



**Personnels de  
Recherche et Formation**

***Commissions  
Paritaires  
Nationales  
ou  
Académiques***

***Vade Mecum***

**Juin 2008**

# **CAPN et CAPA**

## **Vade Mecum**

### **Qualification - Statut de fonctionnaire – Carrière**

#### **La qualification**

définition de la qualification  
les grilles de classification

#### **Le statut général de la Fonction Publique historique**

#### **Le classement dans un corps ou la grille de classification des PRF la séparation du grade et de l'emploi**

#### **L'égalité de traitement**

le concours  
le traitement  
le déroulement de carrière

#### **La carrière**

durée d'échelons  
changement de classes  
changement de corps

#### **Le rôle des CAP**

#### **Conclusion**

des élus des personnels syndiqués à la CGT

### **Grilles des corps du statut des personnels de Recherche et Formation**

### **Extrait du document de Congrès de la FERC Sup**

### **Paritarisme et rôle des élus CGT**

#### **Commission paritaire et Commissaire paritaire**

#### **Les promotions**

#### **Calcul des possibilités de promotions**

#### **Modalités et critères**

#### **Les autres actes de gestion des CAP**

#### **Renouvellement de stage**

#### **Conseil de discipline**

#### **L'après CAP**

# CAPN et CAPA

## Vade Mecum

### Qualification - Statut de fonctionnaire – Carrière

#### 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 c'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, c'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.

#### Le statut général de la Fonction Publique

Il remonte à septembre 1941, sous Vichy, qu'il fut abrogé en 1944 et remplacé par le statut général des fonctionnaires de l'état en 1946. Le Code des communes lui remonte à 1952.

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<sup>er</sup> 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, toute la Fonction Publique est secouée par la décision de faire des économies en ne remplaçant pas 1 départ à la retraite sur 2 et en mettant en place ce qu'ils appellent la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP).

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. Cela va même jusqu'au projet de loi sur les mobilités qui permet le licenciement des fonctionnaires, suite à une restructuration... et au rapport Silicani qui veut remplacer la Fonction Publique de carrières par une Fonction Publique de métiers et d'emplois où les corps seraient remplacés par des cadres statutaires. L'idée n'est pas neuve mais elle fait son chemin, rapidement ces temps-ci...

## **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, Assistants-Ingénieurs pour Bac+2, Ingénieurs d'études à Bac+3 et 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.

En effet, cette **égalité de traitement** se traduit pour tous par des droits :

- **l'égalité d'accès** par un recrutement par concours qui garantit l'examen de l'aptitude des candidats à la Fonction Publique avant leur entrée 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 très bas. Ceux-là ont tendance à contester donc le fonctionnement du statut.

C'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** qui ne dépend pas de la manière de servir. Cette deuxième garantie collective découle de la 1<sup>ère</sup> 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 en 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.

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

### **La notion de carrière et son déroulement**

Le déroulement de 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.

Dans les 2 cas, il reste qu'il y aura déroulement parce que, tout au long de sa vie professionnelle, un fonctionnaire verra son classement évoluer en même temps qu'évoluera sa qualification elle-même.

Ainsi, 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.

Globalement, cette grille est constituée d'abord de classes recouvrant à l'origine des différences de qualification et de responsabilités qui ne correspondent plus vraiment à grand'chose.

Ensuite, elle 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. Les contractuels chez nous, règlementairement, n'ont aucun droit à une progression indiciaire, même pas les CDI auxquels, tout juste, on concède une éventuelle revalorisation tous les trois ans.

#### **Bonification de durée d'échelon**

Le 1<sup>er</sup> 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.

#### **Changement de grade**

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<sup>er</sup> au 4<sup>ème</sup> ? 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 (TA).

#### **Changement de corps**

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 (LA).

## **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, TA pour un changement de grade et LA pour un changement de corps), fait 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) et
- 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 10 ans, les CPE siègent dans chaque établissement pour préparer ce travail, au plus près des personnels eux-mêmes, avec des élus locaux.

### **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.

J'ajoute que la CAP étant une instance consultative, elle n'élabore en tout état de cause qu'un avis et que la voix de son Président est prépondérante.

Cela fait assez mesurer la marge de manœuvre et de bataille que cela laisse aux élus.

De plus, 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 à la fois 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, comme CGT, nous refusons de jouer la co-gestion, nous voulons 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.

## Statut des Personnels de Recherche et Formation

grille de qualifications	grille de classifications	grille salariale
	IR HC (grade de recrutement)	INM 412 → INM 821
Grande Ecole	IR 1 (grade de recrutement)	
Doctorat	Ingénieur de Recherche	
Licence	Ingénieur d'Etudes	INM 370 → INM 783
Bac+2	Assistant-Ingénieur	INM 339 → INM 551
Bac	Technicien	INM 297 → INM 514
CAP	ADTp2 (grade de recrutement)	INM 283 → INM 430
Aucun diplôme	Adjoint Technique	

## Grilles salariales en INM

### Corps des Adjoints-Techniques

ADT 2 Echelle 3		ADT 1 Echelle 4		ADT principal 2 Echelle 5		ADT principal 1 Echelle 6	
	salariales		salariales		salariales		salariales
						430	430
						416	416
				392	392	394	394
355	355	368	369	379	379	375	377
338	338	352	356	360	362	359	360
325	326	345	345	349	350	346	347
316	319	335	335	337	338	335	336
309	312	324	325	325	328	324	325
303	305	316	316	317	318		
296	300	306	308	307	308		
291	295	298	300	298	298		
287	291	291	295	291	294		
283	289	285	290	285	291		
283	288	283	289				

### Corps des Techniciens

Technicien classe normale	Tech classe supérieure	Tech classe exceptionnelle
		514
	489	490
463	465	467
439	443	445
418	420	421
395	405	397
384	384	377
370	368	
362	352	
352		
339		
325		
319		
303		
297		

## Corps des Assistants-Ingénieurs

Corps cylindrique (une seule classe)	
	551
	538
	522
	505
	490
	474
	457
	440
	423
	404
	387
	371
	353
	339

## Corps des Ingénieurs d'Etudes

IGE 2 <sup>ème</sup> classe	IGE 1 <sup>ère</sup> classe	IGE hors classe
		783
		760
		729
	673	696
619	642	
597	612	
574	582	
561	555	
536		
510		
492		
467		
448		
426		
405		
386		
370		

## Corps des Ingénieurs de Recherche

IGR 2 <sup>ème</sup> classe	IGR 1 <sup>ère</sup> classe	IGR hors classe
		groupe A
	821	821
	783	734
713	734	658
686	658	
658	582	
619		
582		
550		
514		
492		
464		
437		
412		

## EXTRAITS DU DOCUMENT DE CONGRES FERC SUP CGT MAI 2000

### Les déroulements de carrières et les CAP

**N**ous défendons "bec et ongles" la notion de fonction publique de carrière et, conséquemment les deux principes sur lesquels elle s'appuie :

- le grade est distinct de l'emploi.
- le traitement d'un fonctionnaire est afférent à son grade.

Ainsi, c'est parce qu'il est titulaire d'un grade qu'il est affecté sur un emploi et non pas l'inverse.

Cette reconnaissance de la qualification de l'agent, première garantie du statut de fonctionnaire, est très fortement mise à mal depuis la fin des années 80, par la politique dite du "renouveau du Service Public" et aujourd'hui avec la mise en application de certaines mesures contenues dans la réforme de l'Etat qui visent toutes deux à la rentabilité maximum dans la gestion des ressources humaines.

En résultent diversification et individualisation des traitements qui tendent à ne plus correspondre qu'au déroulement de carrière minimum ; le reste étant soumis aux aléas de la fonction exercée, de sa technicité, de la responsabilité ou de la performance individuelle de l'agent, etc...

La NBI, innovée par la réforme Durafour, a engagé ce processus dont un des aspects (et non des moindres) est de parier sur la division des personnels pour mieux faire exploser les garanties statutaires collectives.

Cette politique d'ensemble vise à l'éclatement de la grille pour s'acheminer vers une Fonction Publique d'emploi (au sens de fonctions exercées) qui se substituerait à notre actuelle Fonction Publique de carrière.

C'est dans ce cadre, et dans celui-là seulement, que la carrière est la reconnaissance de l'évolution de la qualification dans le temps et la prise en compte de l'expérience acquise dans les fonctions exercées.

Encore faut-il que cette reconnaissance soit le résultat d'une évaluation équitable et pertinente de l'agent.

### Les Commissions Administratives Paritaires : outils de gestion et d'évaluation des agents.

Les CAP sont obligatoirement consultées pour émettre un avis (elles sont toujours consultatives) sur tous les événements qui jalonnent le déroulement de carrière d'un agent.

Nous concevons cette évaluation non pas comme le jugement porté sur un individu mais bien comme une garantie pour chacun qui ne peut se situer que dans son contexte collectif.

C'est pourquoi, différents éléments d'appréciation doivent être considérés pour cette évaluation :

- la formation (initiale ou/et continue) : elle confère à chacun d'entre nous un niveau de qualification qu'il convient de reconnaître et de rémunérer, au moment du recrutement ou dès toute nouvelle acquisition
- l'ancienneté : c'est le temps passé dans l'exercice d'une activité avec les expériences et les savoir-faire qu'il permet d'accumuler et donc de mettre en oeuvre. La maîtrise de nouveaux outils et l'émergence de nouvelles techniques résultent souvent de cette capitalisation du savoir-faire.

Rappelons que, statutairement, c'est la potentialité d'une personne à effectuer une fonction du niveau d'un corps supérieur qui doit entraîner la proposition de promotion et non pas le fait qu'il exerce déjà ces fonctions.

Les multiples glissements de fonctions, opérés au fil des ans dans notre secteur, ont introduit un élément fortement perturbateur qui pollue totalement et depuis longtemps le processus de « promotion normale ».

Seules des créations d'emplois et un plan pluriannuel de reclassement permettraient de dépolluer le système de promotion.

Ceci étant, nous devons considérer la situation actuelle du sous-classement dans la définition de notre politique en matière de critères et donc prendre en compte la fonction réellement exercée.

Cela ne doit pas pour autant conduire à exclure, de fait, des dossiers établis sur la seule notion de potentialité à exercer les fonctions du corps supérieur, cela reviendrait quelque part à accorder une « prime » au sous-

classement et donc à la surexploitation. Rappelons-le, c'est la seule exigence statutaire pour postuler à un changement de corps.

Si l'on intègre à cette problématique, la diversité des Branches d'Activité Professionnelle, le nombre impressionnant de spécialités, la très grande diversité dans les qualités rédactionnelles des responsables, les magouilles, les délits d'initiés, nous sommes face à un problème difficilement soluble au niveau d'une instance nationale.

Tout le problème réside donc dans la façon d'organiser ces trois éléments « formation - ancienneté - sous-classement » pour garantir à chaque agent une plus grande équité dans son droit à un déroulement de carrière. Cela ne peut se faire que si, localement déjà, les situations spécifiques sont traitées dans un souci de transparence et d'objectivité.

C'est là tout le sens de notre longue bataille pour obtenir dans chaque établissement la mise en place d'une commission paritaire d'établissement (CPE).

C'est aussi celui de nos propositions de critères nationaux pour les CAPN.

### **S'agissant de changement de corps au choix :**

Selon les corps, 1/9 ou 1/5 des emplois pourvus par voie de concours peuvent être pourvus par le choix.

A contrario de la limite d'âge imposée pour les concours externes, apparaissent implicitement des conditions d'âge minimum et des conditions d'ancienneté dans les fonctions, pour pouvoir prétendre être proposé.

Les différents modes de recrutement dans les corps correspondent à des populations relativement bien ciblées et devraient permettre à chacun une possibilité de déroulement de carrière pour peu que soit respecté l'esprit du texte statutaire.

Régler le problème du sous-classement par le biais des promotions au choix reviendrait à priver injustement toute une population du bénéfice d'un système d'avancement conçu à l'origine au regard de leur situation.

En effet, par le choix, il s'agit de reconnaître à un petit nombre d'agents (la plupart ne se trouvent plus en situation de concourir) leurs qualifications professionnelles mises en œuvre et les savoir et savoir-faire acquis au cours des années d'exercice ainsi que leur capacité à exercer des fonctions relevant du ou des corps supérieurs.

L'autonomie (parfois pesante) des universités en matière de gestion de leurs emplois laisse aux Présidents une grande marge de manœuvre pour proposer, voire imposer, l'ouverture de concours internes.

Ils n'utilisent que trop peu cette possibilité et, ainsi, ne donnent pas leur chance de reclassement aux personnels diplômés et d'une ancienneté professionnelle relativement réduite.

C'est nous semble-t-il dans cet esprit que les organisations syndicales se sont exprimées majoritairement sur les critères à prendre en compte pour les CAPN, lors de la concertation organisée en 1998 par Madame NICOLLE, chargée de mission auprès de la Conférence des Présidents d'Université.

Une majorité se dégageait en faveur d'un « mixage ? » de la valeur professionnelle et de l'ancienneté.

Nous ne contestons nullement les règles édictées dans le statut général de la Fonction Publique (décret n°59.308 du 14/02/59 relatif aux conditions d'avancement).

La « valeur professionnelle » reste le principal critère mais cette notion ne peut être dissociée du temps passé dans l'exercice des fonctions, de l'expérience acquise au cours du temps et donc la notion d'«ancienneté professionnelle ».

La concertation préconisée par les circulaires de gestion, s'appuyant sur la loi du 20 juillet 92 prévoyant la mise en place des CPE devrait permettre de faire émerger les meilleurs dossiers au niveau des établissements et de les faire traiter par les CAPN.

Nous serions donc, au stade final de la CAP, en présence de propositions relativement homogènes des dossiers jugés les meilleurs dans les établissements.

A ce degré de l'évaluation, il n'apparaîtrait pas déraisonnable d'appliquer en la matière, la recommandation du statut général de la Fonction Publique (article 15 du décret n°59.308) : « Les agents dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté ».

Sans prôner une radicalisation sur le critère d'ancienneté, porteuse dans le passé de tant de controverses et d'interprétations, nous pensons que cet article 15 pourrait, non pas être appliqué à la lettre et d'une manière systématique, mais servir de « référent » pour l'adoption d'une méthode de travail.

Cette méthode consisterait à examiner les propositions des établissements, classées dans un ordre décroissant d'ancienneté et à sélectionner les dossiers pour lesquels la CAPN émettrait un avis favorable soit d'une manière consensuelle, soit à la suite d'un vote.

Cette méthode (déjà expérimentée avec succès dans le passé) qui ne consiste en rien à retenir systématiquement les dossiers des plus anciens serait de nature à instaurer un meilleur « climat » dans les différentes CAPN :

- elle situe chaque agent à égalité de traitement, dans la plus totale indépendance d'appartenance ou non à une organisation syndicale,
- elle laisse toutes prérogatives aux commissaires pour écarter les dossiers jugés « insuffisants » ou « moins bons » ,
- elle garantit le respect de la responsabilité de chacune des composantes de la CAPN lors de décisions par des votes,
- elle respecte la philosophie du statut en ce qui concerne l'avancement au choix,
- elle garantit une certaine déontologie dans le travail et écarte tout débat stérile et parfaitement injustifié sur les ambitions hégémoniques d'organisations syndicales qui confondent l'expression de la démocratie et l'appropriation d'une représentativité au service de leurs seuls « Intérêts de chapelle ».

### **S'agissant de changement de grade :**

La question est beaucoup plus simple puisqu'il s'agit pour nous de garantir à chacun une évolution indiciaire. Cela nous conduit à proposer en priorité les agents en situation de blocage au dernier échelon.

Rappelons notre revendication de suppression des grades à l'intérieur d'un corps qui ouvrirait à chaque agent un déroulement linéaire de sa carrière.

Dans l'attente de la suppression de ces barrages de grades, les conditions d'accès au grade supérieur doivent être assouplies et les pourcentages de contingentement des grades supérieurs doivent être augmentés.

### **Des CAPN, des élus : ça ne peut suffire pour une carrière**

Le décalage croissant est devenu un abîme depuis quelques années entre le nombre des promouvables et celui des possibilités de promotions qui est fonction du nombre de nominations après concours.

Cet engorgement dramatique des grades et des corps est cruellement accentué par le développement du recours à la précarité de l'emploi sous toutes ses formes.

Nous ne cessons de dénoncer l'insuffisance criante des créations d'emplois qui, de fait, privent les personnels d'un déroulement de carrière correspondant à l'évolution de leur qualification.

En effet, pour dégager des possibilités de promotions au choix (ou par examens professionnels) il n'est nécessaire que de recruter par concours et donc, de créer des emplois ou pourvoir les postes vacants.

Ainsi, améliorer la situation de la précarité et titulariser les non-titulaires permet de dégager des possibilités d'avancement pour l'ensemble.

Les agents ont tendance, pour voir augmenter leurs revenus, à se battre pour obtenir une promotion ou un avancement, devenus des palliatifs aux revendications concernant les salaires et le pouvoir d'achat.

# CAPN et CAPA

## Vade Mecum

### Paritarisme et rôle des élus

#### 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. Ainsi, par exemple, 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. Son mandat est de 3 ans. 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...

La déclaration liminaire est l'occasion privilégiée pour ce faire.

Le commissaire paritaire est aussi 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 en question.

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, conséquence de la déconcentration de la gestion de la catégorie C, les promotions (TA et LA) sont du ressort des CAPA. La CAPN n'a à connaître pour les promotions que de la « 29<sup>e</sup> académie » (Administration Centrale et Antilles-Guyane), **et de tous les autres actes de gestion et de discipline pour les toutes les académies.**

**La CAP se réunit deux fois par an** pour les promotions, en général, en juin et décembre

- juin (réunion préparatoire en mai) : tableaux d'avancement (= changements de grade), hormis les grades dont l'accès se fait (également) par examen professionnel (IGR HC et TCH CEX)
- décembre (réunion préparatoire en novembre) : listes d'aptitude (= changements de corps), et grades dont l'accès se fait (également) par examen professionnel (IGR HC et TCH CEX). [Dans le cas d'un examen professionnel, il s'agit en fait pour la CAP uniquement d'entériner »].

## II- Les promotions : Tableaux d'avancement (TA), Listes d'Aptitude (LA), et conditions de promouvabilité

Pour la catégorie C, il n'y a plus de liste d'aptitude puisqu'elle est constituée désormais d'un seul corps à quatre grades, et qu'il s'agit du premier corps d'accès. Les CAPN et CAPA des ADT n'ont plus à connaître que des tableaux d'avancement.

La CAPN de juin des ADT n'aura, pour sa part, à examiner que les dossiers de la 29<sup>e</sup> base, et à attribuer cette année les promotions suivantes : 1 en AT1, 1 en ATP2, et 3 en ATP1.

Pour les ADT des 28 académies, les attributions de changement de grade relèvent des CAPA, selon la répartition par académie (voir tableaux joints).

En revanche, s'il n'y a pas de liste d'aptitude mais seulement des tableaux d'avancement des ADT, 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), qui vient en parallèle de l'accès par TA au choix : nous avons là un grade de recrutement (à la différence des autres corps où il n'existe pas de recrutement au niveau des grades).

Quant à la CAP des ASI, corps à un seul grade, elle n'a pas à examiner de tableau d'avancement en juin, seulement une liste d'aptitude en décembre.

Enfin, pour l'accès aux corps supérieurs, n'oublions pas qu'à côté de la liste d'aptitude il existe une deuxième voie : **le concours**.

Aussi bien pour les avancements de grade que de corps, toutes les références statutaires figurent dans la version consolidée du décret du 31.12.1985, et dans le décret 2007-655 du 30.04.2007 pour la catégorie C. C'est le document de référence à avoir avec soi, avec la circulaire de gestion.

### Tableaux d'avancement (CAP de juin)

TA pour promotion en	Conditions à remplir		Décret 31.12.85 modifié par décret 2002-133 du 01.02.02
	Grade d'origine	Durée des services	
IGR Hors classe uniquement par examen prof.	IGR 1C	8 ans IGR	art. 20
	IGR 2C	8 ans IGR 2C + 7 <sup>e</sup> échelon	
IGR 1 <sup>re</sup> classe	IGR 2C	7 <sup>e</sup> échelon	art. 21
IGE Hors classe	IGE 1C	5 <sup>e</sup> échelon (au moins 2 ans dans l'échelon)	art. 30
IGE 1 <sup>re</sup> classe	IGE 2C	8 <sup>e</sup> échelon (au moins 1 ans dans l'échelon) + 9 ans catégorie A	
TCH classe exc. par examen prof.	TCH CS	aucune condition	art. 47
	TCH CN	6 <sup>e</sup> échelon (au moins 1 ans dans l'échelon)	
TCH classe exc. au choix	TCH CS	4 <sup>e</sup> échelon	art. 47
TCH CS	TCH CN	7 <sup>e</sup> échelon (au moins 1 ans dans l'échelon) + 5 ans services publics catégorie B ou équivalent	art. 48

Pour promotion en	Conditions à remplir		– Décret 31.12.85 modifié par décret 2002-133 du 01.02.02 – Décret 2007-655 du 30.04.07
	Grade	Durée des services	
ADTP 1C	ADTP 2C	5 <sup>e</sup> échelon (au moins 1 ans dans l'échelon) + 5 ans dans le grade	art. 57 modifié par décret 2007-655
ADTP 2C	ADT 1C	7 <sup>e</sup> échelon (au moins 6 ans dans l'échelon)	art. 56 modifié par décret 2007-655
ADT 1C	ADT 2C	4 <sup>e</sup> échelon (au moins 3 ans dans l'échelon)*	art. 32-VIII du décret 2007-655 (modifiant le décret du 31.12.85)

\* par dérogation, et pour une durée de 3 ans à partir de la date d'entrée en vigueur du décret.

### Listes d'aptitude (CAP de décembre)

LA pour promotion en	Conditions à remplir		– Décret 31.12.85 modifié par décret 2002-133 du 01.02.02 – Décrets 2007-655/654 du 30.04.07
	Grade d'origine	Durée des services	
IGR	IGE ou ATARF	9 ans de services publics dont 3 en catégorie A	art. 14 (décret initial modifié)
IGE	ASI	9 ans de services publics dont 3 en catégorie A	art. 25 (décret initial modifié)
ASI	TCHRF ou SARF	8 ans de services publics dont 3 en catégorie B	art. 34 (décret initial modifié)
TCH	ADTRF (nouveau corps)	9 ans de services publics	art. 42 (décret initial modifié)

\* par dérogation, et pour une durée de 3 ans à partir de la date d'entrée en vigueur du décret.

– 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 dans la Fonction Publique (d'État, Territoriale et Hospitalière). Des dispositions particulières existent seulement pour les contractuels type CNRS, et les contractuels titularisés par examen professionnel.

– Sont **Promouvables** : les agents en CPA, CLM, CLD, en décharge syndicale, détachement sortant et mise à disposition. Ne sont pas promouvables : les agents en congé parental, disponibilité, détachement entrant et position hors cadre).

**Rappel** : coordonnées du site CAPN du ministère

Adresse URL : <https://aidop.education.fr/aidop/Spring/login>

Code d'accès : FERC-SUP-CGT

Mot de passe : guibi0?

### CAPN session printemps 2008

Date 2008	CAPN	Possibilités promotions (date d'effet 01.01.2008)	Autres opérations de gestion
27 juin	IGR	101 IGR 1C	Détachements et intégrations, dossiers individuels
26 juin	IGE – et ATARF	50 IGE HC 216 IGE 1C	Détachements et intégrations, dossiers individuels
18 juin	ASI	—	Détachements et intégrations, dossiers individuels
19 juin	TCH – et SARF	191 TCH CS	Détachements et intégrations, dossiers individuels

23 juin	ATRF	29 <sup>e</sup> base	3 ATRF P1 (sur 388)	Détachements et intégrations, dossiers individuels
			1 ATRF P2 (sur 41)	
			1 ATRF 1 (sur 402)	

### CAPN session automne 2008

Date 2008	CAPN	Possibilités promotions (date d'effet 01.01.2009)	Autres opérations de gestion
27 novembre	IGR	LA IGR (et examen prof. : 45 possibilités)	Détachements et intégrations, dossiers individuels Renouvellements de stage ou fin de fonctions
25 novembre	IGE – et ATARF	LA IGE	Détachements et intégrations, dossiers individuels Renouvellements de stage ou fin de fonctions
18 novembre	ASI	LA ASI	Détachements et intégrations, dossiers individuels Renouvellements de stage ou fin de fonctions
20 novembre	TCH – et SARF	LA TCH TA TCH CE 80 possibilités (et 119 possibilités examen prof.)	Détachements et intégrations, dossiers individuels Renouvellements de stage ou fin de fonctions
24 novembre	ATRF		Détachements et intégrations, dossiers individuels Renouvellements de stage ou fin de fonctions

### III- Calcul des possibilités de promotions

- **grade** : c'est un ratio promus/promouvables dont le chiffre est fixé chaque année par arrêté du Ministre. Ce taux remplace le système préexistant des quotas statutaires. Il constitue un outil de lissage des promotions, de gestion des ressources humaines (à la suite de la mise en place de la LOLF).
- **corps** : selon les corps, les possibilités représentent 1/9<sup>e</sup> ou 1/5<sup>e</sup> des emplois pourvus par voie de concours effectivement (suspense jusqu'au dernier moment).

Un exemple :

IGE 1C : 50 possibilités pour 173 proposés (= 29%) et 316 promouvables (= 16%)

IGE HC : 216 possibilités pour 515 proposés (= 42%) et 1715 promouvables (= 12,5%)

- **Catégorie C**. Les possibilités sont réparties par académie : 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.

### IV- Modalités et critères en CAPN - TA/LA

**Modalités** : L'administration fait ses propositions de promotions, 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 leurrons 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 passer des dossiers que nous jugeons les « meilleurs »

## 2- Critères

Critères préconisés par l'administration dans la circulaire de gestion (régissant donc la sélection des dossiers par les 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.

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

Nous privilégierons **l'ancienneté en particulier pour les changements de grades**, car nous militons depuis toujours contre la multiplication des barrages à l'intérieur d'un corps et revendiquons des corps « cylindriques » sans grades.

Il convient aussi de privilégier les blocages au dernier échelon pour permettre l'évolution indiciaire.

(Cf. l'extrait de nos documents de Congrès ci-après.

## 3- Rôle de la CPE

Les PV doivent donner composition précise de la CPE et qualité des intervenants, 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.

Rappel des éléments constitutifs du dossier individuel de promotion : il doit être impérativement dactylographié et comporter la fiche de proposition, le rapport d'activité (agent) et le rapport d'aptitude (supérieur hiérarchique).

## V- Les autres actes de gestion de la CAPN

### Bonifications d'échelons

Les propositions découlent d'une méthode acceptée par le ministère et les organisations syndicales. Le listing sort le classement des agents (proposés pour une bonification d'échelon) 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), ce qui permet de descendre d'autant dans la liste.

### 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.

Voir cas particuliers de l'intégration des agents de France Télécom : modalités particulières de détachement

*Circulaire : « principe de mobilité ... ne doit pas conduire à privilégier leur entrée dans les corps ITRF au détriment d'agents de ces corps qui demanderaient leur réintégration ou leur mutation... »!!!, et notamment les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (= recrutement spécifique de personnels handicapés soit par voie contractuelle soit par l'ouverture de concours réservés)*

### 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. En effet, l'application MUTITARF est supprimée, et s'est ouverte une « **bourse à l'emploi** ».

Réintégrations : idem

Message de la circulaire aux établissements : « Je vous rappelle que les demandes de réintégration et de mutation doivent être intégrées dans la politique des emplois de votre établissement au même titre que les listes d'aptitude et avant les demandes d'ouverture de concours. » (liste des agents concernés transmise et actualisée chaque trimestre).

Il faudrait vraiment que les syndicats soient très vigilants sur ces points dans les établissements.

## Dossiers individuels – cas particuliers

### 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 fonctions (c'est-à-dire de licenciement), 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...).

Toutefois, la circulaire de gestion souligne que les dernières CAPN ont remarqué un nombre élevé et croissant de renouvellements de stage, ainsi que des dysfonctionnements dans le suivi des stages, et dans la procédure d'établissement et de transmission des rapports.

Il faut donc s'appuyer sur cette remarque pour la mise en place du suivi de stage, et éviter autant que possible d'en arriver au renouvellement du stage, plus facile à régler au niveau de l'établissement qu'une fois transmis à la CAPN.

En outre, un renouvellement accepté est généralement suivi de la fin de fonctions à la CAPN de l'année suivante.

### 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.

### VIII- L'après CAPN

Les Commissaires doivent assurer le compte-rendu de leur mandat en fournissant **immédiatement** à la direction nationale les listes d'agents retenus par la CAP et les déclarations effectuées en séance, pour diffusion **rapide** auprès des syndicats concernés.

Il s'agit là de soigner l'image d'efficacité de notre organisation et de manifester aux personnels la considération que nous leur portons.