

# CAPN 2012 – Campagne d'avancements

## Séance plénière

11 juin 2012

Le lundi 11 juin s'est tenue la plénière des CAPN. A cette occasion, chaque organisation syndicale s'est exprimée, après avoir écouté l'exposé introductif de la DRH de l'INRA.

La CGT-INRA a fait une déclaration et posé un certain nombre de questions. Monsieur Eddi représentait la Direction Générale. Les réponses de la Direction sont figurées en bleu... mais la direction n'a pas répondu à toutes les questions que nous avons posées, comme vous le verrez à la lecture de ce compte-rendu.

### Questions générales

Un nouveau gouvernement et une nouvelle ministre sont en place.

Si par hasard la DG souhaitait soutenir nos revendications, chose qu'elle n'a pas fait jusque là en nous disant, la main sur le cœur, qu'avec les restrictions budgétaires, ce n'était pas possible, nous allons en dresser une liste non exhaustive mais qui nous paraît importante pour l'urgence qu'il y a à les satisfaire.

Pour la recherche et le devenir de l'INRA, il nous semble primordial que cesse le « tout projet » et le « tout évaluation » et nous revendiquons l'abrogation de l'ANR et de l'AERES.

Pour l'INRA, en particulier, certaines décisions de la DG, suivant ou devançant la politique du gouvernement Fillon-Sarkozy-Pécresse-Vauquier doivent être revues ou abrogées :

- Annulation du contrat d'objectif 2012-2016
- Arrêt de tous les regroupements forcés, qu'ils soient de centres ou de services
- Arrêt du processus de transformation des IE en UE
- Arrêt de la RGPP, en particulier contre les fonctions support
- Arrêt de la création de plateformes et autres TGU, structures qui contiennent les germes de ce que vous nommez les « RPS » et que nous nommons « dégradation des conditions de travail », en premier lieu pour les personnels administratifs.
- Recensement et titularisation de tous les précaires qui occupent des postes permanents.
- Augmentation de la valeur des points de sujétion et rattrapage depuis 2004 inclus. A ce propos, nous apprécions la prise de position du CSN.
- Annulation de la journée de carence. Une à une, les directions des services publics sont amenées à revenir sur cette mesure. Après la RATP, la direction de la SNCF vient de dire qu'elle ne l'applique pas. Quand est-ce que vous faites pareil à l'INRA ?
- Question qui préoccupe beaucoup de personnes à l'INRA : à quand le NES (Nouvel Espace Statutaire) ?

**Réponse de la Direction Générale :** Sur la situation générale, M. Eddi a indiqué que « tant que les élections législatives ne sont pas terminées, le gouvernement ne fait rien. Effectivement, un certain nombre de textes peuvent être revisités. Je n'ai pas entendu la ministre parler d'abandon ou d'abrogation. J'ai

*compris que le rôle d'agences de moyens pour les organismes n'est plus à l'ordre du jour, et je m'en réjouis. Il va falloir examiner comment nous allons pouvoir collectivement nous engager dans les assises de la Recherche à l'automne.*

*Le contexte budgétaire ne s'est pas allégé. L'idée d'un collectif budgétaire est lancée, nous exprimerons les besoins quand on nous sollicitera pour le faire.*

*Vous exprimez votre désapprobation quant à la diminution des recrutements. Mais il n'est pas utile d'en accuser la RGPP, cela tient à la situation budgétaire elle-même. Je laisse à la CGT la responsabilité de ses propos sur la propension de la DG à appliquer la politique du gouvernement précédent. Je confirme que le nombre de postes ouverts en 2012 n'est pas satisfaisant.»*

*Pour les fusions de centres et de services, « Il y a désaccord entre la DG et les organisations syndicales. La DG a entendu mais elle veut conclure le dossier ouvert depuis plus d'un an sur Orléans-Tours. La fusion de centres implique bien la fusion de SDARs. On fera un bilan au CT et nous en débattons. »*

La CGT a réaffirmé son opposition et a alors souligné qu'elle avait fait le bilan, que les personnels souffrent de ces fusions, et en premiers les personnels administratifs. La CGT a redit « Arrêtez vous avant de commettre plus de dégâts ».

La journée de carence sera appliquée à l'INRA, la DRH est en train de regarder comment mettre en place la logistique pour l'appliquer. Elle sera appliquée avec effet rétroactif.

Concernant le NES, M. Eddi trouve cela déplorable. Il a indiqué au ministère que c'est la première mesure à prendre, et vite. Il a réaffirmé, ainsi que M. Marty (DRH), que le corps des AI n'est pas en extinction et que l'INRA continuera de recruter en AI.

Pour les points de sujétion, « C'est comme le reste, c'est dans la masse salariale ». La CGT a alors fait remarqué que la PES aussi est dans la masse salariale, et que la DG a choisi d'appliquer la PES, mais pas la revalorisation des points de sujétion. La réponse : « Un décret nous a imposé la PES, alors que pour les points de sujétions, c'est une note de service interne. Si vous parvenez à faire que la PES disparaît et que nous gardions le budget afférent, cela nous donnerait une marge de manœuvre. » La CGT a fait remarqué que si les notes de service de la DG n'ont pas de valeur, alors en qui avoir confiance ?

## CAP et dossiers des agents : nouveau DRH, vieilles revendications

### 1. Convocation moins ambiguë pour les suppléants

---

#### 2 – Problème persistant des « NP » « de gestion ». Les gens « NP » auront du mal dans les CIPP (P : Proposé – NP : Non Proposé)

---

Nous vous rappelons que depuis 2002, l'appréciation selon ces quatre niveaux est l'évaluation des agents prévue par le texte du décret, du mérite des agents, critère majeur selon vous.

Il est pour le moins curieux et probablement contestable que l'appréciation du mérite d'un agent ne dépende pas seulement de la façon de servir mais également d'un quota fixé par des mécanismes opaques, au niveau des centres pour les AT et les TR, au niveau des départements pour les AI, IE et IR.

Il est anormal qu'entre 15 et 20% des agents appréciés PP par leur DU voient leur appréciation dégradée en P par leur chef de département ou par leur président de centre qui ne précisent pas toujours que c'est en raison de ce sacré quota.

Plus grave encore, il n'est pas tolérable qu'environ le même pourcentage des agents appréciés P par leur DU soient notés NP par leur chef de département ou par leur président de centre qui ne précisent pas toujours que c'est en raison de ce sacré quota.

Qui accepterait qu'une infirmière chargée de noter les températures des malades, se permette de la réduire d'un degré sous prétexte que des quotas limitent le nombre de malades dans chaque classe ! Personne naturellement.

Alors pourquoi ce tour de passe-passe à l'INRA ?

### 3 – Quotas CAPL et CCDR

---

On proteste à nouveau. Cela interdit aux CAPN de discuter des dossiers prioritaires pour les élus. Ex 44 dossiers seront discutés pour le passage de TR en AI alors qu'il y a 704 promouvables. C'est la première année qu'il y a des quotas par départements en CCDR. Et il y a même des quotas par centre dans les CAPL regroupées, et par site pour les gros centres. A quand les quotas par unité ? Est-ce là la gestion nationale des corps ?

De plus, en raison même du nombre de plus en plus faible de promotions, nous vous demandons de porter de 2 à 3 le coefficient de foisonnement pour les changements de corps.

Ces opérations faciliteraient le travail préparatoire des CAPL et des CCDR, souvent contraintes à ne faire remonter qu'un nombre ridiculement faible de propositions en CAPN, sans pour autant entraîner un accroissement insupportable du nombre de fichiers à traiter.

Porter de 28 à 42 pour les TREX en AI et de 88 à 132 pour les ATP1 en TRNO le nombre de propositions pour les quinze CAPL en CAPN, et de 12 à 18 pour les IE1 en IR2, de 18 à 27 pour les AI en IE2 le nombre de propositions des quatre CCDR en CAPN et, n'est pas une tâche insurmontable.

Cette mesure contribuerait à tendre vers une gestion des corps plus proche d'une gestion nationale.

**Réponse de la DRH :** « Pour l'instant, on est incapable de voir ce qu'il y a derrière le Non Proposé. Ce ne sont pas des quotas par département qu'il y a dans les CCDR, mais des repères. ».

Aucune réponse sur le fonds, ni sur les NP dits « de gestion », ni sur les quotas.

### 4 – Discrimination syndicale

---

Nous condamnons fermement toute forme de discrimination syndicale. Voici un exemple trouvé dans un dossier.

" Monsieur X est un agent très investi dans le collectif notamment le syndicalisme. Cet investissement fort se fait au détriment de son unité à laquelle il consacre moins d'énergie. On ne peut sans doute pas tout faire. Non proposé au corps ou grade ". Cette appréciation doit être retirée du dossier de l'agent

par la CAPN concernée. Si l'agent concerné souhaite engager des poursuites au tribunal pénal, comme le droit l'y autorise, nous l'appuierons.

**Réponse de la DG :** « *Totalement en accord avec la CGT. Il n'appartient pas à la Direction d'évaluer la manière dont les collègues exercent leur mandat. Toute expression en ce sens est nulle.* »

### 5 – Clause de sauvegarde

---

Nous tenons à rappeler devant l'assemblée que si la CGT n'avait pas été vigilante, nous n'aurions eu, l'an dernier, que 4 promotions de IE en IR au lieu de 6.

### 6 – Les classements des DU ne figurent pas dans les documents fournis à certaines CAPL. Réponse à Clermont : ce n'est pas obligatoire. Réponse à Tours : pas le temps.

---

## 7 – CAPL Antilles-Guyane

---

Les élus CGT du Centre Antilles-Guyane CAPL/CAPN demandent :

- La rédaction d'un Procès Verbal de réunion établi en bonne et due forme.
- La mise à disposition de l'ensemble des dossiers en temps voulu.

- La prise en compte de la spécificité du climat tropical dans le temps de travail sur le terrain qui nécessite le recours à une main d'œuvre occasionnelle quasi permanente pour pallier le manque de personnel.

- Que les salaires des Contractuels soient alignés sur celui des permanents en y intégrant la prime de vie chère (40%) afin d'éviter les disparités sociales.

## 8 – Appréciation PC et CD.

---

Nous avons remarqué que parfois, le PC ou le CD portent une appréciation contraire à celle du DU. Nous demandons que l'appréciation du niveau hiérarchique supérieur (PC ou CD) soit

portée au dossier avant la signature de son dossier par l'agent, qui doit avoir la possibilité de répondre. Le département EA l'a fait. C'est donc possible.

## 9 – Indépendance CEI et CAPN

---

Jusqu'à maintenant, le discours était que l'évaluation par les CEI était une évaluation non hiérarchique, une expertise conseil non connectée à la promotion (NS 2003-89). Ainsi, la fiche d'activité était visée par les responsables DU, CD mais le RA (rapport d'Activité) où l'agent est sensé transmettre un avis plus personnel sur son activité (et éventuellement les problèmes rencontrés) était transmis à la CEI sans passer par la hiérarchie. Les 2 documents étaient analysés par la CEI et seul le message de la CEI était transmis au CD. C'est ce qui est indiqué dans les fichiers guides au moins depuis 2005.

Cette année, nouveauté : dans ce même livret, "il est vivement recommandé de transmettre une copie du dossier (FA + RA) au DU et CD".

Il nous semble que cela constitue une dérive sérieuse et nous ne voyons pas comment un agent pourrait s'adresser librement à une commission dite indépendante et de conseil si copie du dossier est transmise au CD qui gère son avancement.

C'est ainsi que nous avons pu voir des avis de DU se référant à celui de la CEI. Où est donc l'indépendance de ces 2 instances ?

**Réponse de la DG :** M. Eddi réaffirme que les CEI font une évaluation indépendante de la hiérarchie, mais qu'il est bon que les situations « à problème » soient décelées pour pouvoir agir. Il a cependant confirmé que la transmission du rapport d'activité à la hiérarchie ne peut se faire que sur la base du volontariat. Cela n'a pas un caractère obligatoire.

## 10 – Avancement Accéléré d'Echelon à 6 mois pour tous.

---

Vous nous avez montré que pour chaque corps, c'est bien 20% de l'effectif du corps qui peut bénéficier d'un AAE. Alors pourquoi 3 mois seulement pour les catégories C alors que ce sont

souvent des échelons avec peu de gain et qui durent longtemps ?

## 11 – CIPP (Concours Interne de Promotion sur Place)

---

Le dossier doit appartenir au seul agent, pas d'appréciation du DU.

## 12 – Mobilité - Retour à une campagne annuelle.

---

Par ailleurs, nous protestons contre le fait que les postes d'administratifs soient soumis à un double arbitrage, le second étant celui du Président de centre. La réponse d'un président de centre, président de CAPL à cette question a été : « Le président

de centre connaît les disponibilités des personnels administratifs dans le cadre des plateformes administratives ».

En plus, les postes ne sont souvent pas ouverts à la mobilité, d'où l'exigence exprimée en premier d'une campagne annuelle.

## 13 – Indépendance syndicale

---

Vous le savez, nous sommes attachés à l'indépendance. Pour que cette indépendance soit pleine et entière, il ne peut y avoir sous quelque forme que ce soit de jugement porté par la hiérarchie sur la façon dont l'agent exerce son mandat. C'est valable pour l'appréciation dont nous avons parlé précédemment, c'est valable pour tout représentant syndical et pour tout élu. Ainsi, nous nous opposons à ce que les activités des représentants aux CHSCT, comme celles des élus ou

représentants en CAP L ou N ou en CCDD soient évaluées. C'est comme si la DG allait évaluer les activités des élus au CT...

**Réponse de la DG :** « *Totalement en accord avec la CGT. Il n'appartient pas à la Direction d'évaluer la manière dont les collègues exercent leur mandat. Toute expression en ce sens est nulle.* »

## 14 – Marché Hébergement

---

La mise en place du nouveau marché hébergement et des nouveaux taux commence déjà à avoir des conséquences néfastes tant pour nos délégués, tant en CAPL, CCDD qu'en CAPN, que pour les jurés que pour les agents en position de missionnaires.

Contrairement aux engagements pris ici même par le Directeur Général Délégué, les hôtels proposés par le groupement Klee-Albatros sont souvent hors agglomération, éloignés des gares SNCF et routières ce qui complique considérablement la vie des collègues utilisant les transports en commun, répondant en cela à la propre campagne de la Direction Générale de réduire l'empreinte Carbone des missions.

De plus, la réduction du forfait plafonné à 60 euros pour les réservations hors marché, ne permet pas non plus aux agents

d'accéder à des hôtels plus adaptés sans en être de leur poche, tant à Paris qu'en province où les tarifs proposés à Bordeaux, Lyon, Marseille, Toulouse, Bordeaux, Tours, Nancy sont proches de ceux pratiqués dans les 7ème ou le 15ème arrondissements parisiens.

Nous vous demandons de revenir à la réglementation antérieure et, sans attendre, de porter de nouveau le forfait en cas de recours volontaire hors marché à 90 euros quel que soit le lieu de la mission.

*Réponse de la DG : « Si au bout d'un an il ne nous donne pas satisfaction, nous reverrons ».*

*Pas de fermeture de la part de M. Eddi pour réfléchir à d'autres perspectives.*

### Informations diverses

---

- Résultats des CAPN : la note de service sortira en juillet
- Mise en paye des promotions : entre juillet et décembre
- Changements de corps : une note de service précisera début janvier 2013 le nombre de promotions effectives.