

CAP du CNRS 2005 une élection essentielle

La CAP est un lieu de défense des droits individuels et collectifs
des agents stagiaires et titulaires.

Elle est l'instance de recours des personnels qui rencontrent une difficulté professionnelle.

La CAP peut être saisie, à la demande d'un agent :

Pour tout problème lié à des droits statutaires : refus de travail à temps partiel, refus d'autorisation d'absence, refus de formation permanente, en matière de cessation progressive d'activité ou de mise à disposition

Sur le contenu du dossier de carrière. Dans ce cas, l'administration intervient auprès du directeur de laboratoire ou du chef de service pour lui demander de justifier les propos mis en cause. Même s'ils n'acceptent pas toujours de revoir les appréciations, ce type de démarche peut les dissuader de persister dans ce type d'écrits.

En cas de refus d'inscription au tableau d'avancement pour les ITA, c'est-à-dire au changement de grade ou de corps.

Si la prime des ITA est minorée sans que l'agent ait été informé par écrit ou oralement de cette minoration et de son motif. Là aussi, on demande au directeur de justifier sa démarche.

La CAP est obligatoirement consultée :

Sur le déroulement de carrière des ITA, et cela dès le recrutement. Pour les chercheurs et les ITA, elle peut intervenir avant la titularisation, en cas de demande de prolongation de stage, voire de licenciement en fin de stage. Nos élus y font un travail syndical de lutte contre les abus. Souvent, on demande aux jeunes recrutés d'être

immédiatement opérationnels sans que l'encadrement nécessaire soit assuré. A cela s'ajoutent parfois des difficultés d'ordre relationnel. Nous avons exigé et obtenu que les CAP soient informées en cas de difficulté bien avant la fin du stage, ce qui permet de rencontrer l'agent dans son environnement professionnel, avec sa hiérarchie, et d'intervenir avant qu'il ne soit trop tard pour proposer des solutions.

Lors de la titularisation des travailleurs handicapés recrutés sur CDD « handicap ». On voit de plus en plus de demandes de prolongation d'un an de CDD avant la titularisation : non acceptation du handicap, exigences des mêmes performances que pour un travailleur valide, mauvais aménagement du poste de travail... Nos élus ont gagné la titularisation assortie de mutation pour plusieurs collègues menacés de licenciement en fin de CDD.

Les CAP donnent leur avis sur l'accueil en détachement d'agents d'autres administrations, ainsi que sur leur éventuelle intégration suite à détachement.

Promotions de corps et de grade des ITA

Les propositions faites par les départements scientifiques sont interclassées au niveau national, en tenant compte des classements régionaux réalisés en Délégation par les directeurs d'unités ou de services. Etant donné le nombre extrêmement faible de possibilités au regard du grand nombre

d'excellents dossiers, les possibilités d'intervention des élus sont faibles.

Les propositions d'accélération d'échelon des ITA.

Les élus du SNTRS-CGT interviennent pour proposer les agents travaillant dans des unités de moins de 6 agents CNRS, qui sont par application de la règle du 1/6^e éliminés, et veillent à une répartition équitable.

Sélections professionnelles des techniciens et des ingénieurs de recherche.

Devant une attitude bloquée de l'administration : pas de liste complète, pas de données à examiner en dehors de la liste principale... les élus des CAP IR ont démissionné réclamant une authentique parité.

Les conséquences des restructurations pour les chercheurs.

Les réformes de la recherche publique vont encore accroître la pression sur les chercheurs. Les restructurations de laboratoires et le remplacement du financement récurrent par un financement par contrats sur des priorités (regroupement d'équipes sur quelques axes, financement ANR, pôles de compétitivité...) va sans aucun doute mettre des chercheurs en difficulté pour obtenir des moyens, et généralement de manière indépendante de leurs compétences scientifiques. Les directions d'EPST pourraient tenter de les sanctionner pour les obliger à des mobilités thématiques, géographiques ou de cadre d'emploi que les

chercheurs ne souhaitent pas. Les CAP peuvent jouer un rôle très important pour défendre ces chercheurs qui pourraient être plus fréquemment attaqués pour insuffisance professionnelle et soumis à des pressions pour effectuer une mobilité. Dans ce contexte, il sera sans doute souhaitable que les CAP se saisissent de problèmes (mutations, contrôle de la régularité de l'évaluation individuelle...) dont elles ont été tenues à l'écart jusqu'à présent par les directions.

A la demande de l'administration, la CAP siège en Conseil de discipline.

C'est la seule fois où l'agent, chercheur ou ITA, est convoqué devant la CAP. L'administration établit un dossier à charge et demande l'avis de la CAP sur

un niveau de sanction. Il y a quatre groupes de sanctions. Les élus défendent et argumentent avec les représentants de l'administration pour obtenir la sanction la moins grave possible.

La Commission de réforme

Dans chaque CAP de chercheurs et d'ITA, deux élus, des deux syndicats les plus représentés, sont choisis par leurs pairs pour siéger en Commission de réforme. Réunie dix fois chaque année, elle examine les dossiers des agents victimes d'un accident de trajet, de travail ou d'une affection entrant dans le cadre des maladies professionnelles. Elle statue également sur le montant des pensions de reversion (au conjoint survivant et aux orphelins) et le taux des indemnités. Les représentants du personnel ont pour rôle de contacter et

conseiller les agents qui contestent les décisions prises par l'administration dans le cadre du code des pensions civiles et militaires de retraite.

L'action des élus du SNTRS-CGT en commission de réforme est guidée par les textes d'un statut qui régit la santé et le handicap, souvent mal compris des agents. Le mode de fonctionnement de cette commission ne permet pas de traiter ces dossiers dans les meilleures conditions, du fait que toute la procédure de traitement du dossier (déclaration d'accident, expertise, certificat de guérison ou de consolidation) est faite sans qu'il n'y ait eu d'échange entre les agents concernés et les élus. Les élus peuvent intervenir en soutien dans les litiges.

Quel bilan tirer du précédent mandat des CAP ?

Le nombre global de possibilités de changement de corps est en forte baisse, en raison de la diminution des recrutements en 2004 et 2005. Le nombre global de possibilités de changement de grade est, lui, en légère hausse. Les possibilités d'accélération d'échelons restent stables car établies sur 1/6^{ème} de l'effectif de chaque grade.

On peut noter une relative prise en compte par l'administration des remarques des élus.

Les élus du SNTRS-CGT ont été souvent sollicités pour la défense des agents. La plupart des élus préparent en commun la réunion de la commission.

Les CAP de chercheurs. La CAP des DR ne s'est réunie qu'une seule fois (approbation de son règlement intérieur), et la CAP des CR a été saisie de quatre cas particuliers de chercheurs, suite à un vote d'insuffisance professionnelle (sur les 24 votes émis par les sections du Comité National). Deux licenciements ont été prononcés à l'issue des réunions de la CAP, deux chercheurs ont été maintenus, avec la mise en place d'un suivi attentif.

La CAP des IR a siégé régulièrement pour les détachements, avancements de grade et de corps, et plus rarement pour des questions disciplinaires et litiges entre un agent et son chef de service. En point positif avec la DRH actuelle : une préparation du travail avec des dossiers plus complets, une information aux élus dans les délais, la présence parmi les nommés de personnes capables d'argumenter sur les dossiers. En point négatif : le

classement labo/région qui réduit de plus en plus les possibilités d'intervention des élus.

Lors de l'examen des résultats de la sélection professionnelle, les élus, confrontés à un travail préparatoire complètement verrouillé ont démissionné le 9 décembre 2004.

La CAP des IE a rencontré des difficultés pour les fins de stage avec renouvellement de stage ou licenciement.

Pour les campagnes d'avancement (2002-2004), il a été très difficile de faire évoluer les propositions des Directions Scientifiques. Le noyau dur proposé par l'administration est toujours très difficile à faire bouger, notamment dans le département SHS et dans les moyens communs où il n'y a aucune marge de manœuvre.

La CAP des AI. Le plus difficile est sans conteste l'avancement au choix. C'est toujours un avancement relevant des prérogatives des seuls responsables de laboratoires et services.

La CAP des Techniciens. Contrairement au précédent, le mandat 2002-2005, voit un retour de stabilité avec la nouvelle DRH. La mise en place de binômes a permis d'étudier en profondeur les dossiers, et notamment de défendre au mieux les intérêts des agents en difficulté (rencontre de l'agent dans son environnement professionnel). La CAP des techniciens est celle qui a le plus de dossiers à traiter en commission de réforme.

Les CAP des AJT et des AGT sont desservies en ce qui concerne l'avancement : depuis plusieurs années il y a moins de propositions que de possibilités de promotion.

Salaire - Carrière

Les salaires dans la Fonction Publique ont perdu 5% de leur pouvoir d'achat ces dernières années. Ce constat, commun à toutes les organisations syndicales, est le point essentiel des discussions salariales avec le Gouvernement. La dégradation des salaires a conduit cette année le Gouvernement à de modestes augmentations et a fixé le minimum indiciaire à 276 (environ 1.230 € selon la zone), pour être au niveau du SMIC. Ce faisant l'échelonnement indiciaire des catégories C (AGT et AJT) est écrasé passant d'un facteur 1,4 en 1992 à 1,27 aujourd'hui pour les AGT. Ce relèvement du plancher des rémunérations sans revoir l'ensemble de la grille conduit à un écrasement des rémunérations. Ainsi, en 1983, la grille Fonction Publique plaçait le début de la carrière des Techniciens à 1,33 fois le SMIC et des Ingénieurs d'Etudes à 1,75 fois le SMIC. **Aujourd'hui, c'est respectivement 1,07 et 1,33.**

Les propositions du SNTRS-CGT

Rendre les carrières de la recherche attractives

Devant cette situation, nous faisons des propositions de grille de rémunérations. Nous revendiquons le SMIC à 1.400 € pour le début du corps d'AGT qui serait conçu comme un corps de formation préparant au passage en AJT pour des personnes sans diplôme. Les corps des AJT seraient ouverts aux titulaires d'un CAP. En conséquence, les agents en AGT ayant ce diplôme ou ce niveau devraient être reclassés en AJT. Le corps des IR devrait être ouvert aux titulaires des DEA ou des DESS (BAC +5) comme les Ingénieurs.

Cette nouvelle grille des rémunérations est basée sur sept niveaux de qualification. Les six premiers niveaux correspondent aux grands niveaux de formation, le dernier comprendrait deux classes chez les directeurs de recherche et correspondrait à des niveaux de qualification et de responsabilité acquis après une

expérience professionnelle plus ou moins longue.

L'échelonnement des corps deviendrait le suivant :

AGT = SMIC, AJT = 1,2 SMIC, T = 1,4 SMIC, AI = 1,6 SMIC, IE = 1,8 SMIC, IR = 2 SMIC, IR et CR (titulaires d'un Doctorat) = 2,2 SMIC.

Le grade d'IR hors classe constituerait un grade identique à celui des DR2. Chez les chercheurs, les grades de CR2 et CR1 actuels seraient maintenus avec une amélioration dès le début de CR2 et un prolongement des CR1 jusqu'à l'échelle lettre A. Pour les directeurs de recherche il y aurait le grade de DR2 qui verrait son échelonnement indiciaire prolongé et le grade de DR1 qui serait fusionné avec celui des DR CE.

L'amplitude indiciaire de chaque corps devrait être de 1,7 minimum avec une durée maximum de 30 ans. La moitié du

gain indiciaire dans un niveau devrait être acquise dans le premier tiers de la carrière.

Actuellement les classes instaurent des barrages au déroulement de carrière minimal. Dans notre projet, ils sont **supprimés** sauf pour les DR. Les changements de corps se feraient par les procédures actuelles, concours interne et choix en CAP, mais avec des possibilités non plus dépendantes du nombre de recrutement (flux), mais de l'effectif du corps (stock). Ceci permettrait une progression moyenne minimum. Un système d'évaluation professionnelle des ITA permettrait une meilleure prise en compte de la qualification exercée, d'en améliorer la reconnaissance et s'opposerait aux entraves à son exercice normal.

Des carrières bloquées...

Corps Grade	% au dernier échelon	Le SNTRS-CGT dénonce les faibles possibilités de promotion et le blocage de nombreux agents à l'échelon terminal, dans tous les corps (chiffres 2004).
CR.1 DR.2.		Les débuts de carrière des chercheurs sont trop bas compte tenu de l'âge du recrutement et du niveau de qualification exigé. La plupart des CR1 et DR2 atteignent le sommet de leur grade entre 45 et 50 ans sans pouvoir espérer ensuite une amélioration de carrière.
IR 2 IR 1 IR HC	20 61 80	Sur 1090 promouvables en IR1, 571 sont proposés, et seulement 120 sont retenus soit 11 % des promouvables
IE 2 IE 1 IE HC	25 56 42	Sur 1525 promouvables en IE1, 822 sont proposés, et seulement 133 sont retenus soit 8.7 % des promouvables ; sur 278 promouvables en IEHC, 188 sont proposés et seulement 35 sont retenus soit 12.5 % des promouvables ; sur 2696 promouvables en IR2, 610 sont proposés et seulement 31 retenus soit 1,14 % des promouvables.
AI	20	Sur 1206 promouvables en IE2, 638 sont proposés, et seulement 39 retenus soit 3,23 % des promouvables
TCN TCS TCE	8 42 58	Sur 884 promouvables en TCS, 476 sont proposés, et seulement 122 retenus soit 13,8 % des promouvables ; sur 955 promouvables en TCE, 564 sont proposés et seulement 27 retenus soit 2,8 % des promouvables ; sur 3035 promouvables en AI, 981 sont proposés et seulement 35 retenus soit 1,15 % des promouvables.
AJT AJTP	6,8 36,8	Sur 166 promouvables en AJTP, 75 sont proposés, et 24 retenus soit 14,5 des promouvables ; sur 582 promouvables en TCN, 240 sont proposés et 57 retenus soit 9,79 % des promouvables
AGT AGTP		Ce corps qui compte peu d'effectifs, (34 agents) est victime d'une injustice récurrente : chaque année, lors des changements de grade au choix AGT-AGTP, sur 11 promouvables, en 2004 et 11 possibilités de promotion, seulement 8 ont été proposés et 7 retenus.

L'évaluation professionnelle des ITA

Actuellement, et la direction le reconnaît, l'appréciation, par la hiérarchie, du travail effectué par un agent dans le service ou l'unité n'est pas une évaluation. Elle se fait dans la limite des compétences techniques de la hiérarchie et se limite à l'usage de la qualification de l'agent dans l'emploi dans l'unité ou le service. Il est clair que l'avis et l'appréciation du Directeur de l'unité est une donnée insuffisante dans le cadre d'une véritable évaluation. L'évaluation doit être un dispositif indépendant du circuit hiérarchique conventionnel.

Les propositions du SNTRS-CGT

L'évaluation professionnelle doit permettre de prendre en compte la qualification réelle de l'agent et elle ne doit pas se limiter à celle qui est mise en œuvre. Ce point fait nettement apparaître la nécessité d'une expertise par des pairs compétents dans chacun des métiers qui feront l'objet d'une évaluation. La démarche que nous défendons est la mise en œuvre d'une évaluation « quadriennale » des ITA (évaluation continue des agents).

Si on veut prendre en compte la dimension individuelle et collective du contexte de travail, l'examen doit être en phase avec l'évaluation quadriennale des laboratoires. Les Comités d'évaluation quadriennaux ne peuvent être déconnectés de l'évaluation du potentiel technique. Et une évaluation professionnelle d'un ITA ne peut être déconnectée totalement de l'expertise du contexte professionnel.

En effet, le contexte professionnel se compose de trois facteurs :

- Le contexte scientifique
- Le contexte technique
- Le contexte du collectif de travail.

Le contexte scientifique fait référence à ce que l'agent peut apporter au développement scientifique du laboratoire.

Le contexte technique fait référence aux outils et aux équipements technologiques permettant à l'agent d'effectuer son travail dans de bonnes conditions et avec le matériel adéquat.

Le contexte du collectif de travail renvoie aux conditions dans laquelle l'agent exerce sa qualification, à la qualité des relations que l'agent entretient, dans le cadre professionnel, avec ses supérieurs comme avec l'ensemble des personnels.

Les commissions d'évaluation.

Les « commissions d'évaluation » doivent être dépendantes des métiers qu'elles expertisent, par conséquent elles suivent un découpage par BAP et famille professionnelle. Ainsi une BAP importante peut avoir plusieurs commissions d'évaluation sans que cela soit le cas pour toutes.

Les commissions pourraient être composées d'une vingtaine d'experts. Ceux-ci seraient nommés sur des critères d'expertises professionnelles par l'administration et par les organisations syndicales. Paritaires ou non ? Une proposition est d'un tiers par l'administration, un tiers par les syndicats et le dernier tiers désigné par les deux précédents.

Ces experts ne doivent pas avoir un niveau trop éloigné (+ ou - 2 corps maximum) du niveau de compétences expertisé. L'intérêt est de favoriser une meilleure appréciation des niveaux de qualification.

L'évaluation des ITA se ferait en phase avec l'évaluation des laboratoires. Des experts des commissions d'évaluation accompagneront les commissions d'audit des laboratoires afin d'avoir l'expertise scientifique de l'audit et d'apprécier le collectif de travail.

Ces commissions travailleraient :

- sur la base d'un dossier de carrière, du type de 82, établi indépendamment par l'agent et son supérieur hiérarchique sur la base de réponses à des questions ouvertes tendant à décrire le travail technique, son environnement scientifique et collectif,
- sur le rapport du comité d'audit pour les aspects scientifiques,
- sur le rapport des experts des commissions d'évaluation pour le collectif de travail.

Ces commissions pourraient faire des rapports de synthèse sur l'évolution des métiers, des organisations du travail et de leurs conséquences, etc.

Dans les CAP, comme au CAES du CNRS, les élus du SNTRS-CGT luttent contre les licenciements.

Le scrutin aux CAP est la seule élection au CNRS qui mesure la représentativité des syndicats et détermine :

- la participation des syndicats aux instances consultatives (Comité Technique Paritaire, Comité Hygiène et Sécurité ; Commission Nationale d'Action Sociale...).
- les moyens qui leur sont attribués (décharges de service, subventions).

**Voter pour les candidats du SNTRS-CGT,
c'est voter pour des élus qui s'engagent
pour la défense des intérêts moraux et matériels des personnels,
dans tous les aspects de leur vie professionnelle et de leur carrière.**

**Voter pour les candidats du SNTRS-CGT,
c'est aussi donner plus de force à la CGT dans
les instances consultatives du CNRS.**

Ne vous abstenez pas !

**VOTEZ et FAITES VOTER
pour les candidats présentés par le SNTRS-CGT**

Votez dès réception du matériel, à partir du 4 novembre et avant le 21 novembre 2005.