



# Elections CAPN 2018



## *Pour être bien représentés, Pour être bien défendus, votez CGT*

**Renforcer la CGT et conforter ses élus, c'est augmenter ses possibilités de défendre votre intérêt, c'est lui permettre de mieux défendre les revendications à l'intérieur de l'INRA**

(points de sujétions, mobilités, taux de promotions, clarté des dossiers et des appréciations, organisation des services...) **comme dans toute la Fonction publique** (salaires, carrières, emplois, précarité, retraites, organisation de la recherche publique...).

Au cours du mandat écoulé, les élus CGT (organisation syndicale majoritaire) ont occupé le plus grand nombre de sièges dans les CAPN. Ils ont contribué, avec toute la CGT, à organiser la résistance et obtenir la mise en place d'un RIFSEEP « adouci ».

Pour les avancements des ITA, ils ont systématiquement défendu le critère d'ancienneté dans le corps, qui permet à tous d'avoir le meilleur déroulement de carrière et ne défavorise pas les plus jeunes, contrairement au critère d'ancienneté à l'INRA.

Depuis les élections de 2014, le gouvernement a appliqué une mauvaise réforme des grilles dénommée Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR), dont des organisations syndicales de l'INRA vantent les mérites. **La CGT, elle, n'a pas approuvé le protocole dont est issue cette réforme, estimant qu'il y avait trop d'effets négatifs en contrepartie de faibles revalorisations indiciaires :**

- La suppression des avancements accélérés d'échelon (AAE) pour les ITA
- Un allongement des grilles par un allongement des durées d'échelons
- Pour certains, des reclassements dans les nouvelles grilles à des échelons inférieurs, induisant un allongement de la durée à effectuer pour arriver en haut du grade
- Des promotions souvent « défavorables » lors des changements de corps AT en TR ou IE en IR.
- Un reclassement des CR2 dans la nouvelle CRNO défavorable pour certains collègues.
- L'instauration du RIFSEEP pour les ITA en lieu et place de la PPR.

**Ajoutons à tout cela que les mesures d'augmentations prévues à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 ont toutes été reportées d'un an.**

Comme toujours, quand les réformes sont effectuées à moyens constants, ceux qui perdent payent pour ceux qui gagnent. **La CGT revendique une amélioration globale de toutes les carrières, la réintroduction des AAE, et une augmentation de 9% de la valeur du point d'indice pour augmenter les salaires (en tenant compte de l'inflation, le point d'indice a perdu 9% de sa valeur depuis 2010).**

A travers son projet CAP2022, les vellétés du gouvernement sont de supprimer des postes et de réduire les dépenses dans la Fonction Publique, en supprimant des pans entiers de missions. Il veut aussi augmenter la part de rémunération liée au mérite (c'est le but du RIFSEEP) et n'accorder des promotions qu'à ceux qui plaisent à leurs supérieurs hiérarchiques. Pour cela, il est prévu de réduire considérablement le rôle des CAP qui ne discuteraient plus des avancements ni des mobilités, ne serviraient plus de recours sur des questions individuelles, mais devraient se contenter de débattre des métiers et jouer l'unique rôle de conseil de discipline. Les promotions seraient distribuées suivant le bon vouloir des chefs de service. **La CGT-INRA revendique le maintien des prérogatives des CAP en matière d'avancements, de mobilités et de recours individuels, et demande que ces prérogatives soient également accordées aux CAP des CR et des DR.**

Les élus CGT, avec toute la CGT-INRA, continuent de combattre le projet Saclay qui, comme depuis longtemps dénoncé, conduit à une mise en souffrance des personnels, et des collectifs de recherche, embarqués de force par leurs établissements dans ce funeste projet. Ils refusent le projet de fusion de l'INRA avec l'IRSTEA parce que les conditions sociales des personnels des deux organismes ne peuvent qu'en pâtir. Quelle que soit l'issue de ces deux combats, les élus garderont à l'esprit que ces mutations ne sont pas choisies par les collègues et agiront pour limiter les dégâts et obtenir les compensations nécessaires.

**Pour tous les Ingénieurs, Techniciens et Administratifs, la CGT a une revendication fondamentale : que chaque agent effectuant une carrière complète à l'INRA puisse atteindre le corps supérieur à celui dans lequel il a été recruté.**

**Les changements de corps au choix, c'est statutaire, sont fonction du nombre de recrutements. Moins de recrutements en AI = moins de promotions pour les TREX.** Une solution pour tous ceux qui sont bloqués : transformer des emplois de chaque corps en autant d'emplois du corps supérieur. Cette procédure spéciale est un plan de transformation d'emplois que la CGT revendique auprès de la direction de l'INRA et des ministères (Enseignement Supérieur Recherche et Fonction Publique).

## Déroulements de carrières et avancements des AT, TR, AI, IE, IR

**Pour la CGT-INRA, les avancements au choix doivent bénéficier au plus grand nombre et être attribués équitablement.**

La CGT-INRA et ses candidats :

- fondent leur action sur le principe suivant : chaque agent doit pouvoir, au cours de sa carrière, accéder au corps immédiatement supérieur à celui dans lequel il a été recruté,
- privilégient l'ancienneté de l'agent dans son corps (ou dans un corps équivalent de la Fonction Publique) et non son ancienneté à l'INRA,
- revendiquent la réintroduction des avancements accélérés d'échelon à six mois pour tous

### Adjoints Techniques de la Recherche

Depuis quatre ans, le nombre de dossiers traités en CAPN individuelles que ce soit en refus de titularisation directe ou conseil de discipline a fortement augmenté. Malgré les difficultés rencontrées, les élus CGT-INRA sont systématiquement intervenus pour que les droits des agents soient scrupuleusement respectés et ce quels que soient les faits qui leur étaient reprochés.

La CGT-INRA et ses candidats poursuivront la lutte en martelant les revendications suivantes :

- Nous exigeons la réaffectation des sommes correspondant à la prime d'excellence scientifique (PEDR) pour abonder les promotions de tout le personnel.
- Nous exigeons le retour des Avancements Accélérés d'Echelon (AAE).
- Nous ne sommes pas du sous-personnel, notre travail mérite autant que les autres collègues.
- A même travail, même rémunération. Pour les astreintes du week-end, nous exigeons la revalorisation au niveau TR du point de sujétion des AT.
- La CGT-INRA et ses candidats réaffirment que les tâches d'exécution et d'entretien doivent demeurer dans la Fonction Publique, en particulier à l'INRA, dans les Services d'appui des Centres et dans les Unités Expérimentales (animalier, plombier, chauffagiste...).

Le corps des AT est en constante diminution : de 2000 à 2017 le corps a fondu de 2360 agent à seulement 942. Dans ces conditions et à cette vitesse, le corps des AT est en voie d'extinction (cf. graphe ci-contre).

A l'INRA pour le corps des AT le travail est là mais il ne va bientôt plus y avoir personne pour le faire. Les emplois d'exécution sont sacrifiés !

Pour que l'organisation et les conditions de travail soient améliorées et afin de réduire les situations de souffrances au travail, notamment dans les Services d'appui des Centres et dans les Unités Expérimentales, nous exigeons :

- l'arrêt des mutualisations et de l'externalisation.
- l'ouverture de nombreux postes dans le corps des AT au niveau ATP2 mais aussi la reprise par l'INRA de recrutement en AT1 pour les agents sans diplôme.

### Techniciens de la Recherche

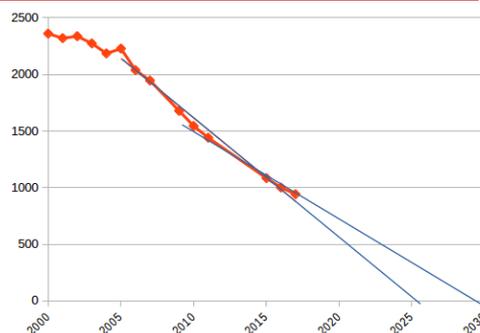
**La grille.** PPCR a soit disant revalorisé les grilles, mais a en réalité allongé les durées d'échelon. La grille des TRNO a d'ailleurs été tellement peu revalorisée que la promotion de ATP1 en TR se traduit souvent par un déroulement de carrière moins favorable que si l'agent était resté ATP1. La CGT revendique la suppression d'un échelon dans la grille des TRNO pour pallier ce problème et permettre aux TRNO d'accéder plus rapidement au grade supérieur.

### RIFSEEP

**La CGT a prouvé qu'elle avait été le plus solide rempart à la mise en place du RIFSEEP tel que prévu par l'administration. Cette bataille gagnée par la CGT risque d'être remise en question si la fusion INRA/IRSTEA va à son terme.**

**Au-delà du RIFSEEP, c'est la dévalorisation du point de sujétion et des compensations pour déplacement qui se profile pour les AT et les TR.**

**Les élus CGT s'engagent à être, comme ils l'ont fait à chaque fois, le dernier rempart contre ces changements qui impacteraient profondément le pouvoir d'achat.**



**RIFSEEP.** La CGT-INRA note que la prime (IFSE) versée mensuellement aux TR est plus élevée que l'ex PPR, mais ce n'est pas grâce à l'individualisation introduite par le RIFSEEP. C'est parce que la CGT-INRA a initié le combat, et que les agents se sont mobilisés. La CGT-INRA refuse la modulation des primes et demande donc l'abrogation du RIFSEEP et le retour à une PPR augmentée, avant l'intégration des primes dans le salaire pour une meilleure pension de retraite.

**Carrières.** Une procédure spéciale de transformation d'emplois de TR en AI est indispensable pour permettre aux 800 TREX promouvables en AI d'accéder enfin à la catégorie A. La CGT-INRA et ses candidats revendiquent une augmentation sérieuse des possibilités de promotion pour les passages de TRNO en TRSUP et de TRSUP en TREX.

**Conditions de travail.** La diminution des postes d'Adjoints Techniques impacte fortement les conditions de travail des TR qui doivent remplir les tâches dévolues aux AT en sus des leurs. La CGT-INRA et ses candidats continueront de revendiquer un renforcement des recrutements dans tous les corps, en l'occurrence ici en AT et en TR.

## Assistants Ingénieurs, Ingénieurs d'Études et Ingénieurs de Recherche

**Pour tous les ingénieurs (AI, IE et IR),** la CGT-INRA revendique que chaque agent soit bien destinataire de l'avis émis par son chef de département pour une promotion et que les quatre CCDR utilisent les mêmes critères pour assurer une gestion nationale des corps pour chaque type de promotions.

**Pour les AI,** la CGT INRA s'opposait à la suppression du corps, qui aurait renvoyé le recrutement de niveau Bac+2 en catégorie B et aurait encore plus compromis les possibilités de promotion de catégorie B en catégorie A. Elle se félicite donc de son maintien avec une structure à un seul grade. Mais force est de constater que, comme pour la plupart des corps, la réforme PPCR n'aura apporté qu'un ridicule nouvel échelon sommital qui allonge la carrière de 3 ans pour un gain de... 10 points d'indice.

**Pour les IE et IR,** même si elle est opposée aux CEI, la CGT demande que des observateurs syndicaux en suivent les travaux afin de veiller à une réelle équité. Et elle réclame que les avis des CEI ne soient pas utilisés par les CCDR et les CAPN, les CEI ayant en effet un rôle différent.

Dans la réforme PPCR, la carrière des IE a été mieux revalorisée que celle des IR. Les IE peuvent terminer leur carrière en Hors Classe (indice terminal porté à 821 en 2021), alors que les IR terminent le plus souvent en IR1 (indice terminal à 830). Pour une grande majorité des IE, il devient aujourd'hui plus intéressant d'envisager de dérouler et terminer la carrière en IEHC, plutôt que de prétendre à un passage en IR2 qui oblige à plafonner

## Chargés de Recherche et Directeurs de Recherche

Pour les Chargés de Recherche, faute d'avoir accepté de remplir la nouvelle Hors Classe dès que c'était possible, la Direction Générale de l'INRA a décidé de reporter le vote pour la CAPN des CR en 2019, une fois que la campagne de promotion pour septembre 2017, janvier 2018 et janvier 2019 sera réalisée.

Les délégués CGT défendent le métier de chercheur dans une vision publique de la recherche et réclament en conséquence des financements récurrents permettant à chaque équipe de mener des recherches de base sur le long terme, une politique organisationnelle qui privilégie le

## OUI à la mobilité choisie, NON à la mobilité forcée

La CGT-INRA a défendu et obtenu **le retour à une campagne annuelle, permettant de satisfaire aux besoins de mobilité choisie, y compris pour les chercheurs. Les nouveaux dispositifs mis en place depuis 2 ans offrent davantage de possibilités.**

**Les restructurations utilisent souvent un aspect de la mobilité que nous condamnons. La mobilité forcée est appliquée à l'INRA. Ça s'est déjà passé et ça continue de se passer.** Avec l'opération Saclay se profilent des mouvements non choisis de grande ampleur en région Ile de France, pour toutes les catégories de personnel. **Dans toutes ces opérations, qui n'ont comme objectif que de répondre à de sacro-saints critères économiques ou de prestige, mais jamais aux besoins de la Recherche et de ceux qui la font et l'appuient, vous pourrez compter sur les élus de la CGT-INRA.**

plusieurs années à l'indice sommital (722). Les élus CGT-INRA continueront d'exercer une vigilance extrême sur ces passages IE-IR en s'assurant que les agents proposés aient bien eu toutes les informations et disposent de motivations personnelles pour accepter ce qu'il est devenu compliqué de considérer encore aujourd'hui comme une « promotion ». Compte tenu de cette situation, la CGT-INRA demande que l'administration dispose d'outils de simulation fiables pour guider les agents dans leur choix, outils indiquant bien l'impact, en euros, à court et long terme, sur le traitement des agents et ensuite sur leur retraite. Pour remédier à cette anomalie, la CGT-INRA demandera, sur la base des grilles d'évolution de carrière actuelles, que le passage se fasse directement d'IEHC en IR1 pour que cela corresponde bien à une véritable promotion pour l'agent, solution qui évite également la concurrence lors du passage en IR1 avec de jeunes agents IR2.

La réforme PPCR ouvre une possibilité d'avancement au choix au grade IRHC, mais limitée à 30% des promotions de sélection professionnelle, soit 8 possibilités en 2018 pour 482 promouvables. L'évolution vers IRHC concerne, au total, chaque année, un peu moins de 6% du corps, contre environ 15% pour IEHC. La CGT-INRA s'étonne et s'inquiète de cette dévalorisation de la carrière IR qui ressort de ces nouvelles grilles après application PPCR.

collectif et non l'excellence et l'individualisme, ainsi qu'une revalorisation générale de la carrière des chercheurs. Ils seront également vigilants à éviter pour tous les chercheurs le poids du contrôle technocratique et la multiplication des tâches hors-science.

C'est pourquoi ils s'opposent aux choix de la Direction Générale qui prône le passage en CRHC pour les chercheurs qui veulent continuer à faire de la science et le passage en DR pour ceux qui seraient destinés à des tâches de "manager".

# Des candidates et candidats proches de vous

Comme par le passé, les élus CGT examineront les dossiers de tous les promouvables, y compris ceux portant les mentions « Non Proposé » ou « Opposé ».

Quels que soient les corps et grade auquel vous appartenez, vous pouvez contacter vos élus CGT en cas de difficulté individuelle : refus de temps partiel, de télétravail, de formation, de relation avec votre hiérarchie, etc.

Nos élus en CAP locales et nationales et nos représentants en CCDD, formés ensemble, travaillent en lien étroit les uns avec les autres.

## Adjoints Techniques de la Recherche

### ATP2

1. Jean-Francois Bouhiron, Nouvelle-Aquitaine-Poitiers – Lusignan
2. Julien Magnaudet, Auvergne - Rhône-Alpes – Clermont-Ferrand
3. Philippe Knapen, Bretagne-Normandie – Rennes
4. Régis Tomas, Occitanie-Toulouse – Toulouse

### ATP1

1. Ludovic Pasquier, Val de Loire – Orléans
2. Marie Chantal Ferdinand, Antilles-Guyane – Guadeloupe
3. Magali Eygrier, Provence-Alpes-Côte d'Azur – Montfavet
4. Claudia Bardou, Auvergne - Rhône-Alpes – Lyon

## Techniciens de la Recherche

### TRNO

1. Chantal Brachet, Occitanie-Montpellier – Montpellier
2. Dominique Simonneau, Nouvelle-Aquitaine-Poitiers – Magneraud
3. Vêrane Sarnette, Provence-Alpes-Côte d'Azur – Montfavet
4. Gilles Nourrisson, Grand Est – Nancy – Nancy
5. Laurence Renoult, Bretagne-Normandie – Rennes
6. Alexis Bernard, Val de Loire – Orléans

### TRSU

1. Didier Campergue, Occitanie-Toulouse – Toulouse
2. Suzia Gélabale, Antilles-Guyane – Guadeloupe
3. Christophe Gauthier, Val de Loire – Tours
4. Sylvie Fournet, Ile De France - Versailles-Grignon – Versailles

### TREX

1. Dominique Tiziani, Auvergne - Rhône-Alpes – Clermont
2. Lucina Abinne-Molza, Antilles-Guyane – Guadeloupe
3. Pascal Gras, Occitanie-Montpellier – Narbonne
4. Yvan Mercier, Nouvelle-Aquitaine-Bordeaux – Saint-Pée-sur-Nivelle

## Assistants Ingénieurs

1. Didier Betored, Provence-Alpes-Côte d'Azur – Avignon
2. Philippe Duffé, Bretagne-Normandie – Rennes
3. Sabine Delaunay, Paris-Siège – Paris
4. Laurence Artige, Auvergne - Rhône-Alpes – Theix

## Ingénieurs d'Etudes

### IECN

1. Christelle Troadec, Ile de France - Versailles-Grignon – Versailles
2. Dominique Fortini, Nouvelle-Aquitaine-Poitiers – Magneraud
3. Jean-Louis Diman, Antilles-Guyane – Guadeloupe
4. Roger Boll, Provence-Alpes-Côte d'Azur – Biot

### IEHC

1. Gregoire Aubert, Bourgogne-Franche-Comté – Dijon
2. Josiane Aïoun, Ile de France - Jouy-en-Josas – Jouy-en-Josas
3. Gilles Boutet, Bretagne-Normandie – Rennes
4. Christiane Bœuf, Auvergne - Rhône-Alpes – Clermont

## Ingénieurs de Recherche

### IR2

1. Djamila Onesime, Ile de France - Jouy-en-Josas – Jouy-en-Josas
2. Cyril Girardin, Ile de France - Versailles-Grignon – Grignon
3. Laurent Crespin, Auvergne - Rhône-Alpes – Lyon
4. Didier Combes, Nouvelle-Aquitaine-Poitiers – Lusignan

### IR1

1. Eric Latrille, Occitanie-Montpellier – Narbonne
2. Stephane Muñoz, Occitanie-Toulouse – Toulouse
3. Marie-Françoise Devaux, Pays De La Loire – Nantes
4. Jeanine Lherminier, Bourgogne-Franche-Comté – Dijon

## Directeurs de Recherche

### DR2

1. Jean-Michel Salmon, Occitanie-Montpellier – Pech Rouge
2. Fabrice Foucher, Pays de la Loire – Angers
3. Joelle Dupont, Val De Loire – Tours
4. Carole Kerdelhué, Occitanie-Montpellier – Montferrier sur Lez

### DR1

1. Bruno Fady, Provence-Alpes-Côte d'Azur – Avignon
2. Thomas Guillemaud, Provence-Alpes-Côte d'Azur – Sophia Antipolis
3. Christian Gary, Occitanie-Montpellier – Montpellier
4. Flavie Vanlerberghe, Occitanie-Montpellier – Montferrier sur Lez