

- AUVERGNE - RHONE – ALPES le 27 mai
- TOULOUSE – 26 mai
- PACA – 26 mai
- ARA – 25 mai
- GRAND-EST-Nancy Colmar – 20 mai
- Bordeaux – 17 mai
- Antilles Guyane – 17 mai
- Promotions 2021 sur Versailles-Grignon et Hauts de France – 17 mai
- CVPP Nlle Aquitaine Bordeaux et Poitiers – 12 mai
- Conseil de centre ARA Lyon – 18 mai
- Conseil de Gestion département BAP – 18 mai
- CVPP - Réponse des représentants CGT à la présidence de Centre Jouy – 17 mai
- Enquête en direction des DU par un groupe d'entre eux sur la nouvelle grille d'évaluation. 30 avril 2021
- Les délégué-es CGT et expert-es SUD et CGT de la CAPN des AT s'adressent à leurs collègues, à la DRHDD, et à la Présidence de l'INRAE – 7 mai
- Conseil Scientifique de l'INRAE --- réponse du PDG à une question d'une élue 5 mai

### Auvergne - Rhône – Alpes le 27 mai

Les délégués (CGT-SUD- FO) des CAP correspondants à la CVPP « Auvergne - Rhône - Alpes » s'adressent à tous leurs collègues et aux membres de la CVPP.

Nous nous sommes réunis pour prendre connaissance des listes de promouvables de notre Commission de Valorisation des Parcours Professionnels (CVPP) pour la catégorie des Adjoints Techniques et des TR.

Jusqu'à maintenant dans les CAP, nous pouvions faire des propositions d'avancement prenant en compte en premier le déroulement de carrière des agents, puis les confronter à celles de l'administration. Cela nous est interdit aujourd'hui mais on ne nous empêchera pas de nous exprimer pour faire valoir les droits des agents.

Parmi ces collègues, le nombre d'ATP2 ayant plus de 11 années d'ancienneté dans le corps est de 8 soit 30,8 % des effectifs alors qu'il n'y a qu'un nombre scandaleusement infime de promotions possibles! Et c'est la même chose pour les changements de corps : 11 collègues ont plus de 23 ans dans le corps soit 33,3 % des effectifs.

Pour les TR :

TRNO -> TRSUP : 4 possibilités de promotion, alors que 53% ont plus de 10 ans dans le corps, dont 11 plus de 12 ans

TRSUP -> TRES : 7 possibilités de promotion, alors que 24% ont plus de 15 ans dans le corps, dont 4 plus de 18 ans

TRES -> AI : 1 possibilité de promotion, alors que 53 % ont plus de 20 ans dans le corps dont 4 plus de 30 ans.

Nous dénonçons ce manque flagrant de promotions.

Pour nous délégués CAP, il serait inconcevable que les promus, tant au niveau du corps que de grade ne soient pas pris parmi les plus anciens dans le corps.

C'est dans ce contexte que la direction générale a mis en place une grille à 37 critères visant à s'émanciper de la prise en compte de l'ancienneté des agents et à classer les agents "au mérite". Cette grille est non seulement infantilisante, mais très malsaine pour les relations au sein des unités. Nous exigeons le retrait pur et simple de cette grille.

La seule solution pour rétablir un minimum de démocratie et d'objectivité dans ces procédures d'avancements serait de rétablir les prérogatives entières des CAP et d'augmenter significativement le nombre de promotions possibles.

C'est pour ces raisons que nous nous prononçons pour l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique qui a liquidé les prérogatives des CAP en matière d'avancements et de mobilités.

Les délégués CGT- SUD- FO des CAP INRAE ARA

**Toulouse le 26 mai 2021.**

Chers collègues du centre Toulouse-Occitanie,

Mesdames Messieurs les DU's membres du CVPP Centre de Toulouse-Occitanie

Les délégués (CGT- CFDT) des CAPL sur le centre « Occitanie Toulouse » s'adressent à tous leurs collègues et aux membres de la CVPP prévue le 27 mai 2021.

Nous nous sommes concertés pour prendre connaissance des listes de promouvables pour la catégorie des Adjoints Techniques et des Techniciens.

Jusqu'à maintenant dans les CAP, nous pouvions faire des propositions d'avancement prenant en compte en premier le déroulement de carrière des agents, puis les confronter à celles de l'administration. Aujourd'hui c'est dans le déni le plus total que nous sommes exclus de nos prérogatives.

Nous nous permettons de faire un constat : un nombre scandaleusement infime de promotions.

ATP2-> ATP1 : 3 possibilités pour le centre de Toulouse, soit 25% de l'effectif (12 agents) alors que 41% ont plus de 10 ans d'ancienneté dans le corps.

ATP1 -> TRN : 3 possibilités pour le centre de Toulouse, soit 15% de l'effectif alors que 52 % des effectifs promouvables (19 agents), ont 21 ans et plus d'ancienneté, dont 4 ont plus de 28 ans d'ancienneté.

TRN -> TRS : 4 possibilités de promotion sur place soit 13% des promouvables alors que 33% ont plus de 10 ans d'ancienneté dans le corps et grade et 16% plus de 12 ans d'ancienneté.

TRS -> TREX : 3 possibilités de promotion sur place soit 12% des promouvables alors que 40% ont plus de 15 ans dans le corps, dont 2 ; plus de 20 ans et un agent à 29 ans d'ancienneté.

TREX -> AI : 1 possibilité soit 1.6% seulement des promouvables alors que 36% ont plus de 20 ans dans le corps dont 4 ont plus de 27 ans. Rappel : rien que 60 agents promouvables TR AI sur le centre de Toulouse !

Pour nous délégués CAP, il est inconcevable que les promus, tant au niveau du corps que du grade ne soient pas pris parmi les plus anciens dans le corps. De plus, nous déplorons le peu de possibilité de promotion pour tous les corps et grades, et c'est dans ce contexte, que la direction générale a mis en place une grille à 37 critères visant à s'émanciper de la prise en compte de l'ancienneté des agents et à les classer "au mérite".

Cette grille est, non seulement infantilisante, mais surtout très malsaine pour les relations au sein des unités. Nous exigeons son retrait pur et simple.

La seule solution pour remettre un minimum de démocratie et d'objectivité dans ces procédures d'avancements serait de rétablir les prérogatives entières des CAPL et CAPN et d'augmenter significativement le nombre de promotions possibles.

Nous nous demandons comment dans ce nouveau processus vont être exposés et débattus les points (carrières, fermeture ou déménagement d'unité, litige entre agents et direction d'unité, mobilité d'urgence...), que souhaitent faire remonter les agents AT TR par leurs élus.es, en plénière devant la direction de centre.

C'est pour toutes ces raisons que nous nous prononçons pour l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique qui a supprimé toutes les prérogatives des CAP en matière d'avancements et de mobilités.

Nous, les élu.e.s, avons interpellé et questionné le service RH et le président de centre avec plusieurs questions précises, à la fois par messagerie et par courrier de 4 pages adressé également à tous les agents du centre. Nous sommes actuellement sans aucune réponse, ce mépris auquel nous devons faire face représente une souffrance auquel s'ajoute une grande déception et désorientation pour nous, tous les élu.e.s. Nous ne méritons pas d'être traités de la sorte même avec l'application d'une loi.

Les élu.e.s CAPL du centre de Toulouse.

### PACA – 26 mai

L'intersyndicale CGT - SUD du centre PACA s'adresse à vous ainsi qu'aux membres de la CVPP (Commission de Valorisation des Parcours Professionnels) au travers de la motion suivante :

Les délégués (CGT-SUD) des CAP correspondants à la CVPP « PACA » s'adressent à tous leurs collègues et aux membres de la CVPP.

Nous nous sommes réunis pour prendre connaissance des listes de promouvables de notre CVPP pour la catégorie des Adjoint Techniques.

Jusqu'à maintenant dans les CAP, nous pouvions faire des propositions d'avancement prenant en compte en premier le déroulement de carrière des agents, puis les confronter à celles de l'administration. Cela nous est interdit aujourd'hui mais on ne nous empêchera pas de nous exprimer pour faire valoir les droits des agents.

Parmi ces collègues, le nombre d'ATP2 promouvables est de 19 agents soit 21% des effectifs dont 13 ayant + 10 ans d'ancienneté alors qu'il n'y a qu'un nombre scandaleusement infime de promotions possibles! Et c'est la même chose pour les changements de corps AT vers TR 26 collègues ont plus de 10 ans d'ancienneté soit 19 % des effectifs.

Pour les TR :

TRNO -> TRSUP : 6 possibilités de promotion, soit 13% des promouvables alors que 40% ont plus de 10 ans dans le corps, dont 3 plus de 12 ans

TRSUP -> TREX : 4 possibilités de promotion, soit 11% des promouvables alors que 27% ont plus de 15 ans dans le corps, dont 2 plus de 20 ans

TREX -> AI : 1 possibilité de promotion, soit 1% seulement des promouvables alors que 40 % ont plus de 20 ans dans le corps dont 6 plus de 30 ans

Nous dénonçons ce manque flagrant de promotions.

Pour nous délégués CAP, il serait inconcevable que les promus, tant au niveau du corps que de grade ne soient pas pris parmi les plus anciens dans le corps.

C'est dans ce contexte que la direction générale a mis en place une grille à 37 critères visant à s'émanciper de la prise en compte de l'ancienneté des agents et à classer les agents "au mérite". Cette grille est non seulement infantilisante, mais très malsaine pour les relations au sein des unités. Nous exigeons le retrait pur et simple de cette grille.

La seule solution pour rétablir un minimum de démocratie et d'objectivité dans ces procédures d'avancements serait de rétablir les prérogatives entières des CAP et d'augmenter significativement le nombre de promotions possibles.

La part respective des femmes et des hommes dans les promotions d'avancements et de promotions formulées par les CVPP doit être respectée avec une tolérance de +/- 1.

Le nombre d'agents IRSTEA à proposer à l'avancement ou à la promotion par les CVPP concernés (sur la listes des 80 premiers % du quota et/ou sur la fin de liste) constitue un minimum à respecter au titre des engagements pris dans le cadre de la fusion pour les campagnes au titre de 2021, 2022 et 2023.

C'est pour ces raisons que nous nous prononçons pour l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique qui a liquidé les prérogatives des CAP en matière d'avancements et de mobilités.

### ARA – 25 mai

Pour information, nous avons envoyé la semaine dernière, en amont du CVPP ARA, la motion ci-dessous au Président de notre centre INRAE Lyon-Grenoble - Auvergne-Rhône-Alpes.

"Nous, membres élus au Conseil de Centre Lyon-Grenoble Auvergne Rhône-Alpes, dénonçons le manque flagrant de promotions et le nombre de recrutements sur postes de titulaires de moins en moins nombreux. C'est dans ce contexte que la direction générale a mis en place une grille à 37 critères visant à s'affranchir totalement de la prise en compte de l'ancienneté des agents et à les classer sur la seule base du mérite.

Cette grille cristallise tous les problèmes: infantilisante pour les agents, usine à gaz pour ceux qui les remplissent, malsaine pour les relations au sein des unités. De nombreux critères sont très contestables et faussement objectifs (comme "le sens du service public" ou la "manière de servir au sein de l'institut"). Elle repose sur un mythe (qui de manière ironique ressemble au "vieux" paradigme scientifique réductionniste que nos propres instituts clament vouloir dépasser): la qualité du travail fourni par un agent serait un paramètre isolable, le "mérite", que l'on peut mesurer en quantifiant et sommant des indicateurs hétéroclites. La gestion des avancements selon ce critère unique de "mérite" individuel amplifiera la concurrence, engendrera beaucoup de frustrations et détruira les richesses des organisations collectives de l'institut.

Nous demandons donc le retrait pur et simple de cette grille.

La seule solution pour rétablir un minimum de démocratie et d'objectivité dans ces procédures d'avancements serait de rétablir les prérogatives entières des CAP et CCDR et d'augmenter significativement le nombre de promotions possibles. C'est pour ces raisons que nous nous prononçons pour l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique qui a liquidé les prérogatives des CAP en matière d'avancements et de mobilités. En attendant, puisque la loi ne l'interdit pas, nous demandons à INRAE de maintenir le dialogue paritaire dans les processus d'avancements, de promotions et de mobilités."

### Proposition motion ISA :

Nous, agents de l'Institut Sophia Agrobiotech, demandons le retrait de la grille d'appréciation mise en place cette année pour la procédure d'avancement au choix des ITA. Nous souhaitons qu'une solution plus simple, juste et transparente soit recherchée collectivement, en impliquant les DUs et DU adjoints.

Nous considérons que cette grille est trop complexe, dangereuse et inutile :

- Trop complexe car une évaluation objective et qualitative ne peut se faire avec une grille à 37 critères x 4 niveaux
- Dangereuse car cette grille nous amène vers une évaluation quantitative des agents
- Inutile car le nombre extrêmement réduit de promotions ne permet pas d'instaurer un système vertueux de gestion des carrières et de valoriser l'ensemble des agents qui s'acquittent de leurs missions avec engagement et compétence.

De plus, la procédure est fausement transparente car les agents n'auront accès à leur grille sur demande qu'après modification éventuelle par la direction de l'unité et par la CVPP afin d'harmoniser les évaluations.

Dans un contexte où les promotions sont rares, il nous paraît contre-productif pour l'équilibre et l'harmonie des collectifs de travail de mettre en place une procédure opaque, fausement objective et ajoutant du temps de travail administratif aux équipes.

la motion de l'unité ISA en opposition à la nouvelle procédure et le mandat au DU pour porter la position de l'unité à la CVPP ont été approuvés à la majorité.

**Proposition de mandat accordé par le CU au DU auprès de la CVPP :**

Les agents de l'Institut Sophia Agrobiotech donnent mandat au Directeur d'Unité afin qu'il porte la proposition collective d'ISA au sein de la CVPP : (i) de ne pas utiliser la grille mais uniquement les appréciations qualitatives pour interclasser les agents, comme ce qui était fait précédemment ; (ii) à l'issue de la CVPP, de faire remonter à la DG des grilles où tous les critères quantitatifs sont cochés au maximum.

**GRAND-EST-Nancy Colmar – 20 mai**

Les délégués (CGT-SUD) des CAP correspondants à la CVPP « Grand Est – Nancy-Colmar » s'adressent à tous leurs collègues et aux membres de la CVPP.

Nous nous sommes réunis pour prendre connaissance des listes de promovables de notre CVPP pour la catégorie des Adjoint Techniques.

Jusqu'à maintenant dans les CAP, nous pouvions faire des propositions d'avancement prenant en compte en premier le déroulement de carrière des agents, puis les confronter à celles de l'administration. Cela nous est interdit aujourd'hui mais on ne nous empêchera pas de nous exprimer pour faire valoir les droits des agents.

Parmi ces collègues, **le nombre d'ATP2 ayant plus de 11 années d'ancienneté dans le corps est de 4 soit 57,1 % des effectifs, le nombre d'ATP1 ayant plus de 17 ans d'ancienneté dans le corps est de 5 soit 100 %** alors qu'il n'y a qu'un nombre scandaleusement infime de promotions possibles ! Et c'est la même chose pour les changements de corps : **11 collègues ont plus de 21 ans dans le corps soit 19,2 % des effectifs.**

Nous dénonçons ce manque flagrant de promotions.

Pour nous délégués CAP, il serait inconcevable que les promus, tant au niveau du corps que de grade ne soient pas pris parmi les plus anciens dans le corps.

C'est dans ce contexte que la direction générale a mis en place une grille à 37 critères visant à s'émanciper de la prise en compte de l'ancienneté des agents et à classer les agents "au mérite". Cette grille est non seulement infantilissante, mais très malsaine pour les relations au sein des unités.

Nous exigeons le retrait pur et simple de cette grille.

La seule solution pour rétablir un minimum de démocratie et d'objectivité dans ces procédures d'avancements serait de rétablir les prérogatives entières des CAP et d'augmenter significativement le nombre de promotions possibles.

C'est pour ces raisons que nous nous prononçons pour l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique qui a liquidé les prérogatives des CAP en matière d'avancements et de mobilités.

P. Maillard expert CGT pour les élus et experts Sud et CGT

GRAND-EST-Nancy Colmar

## **BORDEAUX – 17 mai**

**Objet :** Message des Représentants du personnel en CAPL

Les délégués (CGT-FO-SUD) des CAP correspondants à la CVPP « Nouvelle Aquitaine s'adressent à tous leurs collègues et aux membres de la CVPP.

Nous nous sommes concertés pour prendre connaissance des listes de promouvables de notre CVPP pour la catégorie des Adjoints Techniques et des Techniciens.

Jusqu'à maintenant dans les CAP, nous pouvions faire des propositions d'avancement prenant en compte en premier le déroulement de carrière des agents, puis les confronter à celles de l'administration.

Cela nous est interdit aujourd'hui mais on ne nous empêchera pas de nous exprimer pour faire valoir les droits des agents.

Voici le constat que nous pouvons faire, un nombre scandaleusement infime de promotions :

Concernant les ATP, le nombre d'ATP2 ayant plus de 12 ans d'ancienneté dans le corps et de 12 soit 40% des effectifs promouvables.

Concernant le changement de corps 12 collègues ont plus de 21 ans d'ancienneté soit 29,3 % des effectifs promouvables.

TRN -> TRS : 10 places soit 14% des promouvables alors que 49% ont plus de 10 ans dans le corps/grade et 17% plus de 12 ans.

TRS -> TRE : 6 places soit 11% des promouvables alors que 23% ont plus de 15 ans dans le corps dont 2 plus de 21 ans.

TRE -> AI : 2 places soit 2% seulement des promouvables alors que 40% ont plus de 20 ans dans le corps dont 3 plus de 30 ans.

Pour nous délégués CAP, il serait inconcevable que les promus, tant au niveau du corps que du grade ne soient pas pris parmi les plus anciens dans le corps.

C'est dans ce contexte que la direction générale a mis en place une grille à 37 critères visant à s'émanciper de la prise en compte de l'ancienneté des agents et à les classer "au mérite".

Cette grille est non seulement infantilissante, mais surtout très malsaine pour les relations au sein des unités. Nous exigeons son retrait pur et simple.

La seule solution pour remettre un minimum de démocratie et d'objectivité dans ces procédures d'avancements serait de rétablir les prérogatives entières des CAP et d'augmenter significativement le nombre de promotions possibles.

C'est pour ces raisons que nous nous prononçons pour l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique qui a liquidé les prérogatives des CAP en matière d'avancements et de mobilités



## Antilles Guyane – 17 mai

Mesdames Messieurs les DU's membres du CVPP « Centres Siège / Antilles-Guyane »  
Chers collègues du centre Antilles Guyane,

Les délégués CGTG-INRAE, de la CAP du centre Antilles-Guyane se sont réunis pour prendre connaissance des listes de promouvables de notre CVPP pour la catégorie des Adjoint Techniques et Techniciens de Recherche. Pendant de longues années les textes règlementaires de la Fonction Publique permettaient aux représentants des personnels d'établir des listes des propositions à l'avancement au choix tenant compte du déroulement de carrière des agents, puis les confronter à celles de l'administration. Depuis la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (Loi Dussopt) l'avancement des personnels relève exclusivement du choix des managers.

Alors que le nombre de promotions possibles, au choix (et en concours internes) est scandaleusement infime, notre analyse de la situation actuelle nous emmène à réaffirmer qu'il serait inconcevable que les promus, tant au niveau des corps que de grade ne soient pas pris parmi les plus anciens dans le corps. En voici le décompte :

### Corps des Adjoints Techniques,

- i) Pour le changement de corps, AT à TR, **l'effectif est de 24 dont 19 ayant entre 15 et 31 ans d'ancienneté dans ce corps** (soit 9 au Centre Antilles-Guyane et 10 au Centre siège - respectivement 47 et 53 %),
- ii) Pour un passage d'ATP2 en ATP1, le nombre d'ATP2 ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans le grade (corps) est de 7 soit 54 % des effectifs (N=13) avec respectivement 5 au Centre Antilles-Guyane et 2 au Centre siège.

### Corps des Techniciens de Recherche.

- i) Pour le changement de corps, TR- AI- l'effectif des promouvables est de 51(26 Centre Antilles-Guyane et 25 Centre siège), dont **19** sur le Centre Antilles-Guyane et **17** sur le Centre siège ont **entre 15 et 35 ans d'ancienneté dans ce corps.**
- ii) Pour un passage TR Sup vers TR Ex, 12 des 49 agents promouvables (24%) ont une ancienneté de **plus de 15 ans** (2 au Centre Antilles-Guyane, et 10 au Centre siège) dans le corps.
- iii) Pour un passage TR No à TR Sup l'effectif total est de 44 pour ce CVPP. **2 d'entre eux ont plus de 15 années d'ancienneté dans ce corps** ; 6 au Centre Antilles-Guyane et 13 au Centre siège sont dans ce corps depuis plus de 10 ans.

Au regard de ces chiffres ( ex. Effectifs TR Ex : 968 ; Possibilités de promotion TR/AI : 14 \_NS 2021/30) nous dénonçons ce manque flagrant de possibilité de déroulement de carrière pour tous les agents. C'est dans ce contexte que la direction générale a mis en place une grille à 37 critères visant à s'émanciper de la prise en compte de l'ancienneté des agents et à les classer "au mérite". Cette grille est non seulement infantilissante, mais très malsaine pour la qualité des relations au sein des unités. Pour cela nous exigeons le retrait pur et simple de cette grille. La solution pour rétablir un minimum de démocratie et d'objectivité dans ces procédures d'avancements serait d'augmenter significativement le nombre de promotions possibles et de rétablir les prérogatives pleines et entières des CAP.

De nouveau, nous nous prononçons pour l'abrogation de cette loi de transformation de la fonction publique qui a liquidé les prérogatives des CAP en matière d'avancements et de mobilités.

Nous rappelons que la Commission Administrative Paritaire est le seul outil permettant un dialogue social, qui est essentiel pour la vie des agents, pour leur carrière et pour une gestion transparente, démocratique et respectueuse.

Pour les représentants élus des personnels catégories B et C du centre Antilles Guyane,  
Lucina Abinne Molza, représentante du personnel CAPN TR

### **Promotions 2021 sur Versailles-Grignon et Hauts de France – 17 mai**

*Les délégués CGT et un collègue CFDT des CAP des centres Versailles-Grignon – Hauts de France se sont réunis pour analyser les listes des agents promouvables de nos centres pour la catégorie des Adjoints Techniques et des Techniciens.*

*Jusqu'à maintenant, dans les CAP, nous pouvions faire des propositions d'avancement basées sur le déroulement de carrière des agents, propositions qui étaient ensuite confrontées à celles de l'administration. Cela nous est interdit aujourd'hui mais on ne nous empêchera pas de nous exprimer pour faire valoir les droits des agents.*

***Vous trouverez ci-dessous la description des grades des corps d'AT et TR tant au niveau national que local ainsi que les possibilités de promotions pour notre institut. Ce document montre que de nombreux agents de nos centres sont bloqués dans leur grade et/ou corps depuis de nombreuses années. Pour nous délégués en CAP, il serait inconcevable que les promus, tant au niveau du corps que de grade, ne soient pas choisis parmi les plus anciens dans le corps et que le choix de l'administration soit seulement basé sur la grille à 37 critères de la Direction Générale. Cette grille est non seulement infantilissante et très subjective, mais malsaine pour les relations au sein des unités et des équipes.***

*C'est d'ailleurs pour ces raisons que nous nous prononçons pour l'abandon de cette grille et l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique qui a liquidé les prérogatives des CAP en matière d'avancements et de mobilités. La seule solution pour rétablir un minimum de démocratie et d'objectivité dans ces procédures d'avancements serait de rétablir les prérogatives entières des CAP et d'augmenter significativement le nombre de promotions.*

***Ces revendications ainsi que l'analyse des corps AT et TR réalisée par les représentants du personnel en CAPL ont été transmises le 7 mai dernier aux membres du CVPP\*\*\* « Versailles - Hauts de France » qui***



## 27 mai 2021 – PRISES DE POSITION CVPP - GRILLES

---

se réunit ce 20 mai ([lettre jointe](#)), et le 10 mai aux membres du Conseil de Centre de Versailles qui se réunit ce 17 mai.

[ \*\*\*CVPP : Comité de Valorisation des Parcours Professionnels chargé d'établir la liste des promus. Pour les agents AT et TR du centre IdF-Versailles Grignon c'est le CVPP Versailles -Hauts de France ainsi constitué : Présidents : Camille MICHON et Jean TAYEB ; Experts RH/secrétariat : Anne THER-GUILLET et Séverine LEHOUX ; Membres à voix délibérative : Arnaud CHARPENTIER (IPS2), Christine MARTINEZ (SDAR), Elisabeth DEDIEU (USGM), Eric HANOCQ (UE GCIE), Françoise IRLINGER (SAYFOOD), Laure BAMIERE (ECO-PUB), Patrick LAUFS (IJPB), Philippe LUCAS (IEES). ]

### TREX vers AI

#### Au niveau national :

Effectif du grade : 899

**14 promotions prévues au niveau national soit 1.5% de l'effectif total du corps des TR.**

Ancienneté moyenne : 19 ans

Ancienneté médiane : 18 ans

Minimum 2 ans

Maximum 45 ans

5.4% de l'effectif a plus de trente ans d'ancienneté dans le corps soit 49 agents

23% de l'effectif a plus de 25 ans d'ancienneté dans le corps soit 207 agents.

#### Au niveau local :

70 agents sont promouvables.

32 ont bénéficié d'un changement de corps dans leur carrière.

25 ont intégré le grade il y a 3 ans ou moins.

7 agents de la CVPP sont situés dans les 25 premiers nationaux en termes d'ancienneté dans le corps.

**4 sont parmi les 15 premiers nationaux, les 15 premiers nationaux ayant plus de 35 années d'ancienneté dans le corps.**

Les 2 agents ayant le plus d'ancienneté dans le corps de TR au niveau national sont de notre CVPP, avec 45 et 41 ans d'ancienneté dans le corps.

**Les 4 agents de notre CVPP\*\*\* parmi les plus anciens du corps des TR au niveau national doivent être promus.**

### TRSUP vers TREX

#### Au niveau national :

Effectif du grade : 463

**47 promotions prévues au niveau national soit 10.1% de l'effectif total du corps des TR.**

Ancienneté moyenne : 13.3 ans

Ancienneté médiane : 13 ans

Minimum 1 ans

Maximum 37 ans

5% de l'effectif a plus de vingt ans d'ancienneté dans le corps soit 22 agents

30% de l'effectif a plus de 15 ans d'ancienneté dans le corps soit 138 agents.

#### Au niveau local :

49 agents sont promouvables soit 10,6% de l'effectif national => 10.6% de 47 promotions = 5 agents à promouvoir dans la CVPP

25 ont bénéficié d'un changement de corps dans leur carrière.

23 ont intégré le grade il y a 3 ans ou moins

5 agents ont 20, 21, 24, 28 et 37 ans d'ancienneté dans le corps.

L'agent qui a 37 ans dans le corps et 19 ans dans le grade a 8 ans d'ancienneté dans l'échelon terminal 13. Cet agent de notre CVPP a l'ancienneté la plus élevée au niveau national.

**9 agents de notre CVPP sont situés parmi les 48 agents ayant la plus grande ancienneté dans le corps au niveau national.**

3 sont parmi les 8 premiers nationaux, les 8 premiers nationaux ayant plus de 24 années d'ancienneté dans le corps.

**Les 9 agents de notre CVPP parmi les plus anciens du corps des TR au niveau national doivent être promus.**

**TRNO vers TRSUP**

**Au niveau national :**

Effectif du grade : 583

**76 promotions prévues au niveau national soit 13% de l'effectif total du corps des TR.**

Ancienneté moyenne : 9 ans

Ancienneté médiane : 9 ans

Minimum 2 ans

Maximum 27 ans

6% de l'effectif a plus de 13 ans d'ancienneté dans le corps soit 37 agents

47% de l'effectif a plus de 10 ans d'ancienneté dans le corps soit 275 agents.

**Au niveau local :**

57 agents sont promouvables soit 9.8% de l'effectif national.

31 ont bénéficié d'un changement de corps dans leur carrière.

4 ont intégré le grade il y a 5 ans ou moins.

10 agents ont plus de 12 ans dans le corps.

27 agents ont entre 10 et 11 ans d'ancienneté dans le corps.

**10 agents de notre CVPP sont situés parmi les 76 agents ayant la plus grande ancienneté dans le corps au niveau national.**

2 agents sont situés dans les 10 premiers nationaux en termes d'ancienneté dans le corps.

**Les 10 agents de notre CVPP parmi les plus anciens du corps des TR au niveau national doivent être promus.**

**AT vers TR**

**Au niveau national :**

Effectif du grade : 307

**56 promotions prévues au niveau national soit 18% de l'effectif total du corps des AT.**

Ancienneté moyenne : 19 ans

Ancienneté médiane : 19 ans

Minimum 7 ans

Maximum 40 ans

18% de l'effectif a plus de 25 ans d'ancienneté dans le corps soit 56 agents

52% de l'effectif a plus de 19 ans d'ancienneté dans le corps soit 161 agents.

**Au niveau local :**

17 agents sont promouvables soit 5.5% de l'effectif national => 5.5% de 56 promotions = 3.1 agents dans notre CVPP.

8 agents ont plus de 18 ans dans le corps.

3 agents sont situés dans les 100 premiers nationaux en termes d'ancienneté dans le corps.

**1 agent de notre CVPP est situé parmi les 50 agents ayant la plus grande ancienneté dans le corps au niveau national.**

**Cet agent de notre CVPP parmi les plus anciens du corps des AT au niveau national doit être promu.**

**ATP2 vers ATP1**

**Au niveau national :**

Effectif du grade : 241

**56 promotions prévues au niveau national soit 23% de l'effectif total du corps des AT.**

Ancienneté moyenne : 11 ans

Ancienneté médiane : 10 ans

Minimum 5 ans

Maximum 28 ans

11% de l'effectif a plus de 18 ans d'ancienneté dans le corps soit 26 agents

60% de l'effectif a plus de 10 ans d'ancienneté dans le corps soit 145 agents.

**Au niveau local :**

16 agents sont promouvables soit 6.6% de l'effectif national => 6.6% de 56 promotions = 3.7 agents dans notre CVPP.

4 agents ont plus de 12 ans dans le corps.

3 agents de notre CVPP sont situés parmi les 40 agents ayant la plus grande ancienneté dans le corps au niveau national.

1 agent avec 22 ans dans le corps est en 5ème position nationale.

**Les 3 agents de notre CVPP parmi les plus anciens du corps des AT au niveau national doivent être promus.**

Rappels :

La [NS 2020-99 du 21/12/2020](#) fixe « les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels des personnels fonctionnaires INRAE ou détachés auprès de l'institut ».

La [NS 2021-34 du 28/04/2021](#) précise « les périmètres d'intervention et compositions des 16 Comités de Valorisation des Parcours Professionnels (CVPP) qui sont chargés de formuler des propositions d'avancement et de promotion après analyse des grilles d'appréciation des agents promouvables. La répartition des quotas indicatifs par CVPP sont également précisés. Ces comités sont constitués par centre ou groupe de centres pour les catégories C et B (y compris pour le passage TR vers AI) et par groupe de départements pour les catégories A. »

### CVPP Nlle Aquitaine Bordeaux et Poitiers – 12 mai

Bonjour,

Les délégués (CGT-FO-SUD) des CAP correspondants à la CVPP « Nouvelle Aquitaine » s'adressent à tous leurs collègues et aux membres de la CVPP.

Nous nous sommes concertés pour prendre connaissance des listes de promouvables de notre CVPP pour la catégorie des Adjoints Techniques et des Techniciens.

Jusqu'à maintenant dans les CAP, nous pouvions faire des propositions d'avancement prenant en compte en premier le déroulement de carrière des agents, puis les confronter à celles de l'administration.

Cela nous est interdit aujourd'hui mais on ne nous empêchera pas de nous exprimer pour faire valoir les droits des agents.

Voici le constat que nous pouvons faire, un nombre scandaleusement infime de promotions : Concernant les ATP, le nombre d'ATP2 ayant plus de 12 ans d'ancienneté dans le corps et de 12 soit 40% des effectifs promouvables.

Concernant le changement de corps 12 collègues ont plus de 21 ans d'ancienneté soit 29,3 % des effectifs promouvables.

TRN -> TRS : 10 places soit 14% des promouvables alors que 49% ont plus de 10 ans dans le corps/grade et 17% plus de 12 ans.

TRS -> TRE : 6 places soit 11% des promouvables alors que 23% ont plus de 15 ans dans le corps dont 2 plus de 21 ans.

TRE -> AI : 2 places soit 2% seulement des promouvables alors que 40% ont plus de 20 ans dans le corps dont 3 plus de 30 ans.

Pour nous délégués CAP, il serait inconcevable que les promus, tant au niveau du corps que du grade ne soient pas pris parmi les plus anciens dans le corps.

C'est dans ce contexte que la direction générale a mis en place une grille à 37 critères visant à s'émanciper de la prise en compte de l'ancienneté des agents et à les classer "au mérite".

Cette grille est non seulement infantilisante, mais surtout très malsaine pour les relations au sein des unités. Nous exigeons son retrait pur et simple.

La seule solution pour remettre un minimum de démocratie et d'objectivité dans ces procédures d'avancements serait de rétablir les prérogatives entières des CAP et d'augmenter significativement le nombre de promotions possibles.

C'est pour ces raisons que nous nous prononçons pour l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique qui a liquidé les prérogatives des CAP en matière d'avancements et de mobilités

Bien cordialement

### **Conseil de centre ARA Lyon – 18 mai**

#### **Motion portée par les élus au conseil de centre - procédure d'avancement au choix des IT**

*Comme le prochain conseil de centre a lieu après la CVPP, nous avons estimé préférable de faire une motion des élus seuls dans un premier temps puis de la proposer au vote lors du conseil de centre.*

M. Le Président du Centre Lyon-Grenoble Auvergne Rhône-Alpes,

Nous souhaitons vous interpeller sur la nouvelle procédure d'avancement au choix des ingénieurs et techniciens. Compte tenu du calendrier de la campagne en cours, et de la date plus tardive du prochain conseil de centre, nous vous présentons ci dessous la motion que l'ensemble des membres élus au conseil de centre souhaite porter :

"Nous, membres élus au Conseil de Centre Lyon-Grenoble Auvergne Rhône-Alpes, dénonçons le manque flagrant de promotions et le nombre de recrutements sur postes de titulaires de moins en moins nombreux. C'est dans ce contexte que la direction générale a mis en place une grille à 37 critères visant à s'affranchir totalement de la prise en compte de l'ancienneté des agents et à les classer sur la seule base du mérite.

Cette grille cristallise tous les problèmes: infantilisante pour les agents, usine à gaz pour ceux qui les remplissent, malsaine pour les relations au sein des unités. De nombreux critères sont très contestables et faussement objectifs (comme "le sens du service public" ou la "manière de servir au sein de l'institut"). Elle repose sur un mythe (qui de manière ironique ressemble au "vieux" paradigme scientifique réductionniste que nos propres instituts clament vouloir dépasser): la qualité du travail fourni par un agent serait un paramètre isolable, le "mérite", que l'on peut mesurer en quantifiant et sommant des indicateurs hétéroclites. La gestion des advancements selon ce critère unique de "mérite" individuel amplifiera la concurrence, engendrera beaucoup de frustrations et détruira les richesses des organisations collectives de l'institut.

Nous demandons donc le retrait pur et simple de cette grille.

La seule solution pour rétablir un minimum de démocratie et d'objectivité dans ces procédures d'avancements serait de rétablir les prérogatives entières des CAP et CCDR et d'augmenter significativement le nombre de promotions possibles. C'est pour ces raisons que nous nous prononçons pour l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique qui a liquidé les prérogatives des CAP en matière d'avancements et de mobilités. En attendant, puisque la loi ne l'interdit pas, nous demandons à INRAE de maintenir le dialogue paritaire dans les processus d'avancements, de promotions et de mobilités."

Nous vous remercions par avance de l'attention que vous porterez à cette motion, qui rejoint nombre d'interpellations dans différents centres et départements. Nous espérons vivement que vous pourrez aussi la relayer et qu'elle sera entendue par la DG. Nous sommes disponibles pour discuter des différents points soulevés.

Respectueuses salutations,

L'Intersyndicale des RP élus au Conseil de Centre. CGT – FO - SUD

**Conseil de Gestion département BAP – 18 mai**

Ce matin la motion suivante a été mise au vote : 6 POUR (nous), 9 Abstention (cfdt et nommés) et 1 contre. La chef de département va faire remonter à la DG.

*"Nous, membres du Conseil de Gestion du département BAP, dénonçons le manque flagrant de promotions en raison du nombre de recrutement sur postes de titulaires de moins en moins nombreux. C'est dans ce contexte que la direction générale a mis en place une grille à 37 critères visant à s'émanciper totalement de la prise en compte de l'ancienneté des agents et à les classer sur la seule base du mérite. Cette grille est non seulement infantilisante, mais aussi très malsaine pour les relations au sein des unités, nous en demandons donc le retrait pur et simple. La seule solution pour rétablir un minimum de démocratie et d'objectivité dans ces procédures d'avancements serait de rétablir les prérogatives entières des CAP et CCDR et d'augmenter significativement le nombre de promotions possibles.*

*C'est pour ces raisons que nous nous prononçons pour l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique qui a liquidé les prérogatives des CAP en matière d'avancements et de mobilités. »*

**CVPP - Réponse des représentants CGT à la présidence de Centre Jouy – 17 mai**

Madame la présidente,

Les représentants du personnel CGT ont bien pris connaissance de votre mail du 08 Avril 2021, concernant l'organisation des CVPP (Comité de Valorisation des Parcours Professionnels).

Nous avons pris acte que la direction de INRAE a fait le choix d'écartier les représentants du personnel du processus renouvelé de promotion et avancement au choix des agents.

Nous vous informons par la présente que nous ne comptons pas participer à ce nouveau processus sous la forme limitée que vous nous proposez, et qui consisterait à ne servir que de boîte postale pour filtrer des situations individuelles.

La Direction Générale de INRAE a fait le choix de réduire encore le champ de négociations collectives - que le terme « dialogue social » de la novlangue cherche à remplacer au profit du seul chacun pour soi.

Nous ne pouvons ni ne voulons servir de caution et laisser croire aux agents que les représentants du personnel sont consultés ou qu'ils joueraient un quelconque rôle dans ce processus.

Ce nouveau processus ne changera rien au réel problème de pénurie du nombre de promotions et un niveau trop bas des salaires qui appelle à un renforcement de l'action collective.

Bien entendu, comme pendant tout le reste de l'année, nous resterons à l'écoute des agents qui nous sollicitent pour les accompagner au mieux et prendre toutes les initiatives nécessaires.

Les représentants CGT INRAE élus au Conseil de Centre et nommés au CHSCT

**Enquête en direction des DU par un groupe d'entre eux sur la nouvelle grille d'évaluation.  
30 avril 2021**

Un groupe de directeurs et directrices d'unité, adjoints et adjointes et responsables d'équipes a soumis le texte suivant à l'appréciation de leurs collègues via une enquête. A notre

connaissance le 5 mai, ils étaient 78 DU, 58 DUa et 50 responsables d'équipe à avoir apporté leur soutien à ce texte et 5,0 et 2, respectivement, à s'être prononcés contre, sur 580 collègues sollicités.

**Nous, DUs, DUAs et responsables d'équipes, signataires de ce texte, tenons à faire part à la Direction Générale d'INRAE de notre opposition à la procédure mise en place en 2021 pour gérer les avancements au choix.** Le calendrier très serré, l'absence d'informations sur la promouvabilité des agents, le flou sur la composition des CVPPs, l'utilisation d'une grille d'évaluation des agents non encore disponible, contenant un nombre totalement déraisonnable de critères et ne donnant qu'une illusion d'objectivité, tout nous pose problème. Pire, la confidentialité de cette évaluation vis à vis des agents et la nécessité d'éventuellement revenir dessus à la suite du CVPP nous paraît accentuer le manque de transparence et nous confine au rôle d'évaluateur de la hiérarchie au détriment de celui d'accompagnement. Le temps que nécessiterait la bonne maîtrise de cette procédure ne nous semble pas compatible avec le calendrier imposé. De plus, la procédure proposée est extrêmement chronophage pour un bénéfice inexistant, alors que notre temps est déjà compté pour assumer toutes les missions de responsables de collectifs de recherche, et que les possibilités d'avancement sont très limitées. Globalement cette façon de procéder porte le risque de rompre gravement la confiance nécessaire entre la direction de l'unité et les agents, ainsi qu'entre les agents, dans le collectif de travail. La situation sanitaire, déjà porteuse de stress au sein des collectifs, pourrait aggraver encore ces problèmes. Nous craignons enfin de très fortes disparités entre les collectifs, engendrant une très grande inéquité face à l'avancement.

Dans le contexte d'un très faible nombre de promotions possibles, nous pensons que ce processus lourd et compliqué ne permettra pas un avancement au choix des agents selon les principes de justice et de transparence.

**Nous demandons donc à la Direction Générale qu'elle remette en question l'ensemble de la démarche telle que proposée en 2021 et qu'elle retire la grille d'évaluation à 37 critères et 4 niveaux d'appréciation,** les avancements pouvant reposer sur la base de propositions argumentées issues des entretiens, tenant compte à la fois de la composante "évaluation de la qualité du travail" au sens large, et de celle du "déroulement de la carrière" de l'agent. Le principe de considérer un large spectre de composantes dans l'évaluation du travail des agents n'est pas remis en question, nous l'avons toujours fait. C'est le fait d'en faire un outil complexe qui pose problème, sans apporter, à notre avis, de bénéfice. Nous y voyons uniquement une difficulté supplémentaire à émettre des propositions d'avancement clairement justifiées, transparentes qui tiennent compte tant de la qualité du travail que de l'évolution de carrière. Nous souhaitons qu'une solution beaucoup plus simple, juste et transparente soit recherchée collectivement, en impliquant les DUs et DUAs qui sont au cœur du processus.

**Les délégué-es CGT et expert-es SUD et CGT de la CAPN des AT s'adressent à leurs collègues, à la DRHDD, et à la Présidence de l'INRAE – 7 mai**

[https://inra.ferc-cgt.org/IMG/pdf/avcts2021\\_inrae\\_cq\\_cgt\\_sud\\_fo\\_7mai2021.pdf](https://inra.ferc-cgt.org/IMG/pdf/avcts2021_inrae_cq_cgt_sud_fo_7mai2021.pdf)

*« Nous nous sommes réuni-es pour prendre connaissance des listes nationales de promouvables pour la catégorie des Adjoints Techniques de la Recherche. Nous dénonçons la fin « de fait » de la gestion nationale statutaire des corps par la mise en place de « quorum » par CVPP correspondant au prorata des « promotions » par rapport à la « population ».*

*Nous tenons aussi à dénoncer les « erreurs » manifestes dans le fichier qui nous a été transmis par l'administration en termes d'ancienneté dans le corps et/ou dans la fonction publique. Ces erreurs sont particulièrement présentes (voir systématiques) pour nos collègues issu-es de l'IRSTEA. Nous espérons que la piètre qualité des documents fournis n'a pas contribué à l'absence de collègues « promouvables » dans ces listes.*

*Jusqu'à maintenant dans la CAPN, après une négociation locale, nous pouvons faire des propositions d'avancement prenant en compte en premier le déroulement de carrière des agent-es,*

*puis les confronter à celles des représentant-es de l'administration sur les bases d'une négociation ouverte et franche. Cela nous est interdit aujourd'hui mais on ne nous empêchera pas de nous exprimer pour faire valoir les droits des agent-es.*

*Parmi ces collègues, au niveau national, le nombre d'ATP2 ayant plus de 11 années d'ancienneté dans le corps est de 112 soit 46,5 % des effectifs. Ce nombre d'agent-es est exactement le double du nombre scandaleusement infime de promotions possibles qui n'est que 56 ! Et c'est la même chose pour les changements de corps : 104 collègues ont plus de 21 ans dans le corps, soit 33,9 % des effectifs alors que ne sont prévues, là encore, que 56 promotions.*

*De plus une analyse par CVPP nous montre de très fortes différences entre elles. Ce fait, couplé à la « régionalisation » des promotions, risque d'accroître encore les inégalités territoriales entre agent-es d'un même corps au sein du même institut !*

***Nous dénonçons ce manque flagrant de promotions. Pour nous délégué-es CAPN, il serait inconcevable que les promu-es, tant au niveau du corps que du grade ne soient pas pris-es parmi les plus ancien-nes dans le corps.***

*C'est dans ce contexte que la direction générale a mis en place une grille à 37 critères visant à s'émanciper de la prise en compte de l'ancienneté et à classer les agent-es "au mérite". Cette grille est non seulement infantilisante, mais très malsaine pour les relations au sein des unités. **Nous exigeons le retrait pur et simple de cette grille.***

***La seule solution pour rétablir un minimum de démocratie et d'objectivité dans ces procédures d'avancements serait de rétablir les prérogatives entières des CAP et d'augmenter significativement le nombre de promotions possibles.***

*C'est pour ces raisons que nous nous prononçons pour l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique qui a liquidé les prérogatives des CAP en matière d'avancements et de mobilités. »*

### **Conseil Scientifique de l'INRAE --- réponse du PDG à une question d'une élue 5 mai**

Le 5 mai dernier, au cours de la présentation des actualités de l'INRAE, le PDG a répondu à une question de l'élue du secteur AgroecopSystem Mathnum sur la façon d'utiliser la grille de notation. Il a déclaré qu'il s'agissait d'une expérience et que les DUs « pouvaient ne pas remplir la grille » et qu'y existait l'espace pour une évaluation qualitative des agents.