinte dite « disciplinaire » sur demande de la hiérarchie contre un agent soupçonné de fautes ou d'insuffisance professionnelle.

Comme pour la CAPN de licenciement, nos délégués mettent tout en œuvre pour instaurer une grande confiance et un dialogue étroit avec l'agent.

En cas de « faute professionnelle », nos délégués vont négocier avec l'administration pour réduire la sanction demandée, tout en veillant à défendre l'agent concerné mais également nos collègues qui travaillent avec lui ou qui sont placés sous son autorité.

En cas d'insuffisance professionnelle, nos délégués vont négocier avec l'administration pour que cette insuffisance soit annulée ou requalifiée en faute professionnelle : la marge est étroite car les textes ne prévoient qu'un niveau de sanction, le licenciement.

Il va de soi, que nos délégués font tout pour créer un front commun avec les autres délégués face aux représentants de l'administration.

Les commissions paritaires (composées à parts égales de représentants élus par le personnel et de représentants nommés par la direction) sont des instances permettant aux personnels de s'exprimer sur les orientations et l'organisation de l'Institut. **Élire vos représentants dans ces commissions, c'est exercer votre droit au débat démocratique sur une question qui vous concerne directement : votre activité professionnelle, son organisation, et son évolution.**

Les CAPN chercheurs débattent des **conditions de travail des scientifiques en général** (recrutement et progression de carrière, évaluation, organisation du travail de chercheur, etc.) et des **situations individuelles en cas de litige** (refus de titularisation, échecs répétés au passage en CR1, cas disciplinaires, licenciements).