

AVANCEMENT ET MOBILITE :

Nous n'accepterons pas que l'administration piétine nos droits avec la suppression des commissions administratives paritaires

15 juin 2020

CGT-INRAE : RN 10 – Porte de St Cyr - 78210 Saint Cyr l'Ecole - Tél : 01.39.53.56.56 - Mail : cgt@inrae.fr – Site / <https://inra.ferc-cgt.org/>

Dans le même temps où le gouvernement entend imposer à marche forcée la LPPR (*Loi de Programmation Pluriannuelle de la Recherche qui généralisera la précarité des personnels et des unités*), une autre Loi commence à faire sentir ses méfaits. La loi dite de « modernisation » de la fonction publique, nommée loi Dussopt, promulguée fin 2019, a, entre autres, mis fin à la plupart des prérogatives des Commissions Administratives Paritaires (CAP). **Depuis le 1^{er} janvier 2020, les mobilités ne sont plus soumises à avis de ces instances. Il en sera de même pour les avancements à partir du 1^{er} janvier 2021. Ce qui signifie que les personnels ne pourront plus compter sur l'action de représentants élus du personnel susceptibles de défendre pied à pied leurs intérêts face à l'administration !** En effet, jusqu'à cette loi, les CAP (une pour chaque corps AT, TR, AI, IE, IR, CR et DR), instances paritaires comportant autant de représentants élus du personnel que de membres nommés de l'administration, avaient dans leurs attributions, surtout chez les ITA, les questions de mobilité et d'avancements.

Concernant les mobilités, les CAP débattaient des candidatures pour les postes ouverts dans le processus de Bourse Annuelle de Mobilité Interne (BAMI). Ces instances émettaient des avis sur les demandes de mobilité. Dans la majorité des cas, ces avis étaient suivis par le PDG de l'Institut. A compétences égales par ailleurs, les deux critères défendus par les représentants du personnel élus sur liste CGT étaient le rapprochement familial (rapprochement de conjoint, rapprochement des enfants ou des parents, rapprochement de la région d'origine) et les questions de santé. Ces critères, généralement partagés par les autres organisations syndicales, étaient aussi assez souvent pris en compte par les représentants de l'administration. **Ce que veut le gouvernement à travers la loi Dussopt, c'est que les mobilités servent désormais exclusivement d'outils de gestion des « ressources humaines ».** Les fonctionnaires perdent ainsi un droit à l'amélioration de leur vie personnelle et professionnelle. En effet, un des objectifs est d'attirer des fonctionnaires dans les lieux difficiles sans que leurs représentants ne puissent rien dire, en s'appuyant sur des primes totalement individualisées *via* une application pleine et entière du RIFSEEP (que nos luttes précédentes ont, pour l'instant, atténué à l'INRAE).

Concernant les avancements, les CAP établissaient des listes de personnes proposées à l'avancement. Ces listes étaient le produit de négociations entre les élus, faisant valoir principalement des critères d'ancienneté, et l'administration défendant un point de vue principalement basé sur l'évaluation du « mérite ». Les listes finales étaient soumises à la décision du PDG. De plus, à l'INRA (*mais pas à l'IRSTEA*) existaient des instances locales (CAPL) pour les corps des AT et TR, et par groupe de départements (CCDR) pour les corps de catégorie A, où les représentants du personnel, de par leur connaissance des agents de leur centre ou de leur département scientifique, établissaient des listes, correspondant parfois à celles de l'administration locale, qui servaient de base de discussion pour les représentants du personnel en CAP nationale (CAPN). **Du fait du périmètre réduit des CAPL et CCDR, les représentants du personnel avaient une bonne connaissance des agents et informaient efficacement les élus en CAPN des situations particulières. En s'appuyant sur le critère de l'ancienneté dans le corps ou dans le grade, les représentants du personnel pouvaient ainsi s'opposer au « choix au mérite ».** Chaque collègue, dans la limite des promotions possibles, avait l'assurance de ne pas être « oublié ». Chaque refus de promotion était discuté **âprement, les DU devaient justifier leurs choix.** Bien sûr, ce système n'était pas parfait car limité par un nombre insuffisant de promotions (pour rappel le quota de promotions de corps est directement corrélé au nombre de recrutements externes dans le corps considéré et la DG INRA, contrairement à la DG IRSTEA, n'a jamais relevé le plafond du pourcentage de promus par rapport aux promouvables pour les avancements de grade).

Avec la loi Dussopt, les CAP sont donc vidées de leurs prérogatives essentielles pour la défense du déroulement de carrière des agents INRAE. **Les CAP "mobilité" en 2020 et "avancement" en 2021 seront "remplacées" par le choix exclusif de l'administration en suivant des « Lignes Directrices de Gestion (LDG) ».** Les seules prérogatives maintenues pour les CAP seront l'examen des propositions de sanctions

disciplinaires individuelles, les recours après l'entretien professionnel, les refus de temps partiel, de télétravail, de certaines formations...

La suppression des prérogatives essentielles des CAP est une attaque contre le statut de la fonction publique, qui garantit, entre autres, l'indépendance des fonctionnaires face à la hiérarchie.
Être fonctionnaire, c'est être au service de la collectivité et non pas au service de la hiérarchie.

La CGT continue donc à revendiquer l'abrogation de la loi DUSSOPT !

Les LDG seront "discutées" en Comités Techniques ministériels et seront valables pendant trois ans. Ce ne sont pas des textes impératifs : elles ne donnent que des préconisations, les établissements peuvent y déroger. **Dorénavant, les critères d'avancements et de mobilités sont donc à la seule discrétion de l'administration qui doit établir ces LDG. De fait, elles aboutissent à l'explosion du cadre paritaire et à la fin de la défense collective et individuelle des agents de l'Etat.**

De plus, la loi Dussopt ne supprime les CAP "avancement" qu'au 1^{er} janvier 2021. Légalement la campagne de 2020 devrait donc pouvoir encore suivre le même processus paritaire que les années précédentes. **A l'INRAE, la DG a, elle seule, décidé de prendre 1 an d'avance !** Elle a indiqué aux DU qu'à l'issue de l'entretien annuel, il n'était pas nécessaire de remplir le volet d'appréciation sur lequel la hiérarchie émettait son avis quant à la promotion de l'agent. La voie est ainsi ouverte pour une gestion complète « au mérite » que le DG n'avait pas encore réussi à mettre en place malgré ses multiples tentatives ces dernières années. **Par contre au CNRS, les CAP négocieront encore cette année des avancements de façon paritaire comme les années précédentes. Pourquoi ce qui est possible au CNRS ne le serait-il pas à l'INRAE ?**

Que faire dans une telle situation où les collègues ne peuvent plus voir leurs intérêts défendus en CAP ? Malgré ces reculs importants, la CGT-INRAE continuera à défendre les droits des personnels en matière de mobilité et d'avancement. **A l'INRAE, la DG a annoncé la mise en place de groupes de travail avec les organisations syndicales pour "discuter" ces LDG.** La première réunion aura lieu ce 16 juin sur les lignes de gestion "Mobilité". **La CGT-INRAE n'acceptera pas que soit mis en place un processus dans lequel le seul rôle qui serait assigné aux syndicats serait d'entériner les décisions, basées sur le « mérite », des DU et de la DG, sans pouvoir faire valoir leurs propositions propres en défense des intérêts de tous les personnels.** Tout en n'ayant pas l'illusion que la fonction des CAP, instances paritaires, puisse être « remplacée » par des « LDG » qui sont toutes entières aux mains de la hiérarchie, la CGT-INRAE participera à cette première réunion du groupe de travail pour tenter de peser sur l'élaboration de LDG les plus favorables possibles aux agents, qui pourraient minimiser la gestion « au mérite ». **La CGT-INRAE n'entend pas être la caution de la DG et revendiquera donc, lors de cette réunion :**

Pour les avancements :

- Que les ratio promus/promouvables soient augmentés pour tous les avancements de grade, et qu'ils soient tous au moins égaux à 20 % (20 % des promovables sont promus),
- Que les changements de corps au choix soient impérativement réservés aux collègues les plus anciens dans leur corps d'origine, ainsi que le préconise le statut,
- Que le 1^{er} critère pour tous les avancements (grade et corps) soit l'ancienneté dans le corps,
- Que le 2^{ème} soit l'ancienneté à l'INRA ou à l'IRSTEA ou dans un corps équivalent de la fonction publique, et que le 3^{ème} soit l'âge.

Pour les mobilités :

- Que tous les postes soient publiés et ouverts à la mobilité interne,
- Que soient respectés prioritairement les critères de rapprochement (de conjoint, familiaux, de région d'origine), et de santé des agents.

Nous rendrons compte aux personnels des réponses de la direction.

Bulletin d'adhésion à retourner à la CGT-INRAE

Porte de Saint-Cyr, RD 10, 78210 Saint-Cyr l'Ecole ou cgt@inrae.fr



Centre INRAE :
Qualité (M. ou Mme) : NOM :
Prénom : Date de naissance :
Corps : Grade :
E-mail :