



ITRF
Ingénieurs Techniciens Recherche Formation

Vade Mecum

Commissions administratives paritaires nationales (CAPN)

Commissions administratives paritaires académiques (CAPA)

- 1- Le statut général de la Fonction Publique
Historique
- 2- Le classement dans un corps ou la grille de classification
Exemple des Personnels de Recherche et Formation
- 3- L'égalité de traitement se traduit par des droits :
 - l'égalité d'accès
 - le caractère impersonnel du traitement
 - le déroulement de carrière
- 4- La notion de carrière et son déroulement
- 5- La qualification
- 6- Le déroulement de carrière se conjugue sur 3 dimensions qui constituent les 3 moments d'intervention des CAP (en plus du recours disciplinaire)
 - La Bonification de durée d'échelon
 - Le changement de grade
 - Le changement de corps
- 7- Le rôle des CAP Nationales ou Académiques, selon le mode de gestion des corps concernés
- 8- La loi LRU et les RCE

1- Le statut général de la Fonction Publique

Il remonte à septembre 1941, sous Vichy. Il fut abrogé en 1944 et remplacé par le statut général des fonctionnaires de l'état en 1946.

En 1959, est promulguée une ordonnance modifiant le statut général dans la mesure où la Constitution de 1958 réserve au seul législateur la fixation des règles appliquées aux fonctionnaires.

Il faudra attendre la loi du 13 juillet 1983 (Anicet Lepors) pour voir marquer la volonté d'englober dans la Fonction Publique d'autres catégories que celles de l'Etat. Cette loi constitue le titre 1^{er} du statut général qui, s'appliquant à l'ensemble des fonctionnaires, porte les droits et obligations des fonctionnaires.

Trois autres lois ont suivi :

- la loi du 11 janvier 1984 qui concerne la Fonction Publique d'Etat (titre 2)
- la loi du 26 janvier 1984 qui concerne la Fonction Publique Territoriale (titre 3)
- la loi du 9 janvier 1986 qui concerne la Fonction Publique Hospitalière (titre 4)

C'est donc en termes de droits et d'obligations que se comprend la relation que nous entretenons avec notre employeur, l'Etat.

Ce système est aujourd'hui menacé et nous sommes dans une période à grands risques concernant ces acquis statutaires. En effet, après que toute la Fonction Publique soit secouée par la décision de faire des économies en ne remplaçant pas 1 départ à la retraite sur 2 et en mettant en place la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), la loi LRU dans le Supérieur a dévolu aux établissements la gestion de la masse salariale en lui adjoignant un plafond d'emplois.

Il s'agit en fait du dépeçage pur et simple du statut de la Fonction Publique et de la remise en cause radicale des principes qui fondent nos garanties.

Nous verrons que cette nouvelle disposition et les RCE dont sont dotés nos Présidents viennent heurter violemment les principes sur lesquels nous sommes encore censés siéger ...

Mais il convient d'abord de rappeler ces principes :

2- Le classement dans un corps ou la grille de classification Exemple des Personnels de Recherche et Formation

Comme toutes les grilles de la Fonction Publique, celle qui concerne la Recherche et la Formation est construite à partir des paliers constitués par les titres et diplômes scolaires et universitaires. A chaque niveau de formation, correspond une population d'agents soumis aux mêmes règles. Ces agents sont regroupés dans un même corps.

En Recherche et Formation, nous comptons cinq corps :

- ❖ Adjoints pour les non-diplômés ou les titulaires d'un CAP,
- ❖ Techniciens au niveau Bac, Bac +2
- ❖ Assistants-Ingénieurs pour Bac+2,
- ❖ Ingénieurs d'études à Bac+3
- ❖ Ingénieurs de Recherche à Bac+5

Chacun de ces corps est doté d'un statut particulier c'est-à-dire d'un dispositif juridique fixant pour chacun des corps les modalités d'application du statut général qui concerne le recrutement, les règles d'avancement

et le traitement indiciaire. En ce sens, on dit que le corps est la base du principe d'égalité de traitement des fonctionnaires.

3- L'égalité de traitement se traduit par des droits :

- **l'égalité d'accès** avec un recrutement par concours qui garantit l'examen de l'aptitude des candidats à travailler dans la Fonction Publique et une limitation du choix de l'autorité hiérarchique,

Pourquoi cet attachement au concours ? et en quoi est-il lié à l'indépendance du fonctionnaire ? Simplement parce qu'il constitue le seul moyen de donner à une personne le classement adéquate correspondant à sa qualification. Dit autrement, c'est le concours qui lui confère un grade et ce grade lui donne vocation à occuper un emploi donné. Ainsi, c'est parce qu'il a ce grade-là qu'il occupe cet emploi-là et non parce qu'il occupe cet emploi qu'il est classé dans ce grade.

Exemple : une personne qui a une licence passe le concours de Technicien, cela signifie qu'elle revendique qu'on lui reconnaisse la qualification de **Technicien** en lui conférant le grade de Technicien. Elle sera donc classée sur la grille des techniciens et aura vocation à occuper un poste de Technicien, en conséquence de quoi, elle sera rémunérée sur la grille de traitements des Techniciens.

Si, par la suite, ses fonctions glissent et que cet agent est mis au placard, par exemple, il peut se retrouver à faire du prêt dans une BU ou à balayer le labo : quoiqu'il arrive, il sera toujours Technicien et payé comme Technicien. Il pourra aussi protester et obtenir que l'Administration le rétablisse dans des fonctions correspondantes à son grade.

C'est cela qu'on appelle, dans notre statut, **la séparation du grade et de l'emploi**.

L'avantage d'une telle garantie n'est pas à démontrer : personne ne peut vous contester votre classement. Votre grade vous appartient, comme vous appartient votre qualification et elle vous est toujours reconnue et rémunérée.

Bien sûr, dans le contexte de chômage et de recherche éperdue d'un emploi, cette garantie peut apparaître comme un piège. En effet, nombre de diplômés passent des concours sous-qualifiés, effectuent des tâches à leur véritable niveau de qualification et sont pourtant rémunérés à hauteur de leur grade, c'est-à-dire en dessous de leur qualification. Ceux-là ont tendance à contester donc le fonctionnement du statut.

Il est vrai que l'évolution de la société et parfois des mentalités semblent prendre le dessus, mais réfléchissons bien, si l'on fait tomber cette garantie, demain, plus rien ne garantira à l'agent que son classement sera définitif. Il pourra donc être remis en cause pour n'importe quelle raison, le traitement pourra être revu à la baisse et la garantie de l'emploi n'aura plus de raison d'être.

N'importe quel changement de situation pourra en fait être l'occasion d'une remise en cause du classement précédent. Là, pour le coup, la latitude de la hiérarchie serait totale, comme dans une entreprise privée où le contrat de travail se négocie de gré à gré.

- **le caractère impersonnel du traitement** ne dépend pas de la manière de servir. Cette deuxième garantie collective découle de la 1^{ère} et ne mérite pas un long développement.

Le traitement, dans la logique statutaire, est donc indépendant des conditions dans lesquelles la qualification se met en œuvre. Un « chefaillon » hostile ne peut pas décider comme ça de diminuer ou supprimer le traitement d'un fonctionnaire.

Notons simplement qu'il s'agit du traitement indiciaire, strictement défini, et non pas des primes qui, elles, sont par nature modulables et, aujourd'hui, largement modulées. De nombreux rapports et projets remettent en cause ce principe et proposent une rémunération à trois niveaux.

La Réforme de l'Etat, au début des années 2000, avait déjà prévu « *la restructuration de la rémunération des personnels de l'Etat autour de trois composantes* :

- *la rémunération correspondant au grade détenu, (minimum indiciaire)*
- *celle des responsabilités exercées (NBI par exemple) et*
- *celle des résultats obtenus par les fonctionnaires* » (prime modulable).

Ainsi, au traitement indiciaire, s'ajouterait une bonification indiciaire fonctionnelle et une prime aux résultats.

Depuis 2000, les choses n'ont pas traîné et ce projet a donné naissance, en 2008, à la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) qui comprend 2 parts, cumulables et modulables indépendamment l'une de l'autre :

- une part fonctionnelle, modulable de 1 à 6, tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées.
- une part individuelle, modulable de 0 à 6, tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir de l'agent. Le montant de cette part fait l'objet d'un réexamen annuel au vu des résultats de l'évaluation.

La PFR est exclusive, par principe, de toutes autres indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles qui sont listées dans l'arrêté. Tout d'abord appliquée aux personnels administratifs, elle sera, à terme, généralisée à tous les personnels.

- **le déroulement de carrière**, à l'intérieur d'un corps, voire dans deux corps successifs.

Et c'est là qu'interviennent les CAP (Nationales ou Académiques) et, dans le Supérieur, les CPE (Commissions paritaires d'établissement)

En effet, le déroulement de carrière n'est pas l'affaire exclusive de la hiérarchie, heureusement. Les personnels ont le droit et le devoir de jouer un rôle qu'on peut qualifier de déterminant dans tout le processus d'élaboration des décisions d'avancement et de promotion. Pour cela ont été mises en place des Commissions fonctionnant de façon paritaire.

Dans les limites du paritarisme, elles ont pour tâches le contrôle des opérations, la défense des agents du corps concerné, la mise en avant de principes ou de critères de choix, la proposition et la confrontation des points de vue.

Pour les élus de la CGT, c'est l'attachement aux principes du statut général et à la conception CGT de la qualification qui guideront leur action, au sein de la CAP (ou CPE) dans lesquelles ils sont élus.

4- La notion de carrière et son déroulement

Par définition, une carrière c'est une notion évolutive et, dans le statut de la Fonction Publique, son déroulement est codifié par les dispositions du statut particulier du corps auquel on appartient. C'est pourquoi, chaque statut particulier a sa grille propre dans laquelle se déroule la carrière.

La carrière est une garantie collective puisqu'elle s'applique à tous les fonctionnaires et un droit individuel puisqu'il est attaché au classement personnel de chaque agent.

Il y a déroulement de carrière parce que, tout au long de sa vie professionnelle, un fonctionnaire verra sa **qualification** évoluer en même temps qu'évoluera son classement.

5- La qualification

Rappel de la définition par la CGT de la qualification d'une personne.

Cette notion et son contenu vont avoir toute une série de conséquences sur notre conception de la classification d'un salarié (et, pour ce qui nous concerne, d'un fonctionnaire) au moment de son recrutement et au long de sa vie professionnelle.

La qualification est l'ensemble des connaissances, théoriques et pratiques, acquises par l'étude et par l'expérience, des savoirs et des savoir-faire, des capacités propres à l'individu et qui peuvent être mises en œuvre dans l'exercice de son activité professionnelle. On pourrait dire que la qualification est le bagage du salarié.

En ce sens, et c'est bien l'idée de la CGT, pour nous, il n'y a pas d'homme ou de femme qui soit « sans qualification » ; la vie suppose l'acquisition de certains savoir-faire ou expérience qui constitue un minimum de qualification. Alors, on a coutume de dire qu'on a affaire à des individus « sans qualification particulière ».

Dans l'image désormais classique du travailleur qui vend sa force de travail, la qualification représente la valeur de celle-ci, c'est-à-dire ce qui permet de fixer un salaire à ce travailleur. Ainsi, sont nées les grilles dans lesquelles sont classées les qualifications et dans la foulée, les grilles de salaires dont la hiérarchie va répondre à celle des premières.

Ces grilles sont le résultat d'une construction elle-même évolutive, dépendant de l'évolution du système productif, de celle du système éducatif et des rapports sociaux entre salariés et employeurs. Ainsi, se sont tricotés les conventions collectives dans le privé, les statuts dans les grandes entreprises publiques et le statut des fonctionnaires dans la Fonction Publique qui, dans la plupart des cas, fixent les différents niveaux de qualification en correspondance des différents niveaux de formation, c'est-à-dire des diplômes scolaires et universitaires.

6- Le déroulement de carrière se conjugue sur 3 dimensions qui constituent les 3 moments d'intervention des CAP (en plus du recours disciplinaire).

La grille est une **succession d'échelons indicés** qui permettent de calculer le traitement à chaque moment de la carrière.

C'est en effet une évolution **automatique** de l'agent que comporte d'abord la carrière.

On peut dire que ces passages successifs d'échelon traduisent 2 choses :

- l'augmentation naturelle de la qualification de l'agent par l'accumulation de pratiques et d'expériences diverses, dans l'activité de travail
- et la progression du traitement dans une perspective sociale de maintien du pouvoir d'achat.

Sachons que toutes les professions, dans le privé par exemple, ne sont pas dotées de ce système de gain acquis automatiquement par l'agent, au vu de son ancienneté.

- **La Bonification de durée d'échelon**

Le 1^{er} acte de la hiérarchie dans le déroulement de la carrière est donc de procéder à une bonification ou une majoration de durée d'échelon, selon la qualité de l'agent. C'est la procédure d'évaluation/notation qui a introduit la possibilité de majorer cette durée, en cas de mauvaise évaluation de l'agent.

- **Le changement de grade (Tableau d'avancement = TA)**

Au-delà de ce déroulement minimum, la carrière doit se comprendre à l'intérieur d'un corps, c'est-à-dire souvent sur **2 ou 3 classes différentes**, sauf pour les corps dits « cylindriques » comme celui d'Assistant-Ingénieur.

Nous revendiquons, à la FERC Sup, la disparition des classes qui nous semblent n'être que des barrages artificiels au déroulement de la carrière. En effet, les fonctions exercées et les missions réalisées ne sont pas différentes selon qu'on est Technicien de classe normale ou Technicien de classe exceptionnelle.

Encore pire, la catégorie C est aujourd'hui réduite à un seul corps mais se trouve pourvue de 4 échelles ou classes ! Comment voulez-vous que, dans de telles conditions, la carrière de ces agents se déroule du 1^{er} au 4^{ème} ? Compte-tenu des durées d'échelon et des possibilités de changer de grade, c'est pratiquement impossible ! Quoiqu'il en soit, ce passage d'une classe à une autre se fait la plupart du temps par Tableau d'Avancement et par examen professionnel.

- **Le changement de corps (Liste d'aptitude = LA)**

Enfin, chaque statut prévoit les conditions nécessaires pour passer d'un **corps à un autre**, si la qualification de l'agent a changé **qualitativement**, par exemple à la suite d'une formation qualifiante ou par une longue pratique professionnelle.

Cette possibilité est ouverte par concours internes ou par Liste d'Aptitude

7- Le rôle des CAP (Nationales ou Académiques, selon le mode de gestion des corps concernés)

Le statut de la Fonction Publique prévoit que le déroulement de carrière, avec ses 3 dimensions :

- accélération d'échelon,
- Tableau d'Avancement pour un changement de grade
- Liste d'Aptitude pour un changement de corps

Font l'objet d'une double intervention

- Celle de la hiérarchie qui choisit de proposer ou non un agent, avec ses instruments de mesure propres (ex l'entretien d'évaluation)
- celle des élus des personnels qui, dans des instances paritaires, vérifient et contrôlent les choix de l'Administration et proposent des alternatives.

Ajoutons que, depuis près de 15 ans, les CPE siègent dans chaque établissement pour préparer ce travail, au plus près des personnels eux-mêmes, avec des élus locaux. Pour les personnels académiques (inspection, Rectorat et EPLE), des groupes de travail ad hoc sont réunis.

En conclusion

Le rôle essentiel des commissaires paritaires est d'intervenir dans la gestion de ce droit individuel qu'est le déroulement de la carrière. S'y ajoutent le traitement de problèmes de gestion individuelle tels que titularisation, congés formation, mutation, temps partiel, congés syndicaux, demandes de sanctions disciplinaires, etc.

La CAP étant une instance **consultative**, elle n'élabore en tout état de cause qu'un avis et la voix de son Président est prépondérante. Cela fait assez mesurer la marge de manœuvre et de bataille laissée aux élus.

Les élections se font sur liste syndicale et, donc, les commissaires paritaires de notre organisation sont à la fois défenseurs des intérêts des personnels et porteurs des positions et revendications CGT. Cette double casquette les met en responsabilité non seulement de jouer leur rôle d'élus mais aussi de le faire avec les outils de réflexion collective que nos débats d'organisation syndicale CGT ont fait émerger.

La défense du statut de la Fonction Publique est de ceux-là qui exige que nous ne nous contentions pas d'intervenir du point de vue technique ni d'appliquer mécaniquement les critères que l'Administration nous impose dans ses circulaires de gestion mais que nous ayons une vision politique (au sens syndical du terme) et global de la situation de l'emploi et des politiques de GRH menées dans notre secteur.

En effet, en tant qu'élus CGT, nous refusons de jouer la co-gestion, nous devons plutôt utiliser les instances pour promouvoir d'autres points de vue, contrer les plus nocifs de l'Administration et faire échec à toute velléité de clientélisme, pour contribuer à la reconnaissance des qualifications, défendre une rémunération digne et contribuer à la transparence et l'équité.

8- La loi Liberté et Responsabilité des Universités (LRU) et les Responsabilités et Compétences Elargies (RCE)

Cela étant, la loi LRU et le passage aux Responsabilités et compétences élargies de nos établissements nous placent dans un contexte particulier et risquent de chambouler quelque peu :

- les conditions dans lesquelles nos élus siégeront,
- les procédures suivies par l'Administration,
- les conditions de nominations des agents retenus.

En effet, auparavant, les emplois de fonctionnaire de notre secteur étaient votés au budget de l'Etat par l'Assemblée Nationale qui adoptait le budget de la Nation chaque année. Les possibilités de d'avancement et de promotions, dégagées par les départs qualifiés de « naturels » (décès, longs congés, repyramidages, mutations externes, dégels d'emplois, ainsi que les concours assuraient au statut sa vitalité avec des carrières pour les plus anciens et des recrutements de nouveaux fonctionnaires.

Les CAP se concentraient sur l'examen de dossiers aussi homogènes que possible et, en toute indépendance, pouvaient proposer qui elles souhaitaient pour l'avancement, quels que soient les établissements, les régions où ils exerçaient et la BAP à laquelle ils appartenaient. Le Ministère, au vu de la liste définitive des promus, affectait les supports aux établissements affectataires des agents proposés.

Aujourd'hui, les conditions sont différentes : c'est chaque établissement qui devra dégager dans sa masse salariale, les sommes nécessaires pour offrir à ses agents promus de nouveaux supports (grades ou postes).

Alors, plusieurs questions se posent et plusieurs scénarii sont possibles :

- la CAP est souveraine et l'établissement est **contraint** par ses décisions. L'établissement **doit** s'arranger pour trouver les financements
- le Ministère n'a pas l'autorité (ou la volonté) sur les établissements et cela peut aboutir à des refus de promotions si l'établissement refuse ou ne peut pas trouver les financements
- l'établissement fait le travail en amont et c'est lui qui **contraint** les CAP à prendre en compte ses possibilités budgétaires propres. Comment le fait-il ? soit en réunissant le CT (Comité technique) avant la CPE pour définir les possibilités d'avancement en son sein et les imposer ensuite à la CPE, soit en communiquant à la CAPN ses desiderata ou ses impossibilités.

Mais se poserait ensuite la question des agents proposés appartenant à des établissements ne pouvant (ou ne voulant) pas dégager de support...

Leur droit statutaire serait alors bafoué... et le Tribunal Administratif saisi vraisemblablement...

Globalement, le problème fondamental que pose cette nouvelle situation, c'est la difficulté de concilier **une gestion nationale et académique des carrières et une gestion locale des masses salariales**

Cette difficulté structurelle et politique se déclinera dans des termes similaires (peu ou prou) pour les mutations, les concours et, à terme, pour les rémunérations.

Statut des Personnels de Recherche et Formation au 01.01.2012

grille de qualification	grille de classification	grille salariale
	IR HC (grade de recrutement)	
Grande École ?	IR 1 (grade de recrutement)	INM 412 → INM 963 IB 473 → A3
Doctorat, doctorat d'Etat, professeur agrégé des lycées, archiviste paléographe, docteur ingénieur, docteur de troisième cycle, diplôme d'ingénieur délivré par une école nationale supérieure ou par une université, diplôme d'ingénieur de grandes écoles de l'Etat ou des établissements assimilés.	Ingénieur de Recherche	
Licence (niveau II)	Ingénieur d'Études	INM 370 → INM 783 IB 416 → IB 966
Bac+2 (niveau III)	Assistant-Ingénieur	INM 339 → INM 604 IB 366 → IB 730
Bac+2 (niveau III)	Technicien classe supérieure (grade de recrutement)	INM 310 → INM 562 IB 325 → IB 675
Bac (niveau IV)	Technicien	
CAP (niveau V)	ADT principal 2 ^e classe (grade de recrutement)	INM 302 → INM 416 IB 297 → IB 479
Aucun diplôme	Adjoint Technique	

Grilles salariales IB=Indice Brut / INM=Indice Nouveau Majoré au 01.01.2012

Corps des Adjoints-Techniques

ADT 2 - Échelle 3		ADT 1 - Échelle 4		ADT principal 2 - Échelle 5		ADT principal 1 - Échelle 6	
IB	INM	IB	INM	IB	INM	IB	INM
				446	392	479	416
		413	369	427	379	449	394
388	355	389	356	398	362	424	377
364	338	374	345	380	350	396	360
348	326	360	335	364	338	377	347
337	319	347	325	351	328	362	336
328	315	333	316	336	318	347	325
318	313	323	314	322	314		
310	312	310	312	307	312		
303	311	303	311	302	311		
299	310	299	310	299	310		
298	309	298	309				
297	308						

Corps des Techniciens

TCH classe normale		TCH classe supérieure		TCH classe exceptionnelle	
IB	INM	IB	INM	IB	INM
				675	562
				646	540
		614	515	619	519
		581	491	585	494
576	486	551	468	555	471
548	466	518	445	524	449
516	443	493	425	497	428
486	420	463	405	469	410
457	400	444	390	450	395
436	384	422	375	430	380
418	371	397	361	404	365
393	358	378	348		
374	345	367	340		
359	334	357	332		
347	325	350	327		
333	316				
325	310				

Corps des Assistants-Ingénieurs

Corps cylindrique (une seule classe)		
IB	INM	Durée moyenne
730	604	
690	573	3 ans
660	551	3 ans
643	538	2 ans
622	522	2 ans
600	505	2 ans
580	490	2 ans
559	474	2 ans
536	457	2 ans
511	440	2 ans
490	423	2 ans
461	404	2 ans
440	387	2 ans
418	371	1 an 6 mois
385	353	1 an 6 mois
366	339	1 an

Corps des Ingénieurs d'Études

IGE 2 ^{ème} classe			IGE 1 ^{re} classe		IGE hors classe	
IB	INM	Durée moyenne	IB	INM	IB	INM
					966	783
					935	760
					895	729
					852	696
750	619		821	673		
721	597	2 ans	780	642		
691	574	2 ans	741	612		
674	561	2 ans	701	582		
641	536	2 ans	665	555		
607	510	2 ans				
582	492	2 ans				
549	467	1 an 6 mois				
523	448	1 an 6 mois				
494	426	1 an 6 mois				
463	405	1 an 6 mois				
438	386	1 an 6 mois				
416	370	1 an				

Corps des Ingénieurs de Recherche

IGR 2 ^{ème} classe			IGR 1 ^{re} classe		IGR hors classe	
IB	INM	Durée moyenne	IB	INM	IB	INM
874	713		1015	821	groupe A	groupe A
838	686	3 ans	966	783	1015	821
801	658	3 ans	901	734	901	734
750	619	2 ans	801	658	801	658
701	582	2 ans	701	582		
659	550	2 ans				
612	514	2 ans				
582	492	2 ans				
546	464	1 an 6 mois				
508	437	1 an 6 mois				
473	412	1 an				

Pour avoir les grilles à jour
www.enseignementsup-recherche.gouv.fr

I- Commission paritaire et commissaires paritaires

II- Les promotions - Tableau d'avancement (TA), Liste d'aptitude (LA) et conditions de promouvabilité

- catégorie C
- catégorie B
- catégorie A

III- Les possibilités de promotion

IV- Modalités pratiques et critères

V- Les autres actes de gestion

VI- Renouvellement de stage, fin de fonction, et suivi des stagiaires

VII- Le conseil de discipline

VIII- L'après CAPN

I- Commission paritaire et Commissaires paritaires

La **commission paritaire** est composée à part égale

- des commissaires paritaires élus sur liste présentée par les syndicats,
- des membres désignés par l'administration (secrétaires généraux, enseignants-chercheurs...).

La commission est pilotée par un président, membre de l'administration et représentant du ministre, qui a pouvoir de décision en dernier ressort, par exemple en cas de cessation de fonctions.

La composition nominative de la commission est communiquée lors de la première réunion.

Au cours de cette séance d'installation, la commission établit et vote son règlement intérieur. À chaque séance un secrétaire adjoint de séance doit être désigné au sein de la parité syndicale. Son rôle sera de vérifier le compte-rendu de séance rédigé par le secrétaire de séance (membre de l'administration), et de contresigner le procès verbal.

La commission paritaire a un **rôle consultatif**.

Le commissaire paritaire est le représentant élu des personnels d'un corps. À ce titre, nul ne peut l'empêcher de se rendre aux convocations des commissions, préparatoires et plénières (voir décret 82-451 du 28 mai 1982 cité en référence sur chaque convocation).

Il a le droit de s'informer sur tous les dossiers, et a obligation de rendre compte de son mandat aux agents, et à son syndicat. Pour cela, il dispose d'un temps égal à la durée de la CAP. **En tant que commissaire paritaire**, il est également le représentant de la CGT. Outre donner son avis sur les ordres du jour de la CAP, il doit utiliser son droit de parole pour être porteur des revendications catégorielles des agents, en relation avec les revendications de la FERC-Sup. Notamment mettre en évidence les carences de postes, les non créations d'emplois ayant une incidence sur le faible nombre de promotions...

C'est l'objet privilégié de la déclaration liminaire.

Le commissaire paritaire peut également être membre de la **commission réunie en formation disciplinaire** de son corps. À remarquer dans ce cas la stricte application des textes : ne peuvent siéger que les commissaires du même grade ou du grade immédiatement supérieur au grade de l'agent dont le dossier est examiné.

Alors qu'une tolérance de fait existe pour la CAP : tous les grades siègent ensemble sans distinction.

Une seule exception : lors de l'examen de son propre dossier, le commissaire - titulaire ou suppléant - quitte la séance.

CAPN et CAPA : Les CAPN se réunissent pour tous les actes de promotion, de gestion et de discipline des catégories B et A (TCH, ASI, IGE et IGR).

Pour la catégorie C, les promotions (TA et LA) sont du ressort des CAPA (au niveau des rectorats), conséquence de la déconcentration de la gestion des personnels de catégorie C.

[La CAPN des adjoints techniques n'a à connaître que des promotions de la « 29^e base » (Administration Centrale, Outre-mer et détachés), et de tous les autres actes de gestion et de discipline pour les toutes les académies.]

Les CAP se réunissent deux fois par an pour les promotions et autres actes de gestion, au printemps et à l'automne : chaque fois en préparatoire pour étudier les dossiers, puis en plénière.

- mai-juin : listes d'aptitude (**LA = changement de corps**).
- novembre-décembre : tableaux d'avancement (**TA = changement de grade / classe**).

[NB : Outre les recrutements de grade par concours, le changement de classe peut également être obtenu par examen professionnel : c'est le cas pour les classes supérieure et exceptionnelle des techniciens. Dans le

Ferc Sup CGT

version corrigée juillet 2012

cas particulier de l'examen professionnel à la hors classe des ingénieurs de recherche, la liste des reçus doit passer en CAPN dont le seul rôle est « d'entériner ».]

II- Les promotions :

Tableau d'avancement (TA), Liste d'Aptitude (LA), et conditions de promouvabilité

Catégorie C : elle est composée d'un seul corps à quatre grades / classes, celui des adjoints techniques. Ce corps étant le premier corps d'accès, les CAPA - et la CAPN pour la 29^e base - des ADT ne sont réunies que pour des tableaux d'avancement.

Les possibilités de changement de grade en ADT 1^{re} classe, ADT principal 2^e classe et ADT principal 1^{re} classe sont réparties par académie.

NB : Le recrutement dans le corps des ADT se fait de deux manières :

- en ADT 2C : sans concours et sans référence à un diplôme
- en ADT P2 : par concours avec diplôme (CAP ou équivalent) : c'est donc un accès direct en parallèle de l'accès au choix par TA : il s'agit là d'un grade de recrutement.

Catégorie B : elle est composée d'un seul corps à trois grades / classes, celui des techniciens.

La CAPN des techniciens est réunie pour

- les tableaux d'avancement à l'intérieur du corps des techniciens (automne)
- la liste d'aptitude pour la promotion d'adjoints techniques en techniciens (printemps).

NB : Le recrutement dans le corps des TCH est possible à deux « niveaux » (voir tableau *supra*) : en classe normale et en classe supérieure : là encore nous avons un grade de recrutement (voir réforme de la catégorie B).

Catégorie A : elle comporte 3 corps auxquels correspondent trois CAPN.

CAPN ASI : Le corps des assistants-ingénieurs ne comportant qu'un seul grade (dit « corps cylindrique », la CAPN n'a pas à être réunie pour les tableaux d'avancement, mais examine seulement pour la liste d'aptitude pour l'accès des techniciens au corps des assistants-ingénieurs (printemps).

CAPN IGE : Ce corps comporte trois classes, la CAPN est réunie pour les tableaux d'avancement (automne), et examine la liste d'aptitude pour l'accès des assistants-ingénieurs au corps des ingénieurs d'études (printemps).

CAPN IGR : Ce corps comporte trois classes, la CAPN est réunie pour les tableaux d'avancement (automne), et examine la liste d'aptitude pour l'accès des ingénieurs d'études au corps des ingénieurs de recherche (printemps).

NB : Le recrutement dans le corps des IGR est possible à trois « niveaux » (voir tableau *supra*) : en 2^e classe, de même qu'en 1^{re} classe et en hors classe : là encore nous avons deux grades de recrutement.

NB 2 : Autre particularité du corps des IGR : la promotion de classe n'est possible au choix (TA) que pour accéder à la 1^{re} classe. Il n'existe pas de promotion au choix pour la hors classe : l'accès se fait uniquement par concours ou par examen professionnel (résultats seulement entérinés par la CAPN).

Rappel : il existe ainsi, à côté des promotions au choix (TA & LA), deux autres voies d'accès :

- changement de classe : l'examen professionnel (TCH CS, TCH CE, IGR hors classe), et le concours à un grade de recrutement (TCH CS, IGR 1^{re} classe, IGR hors classe).
- changement de corps : le concours.

Toutes les références statutaires figurent dans la version consolidée du décret du 31.12.1985, document de référence à avoir avec soi, ainsi que la circulaire de gestion annuelle produite par le ministère.

Tableaux d'avancement (CAP d'automne)

TA pour promotion en	Conditions à remplir		Références statutaires : décret n° 85-1534 du 31.12.85 modifié
	Grade	Durée des services	
IGR 1 ^{re} classe	IGR 2C	7 ^e échelon	art. 21
IGE Hors classe	IGE 1C	5 ^e échelon (au moins 2 ans dans l'échelon)	art. 30
IGE 1 ^{re} classe	IGE 2C	8 ^e échelon (au moins 1 an dans l'échelon) + 9 ans de services effectifs en catégorie A	
TCH CE (choix)	TCH CS	6 ^e échelon (au moins 1 an dans l'échelon) + au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau	art. 47
TCH CS (choix)	TCH CN	6 ^e échelon (au moins 1 an dans l'échelon) + au moins 5 ans services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau	art. 48
ATRF 1C	ATRF 2C	5 ^e échelon + 5 ans de services effectifs dans le grade	art. 55
ATRF P 2C	ATRF 1C	5 ^e échelon + au moins 6 ans de services effectifs dans le grade	art. 56
ATRF P 1C	ATRF P 2C	5 ^e échelon (au moins 1 an dans l'échelon) + au moins 5 ans de services effectifs dans le grade	art. 57

Listes d'aptitude (CAP de printemps)

LA pour promotion en	Conditions à remplir		Références statutaires : décret n° 85-1534 du 31.12.85 modifié
	Grade d'origine	Durée des services	
IGR	IGE ou ATARF	9 ans de services publics dont au moins 3 en catégorie A	art. 14
IGE	ASI	9 ans de services publics dont 3 au moins en catégorie A	art. 25
ASI	TCHRF	8 ans de services publics dont 3 au moins en catégorie B	art. 34
TCH	ADTRF	9 ans de services publics	art. 42

- Notion de **services publics** : exclusivement les services accomplis comme titulaire ou stagiaire ; contractuel, auxiliaire ou vacataire sur contrat de droit public ; et service national.

- Notion de **services effectifs** : sont prises en compte en totalité et à temps plein, les positions d'activité et de détachement, de service national, de mise à disposition, ainsi que la cessation progressive d'activité et le temps partiel. Pas de prise en compte du congé parental.

- Notion d'**ancienneté dans la catégorie** : exclusivement les services effectués comme titulaire ou stagiaire dans un corps de la Fonction Publique (d'État, Territoriale et Hospitalière).

- Sont **promouvables** : les agents en Cessation Progressive d'Activité, Congé Longue Maladie, Congé Longue Durée, en décharge syndicale, détachement sortant et mise à disposition (les agents en détachement entrant sont promouvables seulement pour les tableaux d'avancement).

- Ne sont pas promouvables : les agents en congé parental, disponibilité, position hors cadre).

Documents d'actualité concernant les CAP : circulaire de gestion, possibilités de promotion, calendrier, résultats sont disponibles sur le site de la FERC-sup : <http://www.ferc-sup.cgt.fr/site/>

Voir l'onglet « Personnels », puis ITRF.

III- Les possibilités de promotions

- **Grade** : les possibilités sont établies à partir d'un ratio promu / promouvables dont le chiffre est fixé chaque année par arrêté du Ministre. Ce taux - qui remplace le système préexistant des quotas statutaires - constitue un outil de lissage des promotions, de gestion des ressources humaines « conforme » à la mise en place de la LOLF, et dépend donc en fait de la négociation budgétaire avec le ministère des Finances.

NB catégorie C : Les possibilités sont réparties par académie : à remarquer qu'il s'agit plus d'un « saupoudrage » pour éviter les protestations des recteurs que du respect de la notion de carrière individuelle et du principe de promotion individuelle des agents.

- **Corps** : les possibilités sont établies selon des quotas en rapport avec les recrutements effectifs dans chaque corps.

IV- Modalités pratiques et critères

1- Modalités pratiques

L'administration présente ses propositions de promotions (dans la limite stricte des possibilités) en respectant l'ordre du classement de chaque établissement, et pratique un balayage ininterrompu des listes jusqu'à obtention de l'unanimité sur chacune de ses propositions.

Important : si l'administration a force de proposition d'entrée de jeu, elle dispose d'une seule voix, au même titre que chacune des organisations syndicales (quel que soit le nombre de membres qui siège pour l'administration et pour chaque organisation syndicale).

Plus la parité syndicale arrive à « bloquer » les propositions de l'administration, plus cela ouvre des possibilités (modestes, ne nous leurrions pas) de propositions à se partager en fin de séance entre les organisations syndicales : c'est une sorte de guerre d'usure, afin de pouvoir obtenir une promotion pour des dossiers que nous jugeons « meilleurs » selon nos critères.

2- Critères

Critères préconisés par l'administration dans la circulaire de gestion (régissant donc la sélection des dossiers par les commissions paritaires d'établissement - CPE), le principal critère à prendre en compte, selon le statut de la fonction publique, est la **valeur professionnelle de l'agent**, l'ancienneté départageant deux dossiers équivalents.

L'administration, au nom de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, préconise également la **richesse du parcours professionnel de l'agent**. Pour un changement de corps, la circulaire insiste particulièrement sur ce dernier point, ainsi que sur les compétences et les responsabilités exercées.

Les critères CGT : en CAPN, rééquilibrer autant que possible les propositions selon nos critères.

Changements de grade

Nous privilégierons l'**ancienneté**, car nous militons depuis toujours contre la multiplication des barrages à l'intérieur d'un corps et revendiquons des corps « cylindriques » sans grade.

Il convient aussi de tenir grand compte des éléments suivants :

- ✓ blocage au dernier échelon pour permettre l'évolution indiciaire
- ✓ proximité de la retraite
- ✓ âge de l'agent
- ✓ carrière incomplète : carrière privée et publique
- ✓ retard de carrière : par ex. reclassement défavorable en raison de nombreuses années de non titulaire ou sous-classement

Changement de corps

Voici une liste non exhaustive d'éléments à prendre en compte.

La formation

- ✓ Formation initiale et continue
- ✓ Qualifications acquises sur d'autres postes y compris le privé
- ✓ Concours préparés (admissibilités aux concours privilégiés les concours externes)

La technicité : valeur professionnelle

- ✓ Responsabilités, encadrement (catégories A et B), les personnes de catégorie sont des personnels d'exécution
- ✓ Aide enseignement/ ou recherche
- ✓ Qualifications multiples
- ✓ Formation des collègues
- ✓ La capacité à passer dans le corps supérieur (selon les **BAP branches d'activités professionnelles**) et non pas le fait que l'agent exerce déjà les fonctions ;
- ✓ Ancienneté dans la fonction publique : si la valeur professionnelle reste le principal critère, elle ne peut être dissociée du temps passé dans l'exercice des fonctions
- ✓ Expression orale, écrite, langues étrangères (A et B)

Éléments d'appréciation complémentaires

- ✓ Formation personnelle
- ✓ Nombre de promotions obtenues dans la carrière
- ✓ Mandat ou autre activité au sein des diverses instances de l'Université (ces personnels ne doivent pas être sanctionnés par leur absence liée à leurs activités. Pas de prime de l'élu)
- ✓ Blocage au dernier échelon
- ✓ Proximité de la retraite
- ✓ Âge de l'agent
- ✓ Carrière incomplète
- ✓ Retard de carrière : par ex. reclassement défavorable en raison de nombreuses années de non titulaire ou sous-classement

D'autre part les capacités à pouvoir exercer un poste sur une catégorie supérieure

Diplômés : ne pas écarter systématiquement les agents diplômés sous-classés. Parfois ils ne peuvent plus passer de concours car **leur BAP a disparu**. Pour ces agents il faut demander à la direction des établissements d'ouvrir des postes.

Les branches d'activité professionnelle (BAP) dans lesquelles sont répartis les emplois d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et les emplois d'ingénieurs et de personnels techniques de la recherche des établissements publics scientifiques et technologiques sont les suivantes :

BAP A : sciences du vivant ;

BAP B : sciences chimiques et sciences des matériaux ;

BAP C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique ;

BAP D : sciences humaines et sociales ;

BAP E : informatique, statistique et calcul scientifique ;

BAP F : information : documentation, culture, communication, édition, technologies de l'information et de la communication pour l'éducation (TICE) ;

BAP G : patrimoine, logistique, prévention et restauration ;

BAP H : gestion scientifique et technique des établissements publics scientifiques et technologiques ;

BAP I : gestion scientifique et technique des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel.

3- Rôle de la CPE

Comme vous l'aurez compris, les modalités de fonctionnement de la CAPN, qui respecte strictement le classement des établissements (aucun agent ne peut obtenir de promotion si celui qui le précède n'a pas été promu), renforcé par l'autonomie des universités, ne lui confèrent qu'un rôle et un pouvoir infime.

Le classement d'un établissement, ne peut être défait par la CAPN.

D'où le rôle fondamental de la parité syndicale au sein de la CPE, et son travail en étroite collaboration avec les élus paritaires des CAPN.

Quand il y a problème (irrégularités, passage en force, classement sans unanimité ...), il faut absolument en avertir les élus CGT des CAPN : cela permet de soulever ces éventuels problèmes, avoir les arguments pour « bloquer » les dossiers indûment classés et envoyer ainsi un message à l'établissement. Auparavant, il aura fallu, en CPE, prendre la précaution de bien exprimer en séance les désaccords, les arguments pour et contre un dossier, une situation, les explications de vote... afin que tout cela figure de manière précise dans le PV de la CPE. Inutile de dire qu'il est, à ce stade, important d'avoir été secrétaire adjoint de séance.

Les Procès-verbaux doivent donner la composition de la CPE (de même que la qualité des intervenants : parité administrative ou syndicale, fonction ou appartenance syndicale), rendre compte avec précision des débats et donner clairement les critères retenus pour le classement des agents, donner le résultat des votes sur les

différents points à l'ordre du jour et être accompagnés de la liste du classement (sans ex æquo) pour chaque corps et grade.

Un dossier ne peut être défendu - et gagné - en CAPN (aussi bien pour les promotions que pour les autres actes de gestion importants que sont les demandes de renouvellement de stage ou de fin de fonctions) que si le travail a été fait de manière impeccable en CPE, et tous les éléments transmis.

Le lieu essentiel de défense de la carrière des agents n'est pas la CAPN : sans la CPE, la CAPN ne peut agir.

Les élus de la CPE doivent

- ✓ Demander la liste des promouvables à la direction. Vérifier que tous les agents ont été informés de leur possibilité de préparer leur dossier : s'ils ne veulent pas être promus ils doivent signer leur refus ; prendre contact avec des agents qui n'ont ni signé, ni rempli de dossier.

Préciser dans le procès verbal les services qui bloquent les promotions de leurs agents. Ne pas remplir un dossier peut être le signe d'un dysfonctionnement.

- ✓ Demander nombre d'agents bloqués au dernier échelon
- ✓ Demander nombre d'agents partant en retraite dans les 2 ans (attention à donner une promotion aux agents qui peuvent en profiter)
- ✓ Demander nombre de promotion sur 10 ans et concours internes obtenus. Certains concours étant « fléchés », cela peut être considéré comme une promotion.
- ✓ Demander la liste des proposés de l'administration avant la plénière
- ✓ Avoir un secrétaire-adjoint de séance qui soit de la CGT pour vérifier le PV
- ✓ Informer les personnels de l'établissement avant la CPE sur nos critères et après (sans donner de nom d'agents). Il faut être transparent sur ce que nous faisons en CPE
- ✓ Après la CPE exiger que des dossiers qui partent au Ministère soient réécrits
- ✓ Faire des statistiques : quels sont les BAP proposées, le nombre d'agents promouvables au dernier échelon, leur âge, leur ancienneté, le temps pour avoir une promotion

Pas de classement avant la CPE ni dans les UFR, ni dans les départements. Il n'y a que les élus de la CPE qui ont la légitimité pour classer.

Effet mémoire sur le classement : cela dépend comment a été fait le classement et par qui. On peut considérer que si le classement a respecté les critères CGT, l'effet mémoire d'une année sur l'autre peut être gardé. Insérer dans ce classement les agents qui viennent d'être mutés dans l'établissement, penser aux personnes qui ont des carrières incomplètes (privé, public).

Avoir un responsable, animateur du groupe des élus qui fassent le lien avec les élus, avec la direction, avec les élus de la CAPA et CAPN. La liste des élus de la CAPA et de la CAPN sont sur le site de la Fercsup

Rappel des éléments constitutifs du dossier individuel de promotion :

- il doit être tapé (sous peine de ne pas être lu)
- le rapport d'activité de 2 pages au maximum (agent)
- le rapport d'aptitude (supérieur hiérarchique),
- un CV
- un organigramme.

Le dossier doit être clair, exhaustif, mais structuré et concis.

➤ Quand il n'y a pas de CPE comme dans les Rectorats ou EPLE, il est recommandé aux administrations de réunir un groupe de travail avec les organisations syndicales. Ces membres ont une obligation de discrétion professionnelle.

V- Les autres actes de gestion

Bonifications d'échelons

Les propositions découlent d'une méthode acceptée par le ministère et les organisations syndicales. Le listing traité informatiquement sort le classement des agents proposés pour une bonification d'échelon par leur établissement par ordre décroissant de date : d'abord ceux qui n'ont jamais eu de bonification, puis ceux qui en ont eu une, deux...

Sont retirés de cette liste ceux qui ne correspondent pas ou plus aux conditions d'attribution (par ex. départ à la retraite) : les bonifications sont attribuées automatiquement, en partant du début de la liste jusqu'à extinction des possibilités.

Cette opération a lieu tous les deux ans.

Détachements entrants – Intégrations

Il s'agit de détachements sur poste vacant. Cela concerne l'affectation d'agents issus d'autres corps de fonctionnaires sur poste vacant équivalent, après accord de la CPE et de l'établissement d'accueil, affectation soumise à l'avis de la CAPN.

L'intégration fait l'objet d'une demande motivée de l'agent, et après avis de la CPE, est soumise à la CAPN.

Détachements sortants

À l'inverse, la CAPN est seulement informée. Après accord des deux établissements de départ et d'arrivée, c'est la CAPN du corps d'accueil (par ex. IGE CNRS) qui est consultée.

Mutations – Réintégrations

La mutation et la réintégration sont toutes deux un droit du fonctionnaire. Pourtant, les CAPN de Recherche et Formation n'en débattent jamais. L'application MUTITARF a été supprimée, les personnels ont recours à la **bourse à l'emploi** et à la **bourse à l'emploi interministérielle de l'emploi public (BIEP)**.

Quant aux réintégrations, la vigilance est également de mise.

Les syndicats doivent être très vigilants sur ces points dans les établissements, et s'appuyer sur la circulaire de gestion :

« Dans le cadre de l'application des mesures de déconcentration prévues par l'arrêté du 13 décembre 2001 modifié, le pouvoir de prendre les décisions concernant notamment la mise en disponibilité et certains détachements, ainsi que les réintégrations à l'issue de celles-ci, vous a été délégué...

Dans le même état d'esprit, vous voudrez bien étudier avec la plus grande bienveillance la situation d'agents d'autres établissements faisant valoir une demande de réintégration pour rapprochement familial après tous types de congés de droit.

S'agissant des réintégrations, je vous précise que ma mise en œuvre du pouvoir qui vous est conféré par l'article 6 de la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et aux responsabilités des universités ma paraît devoir être étayée sur des éléments objectifs et tangibles qui ne seraient pas a priori susceptibles d'être contestés par la juridiction administrative en cas de recours de l'agent. »

VI- Renouvellement de stages – Fin de fonctions & Suivi des stagiaires

La titularisation est accordée par principe, sauf pour les dossiers de renouvellement de stage, voire de fin de fonction (retour à son ancien poste pour un fonctionnaire, licenciement dans le cas contraire), qui sont transmis par les établissements à la CAPN.

Les commissaires sont informés en principe suffisamment à l'avance des cas à traiter, afin de pouvoir rechercher des éléments (auprès de l'intéressé, des élus et collègues CGT de l'établissement, des collègues de travail...).

Il est à remarquer un nombre apparemment croissant de renouvellements de stage, souvent en lien avec des dysfonctionnements dans le suivi des stages, et dans la procédure d'établissement et de transmission des rapports.

Il faut donc veiller à la mise en place, pour chaque lauréat d'un concours, de procédures de suivi de stage, avec entretien / rapport à mi-parcours, voire d'un tutorat, pour éviter autant que possible d'en arriver au renouvellement du stage, plus aisé à régler au niveau de l'établissement qu'une fois transmis à la CAPN (c'est mission quasi impossible).

En outre, un renouvellement accepté est souvent suivi de la fin de fonctions à la CAPN de l'année suivante : il faut être encore plus vigilant en cas de renouvellement, et anticiper, surtout ne pas attendre.

VII- Le conseil de discipline

La **commission est convoquée en formation disciplinaire** lors de réunions exceptionnelles. Elle comprend les commissaires du même grade ou du grade immédiatement supérieur au grade de l'agent en question. Titulaires et suppléants prennent part au vote.

VIII- L'après CAPN

Les élus CGT des CAP se doivent d'assurer le compte-rendu de leur mandat en fournissant **immédiatement** à la direction nationale les listes des agents retenus par la CAP pour les TA et LA, ainsi que les déclarations effectuées en séance, pour diffusion **rapide** auprès des syndicats concernés. Afin de montrer autant que possible le souci d'efficacité de notre organisation, et de manifester aux personnels la considération que nous leur portons.