

Renouvellement des délégué/es du personnel Commissions Administratives Paritaires Nationales de l'INRA

ELECTIONS 2018

Quel fonctionnement pour quels enjeux ?

Le renouvellement des *Commissions Administratives Paritaires Nationales (CAPN)* est simultané au scrutin du *Comité Technique (CT)*. Le résultat du vote au CT constitue la mesure de la représentativité syndicale pour les autres instances (CHSCTs, Commissions Formation Permanente nationale et locales).

Pour autant, la participation à l'élection des CAP demeure importante. Il s'agit de l'instance qui a **compétence pour tout ce qui concerne la carrière de chacun/e** : titularisation, mobilité, progression de carrière, situations individuelles...

En votant aux CAPN, vous soutenez la sauvegarde du statut de titulaire, mis à mal par les politiques d'austérité des gouvernements successifs.

En votant pour la liste SUD, vous refusez la mise en compétition des personnes et des équipes, l'explosion de l'emploi contractuel et de la sous-traitance, comme palliatifs à la pénurie de postes ; vous demandez la compensation du handicap à l'accueil et en cours de carrière.

Vous attendez plus d'équité entre catégories statutaires, entre fonctions exercées, entre les femmes et les hommes : soyez assuré/es de notre vigilance sur ces thèmes dans tous les dossiers, l'application du télétravail, la fusion annoncée INRA/IRSTEA...

DEFENDONS LE STATUT DE TITULAIRE

Un emploi stable pour tous les personnels



Un salaire et une évolution de carrière motivants



De bonnes conditions de travail pour tous Une recherche publique efficace et indépendante

Face à la déprime sociale
SOYONS SOLIDAIRES :

VOTEZ SUD-Recherche EPST !

EN GUISE DE COMPTE-RENDU DE MANDAT

Lors du dernier mandat nous avons recherché l'unité syndicale quand c'était possible, et ainsi obtenu deux avancées :

- **Le maintien d'un régime de prime uniforme par grade**, à l'occasion de l'imposition du nouveau régime indemnitaire de la Fonction publique (RIFSEEP). Pour autant, SUD continue à demander **un ajout immédiat de 400 euros dès le budget 2019 pour les Adjoint/es Techniques, afin de compenser la faible revalorisation de leur prime.**
- **Le retour à une campagne annuelle de mobilité interne**, avec 300 profils ouverts cette rentrée. Nous demandons que son calendrier soit élargi pour mieux répondre aux attentes des agents. Cette avancée ne doit pas servir à multiplier les possibilités d'arbitrages de postes, **sans garantir au final un avenir aux corps des Adjoint/es Techniques** qui représentaient finalement 80 des 100 postes supprimés l'an dernier (suivant le bilan social 2017).

La mise sous pression des individus et des collectifs fragilise de nombreux collègues :

- **Lors de changements importants (nouvelle technologie, restructuration...)** nous demandons, avec les délégués en CHSCT, **une expertise externe agréée** (obtenue pour Gefi 2.0, refusée à ce stade par la Direction Générale pour le déménagement à Saclay). Nous préférons la prévention à la distribution d'une prime en compensation des dégâts causés.
- **Les nouvelles recrues, et notamment celles concernées par la voie contractuelle Handicap, sont les plus fragilisées**, avec le manque de temps pour l'accueil par des équipes souvent en sous-effectif. Face à de telles situations de souffrance au travail, nous maintiendrons notre action. Et avec le départ en retraite plus tardif, **la qualité de vie au travail en fin de carrière est à protéger.**

Nos interpellations SUD en CAP, chaque année, se sont concentrées sur des propositions concrètes pour améliorer la carrière et les conditions d'emploi des personnels titulaires :

- InSCRIPTION de la totalité du parcours professionnel, privé et public, dans les fiches de carrière, afin de pouvoir en tenir compte dans les propositions de promotion ;
- Respect des critères de la note de service pour les avancements de corps ;
- Sensibilisation des CAP sur la fin de carrière anticipée des travailleurs handicapés ;
- Sur les bourses annuelles de mobilité, exigence que tous les agents y aient accès y compris celles et ceux des Très Grandes Unités pour les postes ouverts au sein de leur propre TGU ;
- Et demande renouvelée que la plénière des CAP d'ingénieurs-techniciens fasse l'objet d'un compte-rendu écrit... comme cela existe pour celle des corps de chercheurs ! Sinon à quoi bon réunir cette plénière ?

Nous revenons enfin sur trois sujets où des avancées se font attendre :

- **La stagnation du point de sujétion.** Après une légère revalorisation, il demeure en dessous de son juste niveau.
- **La loi « Sauvadet » : en dépit d'une amélioration dans son application à l'INRA**, elle a exclu la majorité des précaires présents à l'INRA durant des années et s'est appliquée sans aucune création d'emploi supplémentaire de titulaires. La multiplication des CDD est aussi préjudiciable à l'avancement des agents titulaires, le calcul des possibilités de changement de corps étant statutairement calculé en fonction du nombre de recrutements par concours externes. Désormais, à l'INRA, c'est même une clause dite de « sauvegarde », garantie par le statut, qui sert à ce calcul dans plusieurs corps, selon un pourcentage sur la totalité de l'effectif présent !
- **Le travail préparatoire des instances déconcentrées, CAP locales** pour les adjoints techniques et les techniciens, et **Commissions Consultatives des Départements de Recherche (CCDR)** pour les assistants-ingénieurs et les ingénieurs **doit s'inscrire dans le cadre national de gestion des corps.** Mais les avis formulés, en CCDR notamment, sont systématiquement repris, alors que leurs périmètres ne mettent pas tous les agents sur un pied d'égalité.

Nous demandons que les CAP nationales garantissent une équité dans le traitement des dossiers. Nous proposons que ces instances déconcentrées s'investissent en priorité dans le suivi de carrière de tous les agents.

PAS DE RECHERCHE DURABLE SANS EMPLOIS DURABLES !

Seul l'emploi stable permet d'assurer la pérennité de la recherche. L'appartenance à la fonction publique n'est pas un frein à la créativité et à la mobilité, que celle-ci soit thématique ou géographique. Pourquoi l'emploi stable sur statut de titulaire ne pourrait-il répondre à toutes les demandes de recherche, y compris celles sur « projets » ?

Seul l'emploi sur statut de fonctionnaire est compatible avec une vraie indépendance. C'est un préalable pour répondre à la demande « *d'expertise scientifique indépendante* ». La charte de déontologie mise en place à l'INRA ne permet pas de contrer les conflits d'intérêt, d'autant plus présents que les sujets de recherche sont financés par le secteur marchand.

Nous revendiquons une garantie de recrutement sur poste statutaire des jeunes chercheurs au plus près de leur thèse.

Au fil des arbitrages budgétaires, sous couvert d'une politique de « repyramidage », **l'effectif de catégorie C a diminué de plus de 60% entre 2004 et 2017** (toujours suivant le Bilan social 2017) **alors que le manque d'agents sur ces fonctions est criant.** Les restructurations permanentes, sous couvert de mutualisation de fonctions communes ou d'activités expérimentales, ont pour but la « récupération » de moyens humains.

Des recrutements à tous les niveaux de qualification demeurent nécessaires !

QUALITE DU STATUT DE TITULAIRE

L'attractivité des métiers de la recherche suppose une refonte des carrières, avec :

- Une politique de concours basée sur l'adéquation aux postes afin de limiter le recrutement de sur-diplômé/es ; et aussi afin de maintenir la possibilité d'accueil d'agents sans diplôme.
- La revalorisation des débuts de carrière, avec la prise en compte entière des périodes d'activité de niveau équivalent, tant dans le privé que dans le public.
- L'amélioration des carrières : les mesures PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) ont supprimé, sans contrepartie, les avancements accélérés d'échelon. Certaines amplitudes indiciaires ont certes augmenté, mais aussi la durée des échelons, ce qui est fortement pénalisant en début de carrière.
- La reconnaissance des qualifications réelles, par un plan de reclassement.

L'année de stage doit être considérée comme une période d'adaptation à sa nouvelle fonction, avec accès à des formations complémentaires... et non comme une mise à l'épreuve !

Lors des promotions, la mise en compétition des agents à l'échelon d'une unité est contradictoire avec la reconnaissance du travail collectif, **élément de base de la recherche.**

Nous demandons la prise en compte de deux dimensions : collective, avec une approche nationale par corps, suivant la réglementation et qui vise à assurer des carrières fluides, sans blocage : **individuelle,** permettant de prendre en compte l'ensemble de la carrière (à l'INRA et antérieurement), plus largement que celle résultant de sa situation administrative du moment.

EVALUATION INDIVIDUELLE

A tous les niveaux nous demandons des évaluations qui se concluent par des conseils et non par des classements qui favorisent la mise en compétition des personnels. Nous souhaitons des modes d'évaluation adaptées à chaque groupe de disciplines ou domaines d'activité y compris les activités d'appui à la recherche.

Nous pensons nécessaire d'instituer pour les corps Techniques et les Assistants Ingénieurs une procédure d'évaluation périodique non hiérarchique (experts de la BAP, Branche d'activité professionnelle), en recours ou en aide à tout agent demandeur. Actuellement les agents de ces corps font l'objet d'une seule évaluation hiérarchique, sans recours et/ou complément.



POUR LE MANDAT A VENIR, VOS ELU/ES SUD SERONT VIGILANT/ES :

- A l'application du télétravail, avec demande d'une option de semaine sur 4 jours pour celles et ceux n'y ayant pas accès (au vu de leur activité professionnelle, d'un domicile non adapté...).
- A la prise en compte dans les propositions de promotion de la totalité du parcours professionnel, dans le privé et dans le public.
- Aux conditions de la fusion annoncée entre l'INRA et IRSTEA, avec garantie d'un traitement égalitaire pour l'ensemble des personnels des deux instituts.

La liste des CANDIDAT/ES, par corps, se trouve dans le matériel électoral adressé à chaque électeur/trice. Il n'y a pas de renouvellement de la CAP Chercheur/se dans l'attente du « remplissage » du nouveau grade de promotion

**Soyons Solidaires :
VOTEZ SUD-RECHERCHE EPST !**

Pour avoir plus d'information sur l'activité du syndicat <http://www.sud-recherche.org>
N'hésitez pas à prendre contact

