



Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique

Section Nationale INSERM

7, rue Guy Môquet - Bâtiment I - B.P. 8 - 94 801 Villejuif Cedex

Tél. : 01.49.58.35.81 - Fax : 01.49.58.35.33 - Mél : jean.kister@inserm.fr

Site Web : <http://sntrs.fr/> Twitter: https://twitter.com/SNTRSCGT_INSERM

Des promotions à la « tête du client » à l'Inserm ?

L'avancement au choix des Ingénieurs et Techniciens entre les seules mains de l'administration

La loi de Transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 entraîne des modifications profondes et négatives dans le statut et la gestion des fonctionnaires. Elle met fin à la plupart des prérogatives des Commissions Administratives Paritaires (CAP). Depuis le 1^{er} janvier 2020, les mobilités, le détachement, la mise à disposition, l'intégration directe, la position hors cadre ne sont plus de la compétence des CAP. A partir du 1^{er} janvier 2021, les avancements au grade, les promotions de corps ne seront plus soumis à l'avis de la CAP, ce qui est donc déjà appliqué cette année car les promotions 2021 sont faites l'année d'avant soit en 2020. Les CAP restent une instance de recours en cas de refus de télétravail, de formation, de temps partiel, de demande de révision de l'appréciation annuelle ... Cela limite le champ d'intervention des organisations syndicales et nous renvoie 60 ans en arrière permettant à la direction de décider seule de la promotion des agents.

L'avancement au choix des Ingénieurs et Techniciens se retrouve donc dans les seules mains de l'administration, via les Lignes Directrices de Gestion (LDG) qui définissent maintenant le cadre et les critères qui seront appliqués, sans que les élus en CAP ne soient consultés ! ([Compte Rendu SNTRS CGT](#) du Comité Technique Inserm sur les LDG Promotions du 27 mai 2020, [LDG Promotions à l'Inserm](#))

Cela vous concerne aujourd'hui, car votre dossier annuel d'activité GAIA que vous avez rempli au printemps 2020, pour l'avancement en 2021, est examiné en ce moment par l'administration, en l'absence des élus du personnel.

Les analyses régionales ont eu lieu du 1^{er} septembre au 19 novembre 2020. Les analyses nationales ont eu lieu du 9 novembre au 19 novembre 2020 (IR : 9 nov, IE : 12 nov, AI : 16 nov, T-AT : 19 nov)), avec des "experts" nommés et plus les élus en CAP. Voir la composition de ces RAN : [RAN IR](#), [RAN IE](#), [RAN AI](#), [RAN Tech-AT](#). Les résultats des promotions 2021 seront sur le site intranet à partir du 30 novembre 2020.

Depuis des nombreuses années, le très faible nombre de recrutements statutaires, se traduit par un nombre insuffisant de promotions permettant de débloquent les carrières. La situation des blocages de carrière est en lien direct avec le développement de la précarité dans nos organismes.

Voir les tableaux des [possibilités budgétaires 2021 pour les promotions IT](#). Pour 2021, il y a une augmentation du nombre de promotions IT passant de 75 (depuis 2015 jusqu'en 2020) à 83 ! Mais il n'y a toujours aucune création de postes de titulaires IT nouveaux au budget 2021 (seulement remplacement des départs en retraites).

Dans le « monde d'avant », le système n'était pas parfait. Mais il permettait que les propositions de promotions au choix soient étudiées et débattues dans une instance paritaire, composée d'autant de membres de l'administration que d'élus des personnels, les CAP. Ceci ne garantissait pas la prise en compte de l'avis des élus mais assurait un minimum de transparence dans la procédure. Face aux tentatives de l'administration de promouvoir les agents sur la seule base des choix hiérarchiques, **les élus des personnels défendaient des critères objectifs**, en particulier **d'ancienneté dans le grade**, de **blocage en fin de grade**, de parcours de carrière, **d'investissement dans le travail et dans des activités transverses et d'intérêt général** (CAES, CSS, Hygiène et Sécurité, ...) et la prise en compte des profils à l'interface entre plusieurs métiers.

Pour garantir à chacun une carrière sur au moins deux grades et résoudre les situations inacceptables de blocage de carrière, vos élus se battaient pour que les critères des avancements au choix ne soient pas les mêmes que ceux des concours internes, mais prennent en compte aussi l'environnement et le parcours professionnel.

Depuis plusieurs années, **nous nous sommes battus contre la mise en place des classements « régionaux », des listes A et B**, sachant que les dossiers classés B étaient systématiquement évincés par l'administration lors du classement par les CAP. Nous nous sommes également battus pour que tous les dossiers des agents promouvables soient examinés, sans tenir compte du fait qu'ils soient proposés ou non, afin d'agir en cas de blocage de carrière ou de placardisation des agents.

Désormais, votre dossier n'est vu que par l'administration ! Les représentants du personnel n'auront plus accès aux dossiers des agents et ils ne pourront plus vous défendre. L'avancement au choix risque de se faire de plus en plus « à la tête du client », sur des critères opaques. L'opacité concerne tant la composition des commissions (administratifs et « experts ») que les critères retenus pour classer les dossiers. **C'est la fin de la transparence !**

Le SNTRS-CGT revendique :

- **La garantie de déroulement de carrière sur deux grades** sans barrière en fin de grade et par la prise en compte de l'ancienneté dans le passage au grade supérieur ;
- **L'augmentation du nombre de possibilités tant pour le changement de grade que pour l'accès au corps supérieur.** Cela rend indispensable d'augmenter le nombre de postes ouverts aux concours externes qui détermine le nombre de possibilités de promotions (au choix et concours internes) ;
- Une **amplitude minimale de carrière de 1 à 2** : par exemple un agent recruté à l'indice 330 devrait pouvoir terminer sa carrière à l'indice 660, avec la moitié du gain indiciaire dans le premier tiers de la carrière ;
- Que **tous les dossiers des collègues promouvables à l'avancement, soient étudiés** et pas seulement ceux qui le sont classés par la hiérarchie. Pour le **changement de grade, nous revendiquons comme critère de base l'ancienneté et l'âge**, afin de garantir le droit à la carrière pour tous ;
- Que les **CAP récupèrent les prérogatives** dont elles ont été dessaisies par la Loi de Transformation de la Fonction publique.

Les élus du SNTRS-CGT sont à votre disposition pour vous défendre et vous informer sur vos droits. N'hésitez pas à les contacter : [coordonnées des élus SNTRS CGT aux CAP Inserm](#).