



## Fonctionnement des CAP et rôle des délégués CGT en CAPL

### 1. Le rôle des délégués CGT en CAPL

Nos délégués sont les interlocuteurs privilégiés des agents des catégories B et C pour tout ce qui relève de leur vie professionnelle. Ils défendent les intérêts des agents, au plan individuel comme au plan collectif, en totale indépendance de l'administration.

Nos délégués ont aussi un rôle de recours et de conseils pour les agents, ainsi que l'indiquent les notes de service 1986-97 (CAPN) et 1986-85 et 1986-99 (CAPL).

Nos délégués s'occupent non seulement de toutes les questions qui touchent à la carrière des agents, mais se battent aussi pour que les CAPL assument toutes leurs prérogatives, en particulier qu'elles demeurent compétentes pour toutes les questions d'ordre individuel (Décret 82-451, article 25).

Nos délégués auront un rôle particulier concernant l'application de l'ARTT durant leur prochain mandat. Quelles que soient les dispositions finalement retenues, ils se battront pour que les droits et les garanties des personnels en matière de temps de travail, de récupération/indemnisation, de droits à congés... soient identiques quels que soient les corps, les unités et les centres.

Nos délégués peuvent demander la convocation d'une CAP (L ou N) en cas de problèmes plutôt que d'attendre la CAP de mobilité ou d'avancement pour traiter du dossier d'un agent

Nos délégués peuvent assister les agents dans leur dialogue avec leur hiérarchie, les conseiller quant au contenu du bilan d'activité, ou la réponse à la fiche d'appréciation

Nos délégués doivent rappeler aux agents que tout Directeur d'unité, en désaccord avec un projet de formation de l'agent, doit néanmoins le faire suivre même avis défavorable ; très souvent les commissions passent outre l'avis du directeur d'unité, les agents ne doivent pas s'autocensurer

Nos délégués doivent appuyer les agents qui demandent des aménagements de leur poste de travail, en particulier pour raisons de santé, la hiérarchie aura du mal à s'y opposer

Nos délégués doivent demander systématiquement une fiche d'appréciation annuelle pour tous les agents et pas seulement pour les agents promouvables en avancement de grade ou en changement de corps.

Nos délégués sont également porteurs des revendications des agents et de celles de la CGT, aussi bien les revendications locales et nationales.

Nos délégués défendent la notion de compétences propres aux CAPL dès lors qu'elle ne se traduit pas par des différences des droits des agents selon les centres. Ils saisiront systématiquement les CAPN correspondantes en cas de litige.

### 2. Conseil de Discipline

- les délégués demeurent au service des agents, de celui mis en cause mais également de ses collègues de travail, leurs intérêts peuvent être contradictoires, les délégués doivent prendre en compte cet aspect afin que son action soit comprise aussi des collègues de l'agent
- les délégués ont toute latitude, tout en respectant les règles administratives, pour se rendre sur place afin d'entendre les différentes parties (l'agent dans son environnement professionnel, ses supérieurs et ses collègues), cette démarche est souvent un excellent moyen pour permettre aux différentes parties prenantes de relativiser les choses
- ils ne peuvent être l'avocat de l'agent car ils ne peuvent alors plus siéger, il faudra veiller alors à faire appel à un autre délégué ou un expert pour jouer ce rôle si l'agent le demande
- il faut bien se souvenir que dans le cas du conseil de discipline, la voix du président lors du vote de la sanction n'est plus prépondérante et que la sanction doit être prise à la majorité absolue en commençant par la sanction la plus élevée, les délégués ont donc la possibilité de négocier leur vote en échange d'une sanction moins grave

### 3. Mobilité

- relancer la procédure de souhait de mobilité

- mettre de la souplesse dans l'application des règles d'ancienneté minimum
- favoriser le retour des détachés et le rapprochement de conjoints
- obtenir que le dossier d'un agent qui demande une mobilité sur un profil de sa propre unité, soit étudié au même titre que les dossiers des autres candidats
- obtenir que les dossiers des agents COTOREP soient étudiés par la CAP qu'ils soient en concurrence ou non avec des agents non COTOREP
- obtenir que l'avis du D.U. d'accueil soit connu du candidat
- veiller à la transparence la plus complète à toute les étapes de la procédure
- ne pas hésiter à contacter les candidats afin de disposer d'une information précise sur ces intentions et motivations (cas des agents extérieurs à l'INRA)
- veiller à la souplesse la plus grande pour les mobilités intra-centres
- exiger que les délégués en CAPL soient tenus informés des suites des décisions prises localement

#### **4. Avancement accéléré d'échelon**

- priorité aux agents qui en bénéficient dans l'année, qui sont donc dans la dernière année d'ancienneté requise pour accéder à l'échelon supérieur
- déterminer pour chaque agent promouvable son indice de bonification
  - $IB = (\text{ancienneté à l'INRA en jours, écrêtée au 1 janvier 1984}) / (\text{nombre de jours de réduction d'ancienneté obtenus depuis 1984} + \text{nombre de jours de réduction d'ancienneté qu'il obtiendrait s'il bénéficiait d'un nouvel AAE})$
  - prendre en compte que les bonifications sont de 90 jours (3 mois) pour les corps de la catégorie C, et de 180 jours (6 mois) pour ceux des catégories B et A
  - attention cet indice IB n'est pas très pertinent en IE car pendant les dix premières années les IE ne peuvent bénéficier d'AAE, il faut approfondir la réflexion pour eux et généraliser éventuellement ensuite à tous les corps en ne prenant en compte que le nombre d'années pendant lesquelles les agents peuvent bénéficier d'un AAE
- retirer ceux qui ont eu une bonification l'année précédente afin d'éviter le cumul des bonifications sur le même échelon
- négocier avec l'administration pour qu'elle n'élimine que les collègues qu'elle juge démeritants et qu'elle justifie ce jugement, se méfier des rumeurs
- la CAPN vérifie que les listes des CAPL et celles des CCDD respectent les critères ci-dessus et valide ces listes

#### **5. Critère de classement des agents**

- le classement par ancienneté décroissante dans le corps et les catégories de contractuels correspondantes sert de base au travail des délégués pour les avancements de grade et les changements de corps
- faire reconnaître et prendre en compte l'ancienneté dans un corps identique ou analogue dans un autre EPST
- les délégués doivent souligner combien ce critère est fidèle, un agent bien classé et non promu est d'autant mieux classé l'année suivante que nous avons pu promouvoir des plus anciens que lui.
- a contrario, les délégués doivent souligner combien le critère de « mérite » est peu fidèle, un méritant une année peut ne plus l'être l'année suivante, ou être dépassé par un nouveau méritant plus méritant que lui
- les délégués doivent rappeler qu'ils ne sont pas élus pour évaluer leurs collègues, qu'ils n'en ont souvent pas la compétence, tout en veillant à ne pas favoriser des promotions « scandaleuses ».

#### **6. Avancement de grade**

- dans la mesure du possible, les délégués chercheront à négocier des listes dont les premiers trois quarts (deux tiers) satisfont à nos critères, si non, ils proposeront une partie commune et une partie séparée, soumise aux travaux de la CAPN ou à l'arbitrage de la DG,
- le critère d'ancienneté dans le corps et les catégories de contractuels correspondantes sert à établir la pré-liste des délégués CGT, dans laquelle seront portés le rang local (CAPL) et national de chaque agent promouvable,
- les délégués demanderont à ce que la hiérarchie justifie leur jugement aussi bien de mérite que de démerite des agents proposés (les leurs comme les nôtres),
- les délégués exigeront que les agents connaissent l'avis du Président afin d'éviter le double langage, conciliant par le DU, sévère par le Président

- les délégués CAPL feront tout pour obtenir des listes négociées qui respectent nos critères, si non ils feront remonter des listes séparées en CAPN en informant bien nos délégués CAPN des enjeux, ceux ci chercheront à établir des listes de compromis, mais n'hésiteront pas à soumettre à l'arbitrage de la DG, ils argumenteront pour que la DG les suivent
- pour les **AGT en AGTP**, les délégués négocient pour que la liste retenue respecte son classement, en donnant un léger coup de pouce aux collègues qui ont fait ou qui vont faire valoir leurs droits à la retraite dans l'année qui vient
- pour les **AJT en AJTP**, il faudra veiller à ce que la priorité aux paléo-AJT soit maintenue et que les dossiers des floués de Durafour qui vont bientôt partir à la retraite soit correctement traités, tout en maintenant l'équité avec les paléo-AJT, tant que leur situation n'est pas réglée sur le fond
- pour les **ex AJAP2**, les délégués AJT doivent veiller à ce que soit bien prise en compte l'ancienneté dans le corps des AJA, nous ne demandons pas un quota pour la BAP7 dont elles relèvent en général mais de la vigilance
- pour les **TRNO en TRSU**, pas de problèmes particuliers
- pour les **TRSU en TREX**, pas de problèmes particuliers ne serait ce qu'en raison de la pyramide des âges de ce grade qui va voir partir une partie très importante de ces membres dans les cinq années à venir
- pour les changements de grade au choix (avec sélection professionnelle) pour l'accès en **TREX**, les délégués travailleront par analogie avec le tour extérieur, et favoriseront les «anciens serviteurs de l'INRA (voir dans changement de corps)
- pour les accès en **TREX** par sélection professionnelle, les délégués entérinent le premier tiers de la liste établie par le jury, considèrent que les agents des deux autres tiers sont à égalité et utiliseront le critère d'ancienneté dans le corps pour sélectionner au taux de 1 sur 2, ceci devrait conduire à favoriser les TRSU
- pour les **ex-SAR**, les délégués TR doivent veiller à ce que soit bien prise en compte l'ancienneté dans le corps des SAR, nous ne demandons pas un quota pour la BAP7 dont elles relèvent en général mais de la vigilance, les fonctions des TR BAP7 étant très différentes des TR des autres BAP

## 7. Changement de corps

- le changement de corps ou tour extérieur, et par analogie le changement de grade au choix, doit bénéficier préférentiellement aux «anciens serviteurs de l'INRA », souvent vieux mais pas obligatoirement,
- le critère d'ancienneté dans le corps et les catégories de contractuels correspondantes sert à établir la pré-liste des délégués CGT, dans laquelle sont portés le rang local (CAPL) et national de chaque agent promouvable,
- les délégués veilleront à ce que l'administration ne détourne pas ce type de promotion vers des agents récents et méritants, pour eux la voie royale est le concours interne de promotion sur place, le concours interne sur poste profilé ou le concours externe
- les délégués demanderont à ce que la hiérarchie justifie le mérite et le démérite des agents proposés,
- les délégués exigeront que les agents connaissent l'avis du Président afin d'éviter le double langage, conciliant par le DU, sévère par le Président
- les délégués CAPL feront tout pour obtenir des listes négociées qui respectent nos critères, si non ils feront remonter des listes séparées en CAPN en informant bien nos délégués CAPN des enjeux, ceux ci chercheront à établir des listes de compromis, mais n'hésiteront pas à soumettre à l'arbitrage de la DG, ils argumenteront pour que la DG les suivent
- les **AGTP en AJT** pas de problèmes passage de l'échelle 4 à l'échelle 5, même structure, donc à même échelon
- **AJTP en TR**, les délégués veilleront au mode de reclassement et s'assureront que cette promotion bénéficie effectivement à l'agent, ils veilleront aussi au devenir des ex AJA
- **AJA en SAR**, idem
- **SAR + TR en AI**, les délégués veilleront à ce que la promotion bénéficie effectivement à l'agent compte tenu de la procédure de reconstitution de carrière (passage de catégorie B en catégorie A)