



Procédure d'Avancement au choix des Ingénieurs et Techniciens

APRES LES PRIMES, MAINTENANT LES AVANCEMENTS A LA TETE DU CLIENT !

Communiqué du 2 mars 2021

La « **Procédure d'Avancement au choix des Ingénieurs et Techniciens** », récemment diffusée sous forme de flyer par la Direction Générale de l'INRAE, décrit la nouvelle procédure de promotion des agents. Désormais seule la hiérarchie décide en se basant exclusivement sur des critères de "mérite". Nous savons pourtant bien, toutes et tous, combien cette notion de mérite individuel est discutable. Il est impossible d'attribuer à une personne seule le mérite d'un résultat d'une équipe de recherche. De plus, l'obtention de résultats dépend des moyens mis en œuvre. Or ceux-ci sont souvent insuffisants et inégalement répartis entre unités.

Nos carrières piétinent, et nos salaires restent si indigents qu'il devient même difficile de recruter dans certains métiers à l'INRAE. **La seule solution contre cette paupérisation généralisée est une revalorisation immédiate du point d'indice et une refonte des grilles indiciaires.**

Le point d'indice, qui détermine directement notre salaire, a perdu 16% de son pouvoir d'achat depuis 2000 et il est quasiment gelé depuis juillet 2010, alors que depuis cette date les prix ont augmenté de 9,7%.

En l'absence d'une augmentation régulière de la valeur du point, il ne reste que les promotions pour espérer voir augmenter son salaire. La recherche publique perd massivement des emplois ces dernières années or c'est le nombre de recrutements qui détermine le nombre d'agents promus chaque année : ce qui explique que ce nombre soit si faible !

Alors que de [nouvelles primes individuelles, véritables poisons contre les collectifs](#), se développent à l'INRAE, voilà que les avancements au choix sont également contaminés par cette maladie du management au soi-disant "mérite". **Ainsi, la DRHDD [Direction des Ressources Humaines et du Développement Durable] a inventé à la demande de la DG, une machine absurde à broyer les agents !**

Comme vous avez pu le découvrir dans la dernière communication de la direction, les avancements seront maintenant accordés par la seule prise en compte de critères de mérite. Revoici la nouvelle procédure imposée et l'analyse qu'en fait la CGT-INRAE :

- **La première étape, c'est un entretien d'évaluation** qui dit enfin son nom et qui devient plus piègeur que jamais. Entretien qui, rappelons-le, met l'agent seul face à sa hiérarchie.
- **La deuxième étape, effectuée seulement par le DU, c'est une notation de 1 à 4 de chaque agent sur une grille sur 28 critères (37 pour les encadrants) censée mesurer la qualité du travail réalisé et le comportement au travail.** Aucun critère ne prend en compte la carrière ou l'ancienneté, mais par exemple "*la fiabilité des résultats*", "*le sens du service public*" ou encore la « *capacité à rebondir et à trouver des leviers* ». Il est clair que tous les agents ne seront pas à égalité dans cette évaluation : **l'agent qui a accès à des formations, à un conseil, à des crédits et surtout du temps, sera-t-il à égalité avec celui qui est isolé, débordé de travail ?** Les critères utilisés sont particulièrement infantilisants. Les valeurs attribuées à chaque agent au sein de la grille ([voir le projet de grille que la CGT s'est procuré](#)) ne leur seront communiquées qu'après la procédure d'harmonisation, une fois que tout sera joué...
- **La troisième étape se déroule au cours de travaux préparatoires pour harmoniser les avis des DU dans les centres, ce qui aboutira à un classement sur plusieurs unités.**
- **La quatrième étape se fait dans des Comités de Valorisation des Parcours Professionnels (CVPP),** constitués soit au niveau de groupes de centres (pour les AT et les TR), soit au niveau de groupes de départements (pour les AI, IE et IR). Ces comités réunissent des responsables RH et, pour les comités de centre, au plus dix DU, pour les comités de départements, les chefs de département. Dans tous les cas, il n'y a plus aucun représentant du personnel à même de défendre d'autres critères d'avancement que ceux figurant dans les grilles d'évaluation. Chaque CVPP reçoit un quota d'avancements et procède à une harmonisation et à un classement des agents, et donc à de premiers aménagements des évaluations. A l'issue de cette phase, 80% du quota est définitivement transformé en promotions.

■ **La cinquième et dernière étape se fait au niveau de la DRHDD** qui attribue les 20% restant en corrigeant les écarts possibles de parité H/F, et si possible les écarts entre centres, départements, unités... et éventuellement des écarts particulièrement criants de déroulement de carrière par rapport à la moyenne. C'est le seul endroit dans tout ce processus où l'ancienneté peut éventuellement être évoquée ! Mais on peut franchement douter de cette volonté, alors que tout critère d'ancienneté a été retiré de la grille d'évaluation qui sert de socle à la procédure... **Qu'advient-il des agents ayant des problèmes de santé ? Des agents ayant effectué une mobilité ? Des agents en situation de conflit avec leur hiérarchie ?**

■ **A l'issue de ces étapes**, de plus en plus opaques à mesure qu'on s'approchera de la décision du classement final en juin, les agents recevront leur résultat, accompagné de la proposition « initiale » de leur DU et de leur grille. Mais comme le classement ne s'établira qu'après harmonisation des grilles d'évaluation, les DU devront revenir sur leur note initiale pour que la note soit cohérente vis-à-vis du jugement final. Grille initiale pourtant remplie en conscience et en cohérence avec le bilan établi avec l'agent au cours de l'entretien !! Quelle note de l'agent conviendra-t-il de dégrader ? Son « sens du service public » ? Ou sa « capacité à utiliser les outils » ?

Quel rôle reste-t-il aux représentants du personnel dans tout ça ? Ils sont seulement censés signaler des cas particuliers en amont de la procédure, en prévenant les présidents de CVPP. Ils accompagnent aussi les agents qui s'opposeraient aux résultats de la campagne, mais après son terme ! quand de toute manière toutes les possibilités auront été distribuées !

Pour la CGT INRAE, la seule posture rationnelle est une gestion des carrières mettant en avant la qualification acquise au cours de la vie professionnelle dont la mesure la plus objective pour chacune et chacun d'entre nous est l'ancienneté, accompagnée parallèlement d'une augmentation des postes offerts aux CIPP et aux concours internes. Pour l'avancement au choix, ce critère indiscutable et transparent reste le mieux adapté à un déroulement de carrière minimum décent, il valide l'expérience professionnelle, il ne saurait entamer la solidarité entre les agents, qui est la ressource la plus précieuse pour le progrès scientifique utile attendu de tous. Appliqué avec intelligence dans la transparence et avec tous les garde-fous nécessaires, ce critère d'ancienneté renforce les collectifs, et garantit les équilibres démographiques des corps et grades.

■ **La CGT INRAE revendique la prise en compte de la carrière, et donc de l'ancienneté, comme le critère prépondérant de la reconnaissance du travail, et donc des avancements au choix.**

■ Elle rappelle et exige que les délégués élus du personnel en CAP, uniques représentants légitimes du personnel, aient connaissance, avant tout le processus d'avancement, de la liste des agents promouvables et des informations sur leur carrière.

■ Elle propose aux délégués du personnel de se réunir pour faire ressortir, de manière qualitative et quantitative, ce qui serait nécessaire en matière d'avancements des agents en fonction de leur déroulement de carrière, afin de pouvoir mettre en lumière les conséquences désastreuses d'une gestion par la seule hiérarchie.

■ Elle appelle chaque agent à se rapprocher dès maintenant de ses délégués pour leur communiquer toute remarque ou anomalie dans sa carrière.

■ Elle revendique encore et toujours l'abrogation de la Loi de Transformation de la Fonction Publique, qui a (entre autres) retiré les prérogatives des CAP en matière d'avancements et de mobilité, et le rétablissement de ces prérogatives



Bulletin d'adhésion à retourner à la CGT-INRAE

Porte de Saint-Cyr, RD 10, 78210 Saint-Cyr l'Ecole ou cgt@inrae.fr

Centre INRAE :
Qualité (M. ou Mme) : NOM :
Prénom : Date de naissance :
Corps : Grade :
E-mail :