

CNRS: Les élus des personnels aux CAP revendiquent leur mission de défense des personnels

La Commission Administrative Paritaire (CAP) est une instance consultative nationale, composée pour moitié de représentants élus du personnel et de représentants nommés de l'Administration. C'est une instance importante dans la vie professionnelle des personnels IT car elle est obligatoirement **consultée pour tout ce qui concerne le recrutement** (stage et fin de stage), **le déroulement de carrière et la discipline**. Pour les chercheurs, elle est consultée en formation disciplinaire seulement, le Comité national étant l'instance de recrutement et de promotions des chercheurs. Elle peut en outre être saisie à la demande d'un agent ou des élus pour tout litige concernant les droits individuels. Les représentants du personnel sont élus pour 3 ans. Il existe une CAP pour chaque corps.

Les élus en CAP des IT dénoncent les conditions actuelles de fonctionnement des commissions. Depuis plusieurs années et de manière insidieuse, la direction réduit de plus en plus le champ d'action des élus en CAP des IT, ce qu'ils DENONCENT !

Rappelons que les commissions régionales de classement sont non statutaires. Leur composition ainsi que leur fonctionnement ne sont définis par aucun texte et sont à la discrétion des Délégations Régionales. Le système mis en place par la Direction du CNRS avec le classement régional lui assure la maîtrise des carrières des ingénieurs et techniciens, enjeu stratégique dans le contexte d'austérité budgétaire où les possibilités de promotions sont très réduites.

Suite aux mouvements de protestation des élus en CAP des IT, la Direction s'est vu contrainte d'organiser un groupe de travail. Les élus des syndicats SNTRS-CGT, SUD Recherche EPST-Solidaires, SNPRES-FO, SNPTES, SGEN-CFDT, SNCS-FSU, SNIRS-CGC ont recensé les différents dysfonctionnements auxquels ils ont été confrontés et demandent que **soient trouvées des solutions**.

CAP IT dites ordinaires

Les convocations devraient arriver au moins un mois avant la CAP, ce qui permettrait de faciliter la réservation des hôtels.

L'ordre du jour est envoyé 2 semaines avant la CAP, mais régulièrement cet ordre du jour est modifié, des dossiers sont ajoutés moins d'une semaine avant la CAP. Les documents ne sont disponibles sur le logiciel "Core" que très tardivement, ce qui empêche de contacter l'agent.

Il est nécessaire que les documents soient reproduits en nombre suffisant (1 jeu par syndicat) afin que les élus des différents syndicats puissent les consulter lors de la journée de préparation.

Les délais de rédaction des comptes rendus sont trop longs, parfois 6 mois. Par ailleurs, les demandes d'amendements par les élus des projets de comptes rendus ne sont pas toujours prises en compte. L'administration justifie cela par la crainte du recours au tribunal administratif, ce qui revient à produire des comptes rendus épurés des débats.

En cas de suivi (renouvellement de stage, mobilité en cours de stage, saisine de la CAP,...), **les informations demandées par les élus ne sont pas toujours fournies** à la CAP suivante, et il est difficile d'assurer un suivi des situations individuelles.

Pour les accueils en détachement sur Noemi : il manque parfois des documents qui devraient réglementairement figurer dans le dossier. Les argumentaires des DU concernant le choix d'un candidat non CNRS sont souvent peu informatifs, et le nom des candidats CNRS non retenus est systématiquement biffé. Nous demandons à connaître le nom de ces candidats CNRS non retenus.

Les mobilités ne sont pas vues en CAP. Nous demandons au minimum que les mutations donnant lieu à mobilité géographique soient vues systématiquement par la CAP.

Pour l'intégration à la suite du détachement : nous souhaitons que le diplôme de l'agent (fourni à l'occasion de la demande d'accueil) figure de nouveau dans le dossier d'intégration. On constate également que les dossiers annuels ne sont pas toujours fournis, et/ou ne sont pas suffisamment renseignés. Il arrive également que l'avis du SRH de la délégation manque. Ce sont donc les éléments fondamentaux pour apprécier la pertinence de l'intégration définitive d'un agent au CNRS qui manquent, ce qui pousse les élus à un vote contre.

Bien que de gros efforts aient été fournis dans la dernière période, il manque encore des pièces administratives concernant les agents accueillis en détachement.

Pour les dossiers de titularisation de CDD "handicap", les dossiers arrivent très souvent tardivement (moins d'une semaine avant la CAP), les pièces fournies par les SRH étant très variables d'une DR à l'autre.

Les représentants des personnels ont des difficultés pour faire inscrire des points à l'Ordre du jour malgré des demandes faites en bonne et due forme

CAP IT d'avancement

Promotion et recours

Nous constatons une nette amélioration de la qualité rédactionnelle des dossiers, ce qui permet une meilleure visibilité de certains métiers mais tend à pousser les dossiers vers des critères uniquement axés sur d'une part, l'« excellence » et d'autre part, le niveau de responsabilités. Les critères d'« excellence », qui guident les concours ne peuvent déterminer la promotion au choix. En effet, la promotion au choix n'est pas un concours interne !

Le rôle des élus du personnel est de permettre, autant qu'ils le peuvent, la fluidité des carrières en s'appuyant sur des critères autres que ceux des concours internes. Ils prennent en compte, notamment, **l'ancienneté, la polyvalence de certains métiers**. Ils repèrent et dénoncent les dossiers en **situation de blocage**, soit issue des choix opérés par les Directeurs d'unités (DU) soit issue de la lecture des dossiers par les « experts » en délégation. Il devrait être accordé aux agents qui ne sont pas ou très rarement proposés par leur DU, la possibilité de faire un recours en CAP.

Transparence

Le classement du directeur d'unité pour les promotions au choix est des plus obscurs dans la plupart des laboratoires, ce qui en général alimente bien des frustrations et des fantasmes ! Nous demandons que le **classement du laboratoire soit systématiquement donné à la connaissance des agents**, qu'il soit présenté au conseil de laboratoire avec explication des choix.

Certains critères (les connaissons-nous ?) de choix utilisés pour classer les dossiers dans les commissions régionales sont opaques. Nous observons des différences de traitements notamment lorsque le(la) délégué(e) régional(e) change, elles peuvent conduire au déclasserment de dossiers sans justification. Nous constatons, aussi, de grandes disparités entre les DR quant au nombre de dossiers classés A/B/C. Le choix des experts et leur renouvellement varient aussi d'une région à l'autre. Nous demandons que le CNRS garantisse une égalité de traitement des agents en terme de proposition de promotion au niveau du classement régional, ce qui passe par l'harmonisation des critères de l'administration et la mise à disposition des organisations syndicales et leurs élus d'outils permettant une visibilité sur l'évolution des carrières.

Commissions de réforme

Un problème récurrent se présente aux représentants syndicaux concernant le chevauchement de dates entre les convocations aux CAP et la commission de réforme. Il est nécessaire à chaque fois de faire la demande de modification du calendrier, sinon les représentants des personnels ne peuvent pas siéger à l'une ou l'autre des commissions.

Toutes les délégations régionales n'appliquent pas la même règle pour les convocations: ainsi certains élus peuvent se déplacer la veille de la convocation d'autres pas.

Une formation pour les élus représentant les personnels serait très utile pour mieux appréhender le handicap. De plus en plus de dossiers de recrutement de personnel handicapé en difficulté sur leur poste se voient prolongés ou mis fin au contrat.

La mobilité et les CAP des IT

Concernant les mobilités au CNRS, les CAP interviennent uniquement dans le cas des accueils en détachements. L'avis de la CAP est alors demandé.

Les mouvements internes des personnels CNRS ne sont jamais examinés, comme cela peut être fait ailleurs.

Certains élus souhaiteraient que les CAP soient informées, voire consultées, sur les mouvements des agents, en s'appuyant sur l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984.

La direction du CNRS refuse toute discussion à ce sujet.

Le but n'est bien évidemment pas d'examiner toutes les mobilités (surtout celles qui se passent bien) mais de **pouvoir défendre le droit à la mobilité** des agents en vérifiant que le processus est bien respecté.

Mobilité interne et accueil en détachement

Les mobilités internes via des Noemi se voient parfois préférées des accueils en détachement. Les élus demandent à pouvoir comparer les candidats internes (CNRS) et les candidats externes. Dans la réalité, les dossiers des candidats non retenus par l'administration ne sont pas portés à la connaissance des élus. L'administration nous oppose que la CAP ne juge pas le fond (elle n'est pas compétente pour cela) mais seulement la forme.

Mobilité interne

Chaque année, de nombreux postes Noemi sont non pourvus alors que des candidats postulent. L'explication souvent donnée repose sur des agents devant être opérationnels immédiatement, **le CNRS ne joue ainsi pas le jeu de la mobilité** et ne donne pas suffisamment à ses agents les moyens d'évoluer à travers la mobilité.

Il faudrait pouvoir examiner en CAP les Mobilités forcées

Saisines

Seuls quelques motifs permettent à un agent de demander personnellement un examen de son dossier en CAP (exercice du temps partiel, refus pour formation continue) (art 25 décret 82-451 du 28 mai 1982)

Pour toute autre question individuelle, la CAP peut être saisie sur demande écrite de la moitié des représentants du personnel. Concernant la mobilité, il faudrait encourager les agents dont la mobilité est refusée pour des raisons non justifiées de s'adresser à leurs élus en CAP pour obtenir les informations .

Nous terminerons sur le nouveau projet de mobilité au CNRS

Le projet d'évolution des NOEMI nous fait craindre une aggravation des procédures de mobilité au CNRS. Un dispositif additionnel aux NOEMI (en forte baisse) prévoit un transfert d'ETPT, possible qu'avec l'accord des DR ou services (DSFIM, DRH...) et de l'Institut de départ. Les Instituts et autres entités pourront donc autoriser ou non la mobilité selon le poste de départ mais aussi celui d'arrivée. Certains agents pourront être bloqués sur leurs fonctions, en particulier les agents des ressources communes et les fonctions clés. Une dérive possible consiste à utiliser la mobilité à des fins de restructurations ou de politique de site, l'examen en CAP pourrait constituer un garde-fou,.

CAP disciplinaires des IT et des chercheurs

Les personnels CNRS peuvent faire, l'objet de mesures disciplinaires.

La Direction générale ne respectant pas les règlements, ce texte a pour but de rappeler les règles de procédures régissant le fonctionnement de la CAP.

Le Président du CNRS doit réglementairement prendre l'avis de la CAP compétente, réunie en formation *restreinte* (article 34 du décret 82-451). Seuls siègent les membres titulaires ou suppléants représentant le grade de l'agent ainsi que les membres titulaires ou suppléants représentant le grade immédiatement supérieur avec **un nombre**

égal de représentants de l'administration. Si l'agent appartient au grade le plus élevé du corps, siègent les représentants de ce grade avec leurs suppléants.

Communication du dossier

L'agent doit être en mesure de préparer sa défense. Il doit donc être informé par écrit des faits qui lui sont reprochés. Le document doit clairement indiquer à l'agent qu'une procédure disciplinaire est engagée à son encontre ainsi que la nature des griefs retenus contre lui. Cette information doit également contenir l'indication des droits de l'intéressé : droit de consulter et d'obtenir communication intégrale de son dossier et de tous documents annexes.

L'agent est convoqué quinze jours au moins avant la date de la réunion, par lettre recommandée avec accusé de réception (ce délai est nettement insuffisant). **Le report peut être demandé** mais c'est à la commission -réunie en conseil de discipline- à la date indiquée d'en décider à la majorité. L'agent a droit au remboursement de ses frais de transport.

Aucune sanction ne peut intervenir sans que l'intéressé ait pu avoir accès à son dossier et présenter ses observations. (art 19 Loi n°83-634). L'agent a accès à son dossier à sa demande.

La sanction n'est légale que si l'exactitude des griefs retenus se trouve établie dans les pièces du dossier ou corroborée par l'instruction.

L'agent peut demander une enquête, l'administration apprécie la suite à donner à cette requête.

Débats

L'agent peut se faire assister d'un ou plusieurs défenseurs. Aucune précision n'est donnée quant à la qualité du défenseur.

Les témoins doivent pouvoir intervenir de manière personnelle et indépendante. Les membres de la CAP doivent pouvoir les interroger à l'issue de leur témoignage initial.

L'autorité lit un rapport exposant les faits reprochés et précisant les circonstances dans lesquelles ils se sont produits. Les observations écrites présentées par l'agent sont lues. L'agent et son défenseur peuvent intervenir à tout moment, après autorisation donnée par le président du conseil de discipline.

Les témoins à décharge ou de moralité doivent avoir le même poids que les témoins à charge. Si les témoins sont trop nombreux le conseil peut décider d'en entendre qu'une partie.

Il ne peut être fait état d'éléments qui ne figurent pas au dossier. Des experts peuvent être auditionnés.

Le fonctionnaire et son défenseur doivent être invités à présenter d'ultimes observations avant que le conseil ne délibère.

Délibération et suites

Le conseil de discipline émet et rédige un avis qui porte sur les suites qui lui paraissent devoir être réservées à la procédure disciplinaire.

L'avis de la CAP siégeant en conseil de discipline doit être motivé et transmis au Président du CNRS. Pour cela, les organisations syndicales revendiquent que le PDG rencontre aussi le secrétaire de séance adjoint et pas seulement le Président.

Le procès-verbal est établi par le secrétaire du conseil de discipline. Il doit rendre compte des débats et prendre en compte les arguments des élus. Chacun doit pouvoir exprimer ses doutes et ses certitudes sans être l'objet de jugements de valeur. Les membres d'une CAP en formation disciplinaire sont appelés à s'exprimer en toute indépendance. Émettre un doute quant à la culpabilité de la personne mise en cause n'est pas un acte hostile envers le CNRS.

Le président met aux voix la proposition de sanction la plus sévère parmi celles exprimées lors du délibéré. Sans accord de la majorité des membres présents, les autres sanctions de la plus sévère à la moins sévère sont mises aux voix.

Aucune règle n'impose de voter à bulletin secret.

L'administration n'est pas liée par la proposition du conseil de discipline. Elle est tenue d'informer le conseil de discipline quand elle adopte une sanction autre que celle proposée par le conseil.

Conclusion

Une CAP disciplinaire ne doit pas être une instance de vengeance et n'est pas destinée à servir d'exemple. Certaines CAP disciplinaires ont souvent été à l'origine de drames professionnels, humains et familiaux. Que les intérêts du CNRS et ceux des victimes soient bien pris en compte est une chose, mais ni le CNRS ni les victimes n'ont intérêt à ce que s'instaurent des dénis de justice.

Les élus invitent les personnels à les soutenir et à s'associer aux actions syndicales pour que les CAP retrouvent leurs prérogatives réglementaires