

Compte rendu réalisé par Sud-Recherche EPST du groupe de travail « Evolution procédures CAP » et définition des critères pour les avancements au choix (grades, corps et avancement accéléré d'échelon) pour les ITA du corps établissement Ifsttar.

Un groupe de travail a été mis en place avec, pour objectif, la mise à plat de la procédure d'avancement au choix (corps et grades) et des avancements accélérés d'échelon pour les ITA du corps établissement (IR, IE, AI, T, AJT). Ce groupe a réuni côté administration, la secrétaire générale et deux membres du SRH, et côté représentants du personnel (RP), 2 représentants élus de chaque CAP ; ce groupe s'est réuni 4 fois (25 avril, 11 mai, 18 juin et septembre). Des RP élus de Sud-Recherche EPST ont participé à toutes les réunions, échanges par courriel avec l'ensemble des RP de toutes les CAP, organisation d'assemblées générales sur différents sites.

Les objectifs affichés par la direction étaient de simplifier la procédure d'avancement au choix et de définir des critères de gestion pour l'examen des propositions, et de redéfinir la procédure des avancements accélérés d'échelon.

Depuis 2007 et jusqu'en 2011, le dossier à remplir par les agents pour tout type d'avancement (de corps, de grade ou d'échelon) était très lourd, et totalement disproportionné par rapport aux dispositions légales (extrait du Décret n°83-1260 du 30 décembre 1983 : recrutement au choix « proposition des directeurs d'unités de recherche et des chefs de service, et avis de la commission administrative paritaire compétente »).

En effet, les agents se déclaraient eux-mêmes candidats et devaient remplir un dossier composé des pièces suivantes, que ce soit pour un avancement de corps, de grade ou d'échelon :

- Le dossier de proposition d'avancement (y compris un rapport d'activité pour les avancements de corps et de grade, pas nécessaire pour les avancements d'échelon),
- Le CV de l'agent,
- L'Entretien individuel d'évaluation (EIE) des personnels ITA,
- La fiche de poste de l'agent,
- L'organigramme de la structure ou du service,
- Effectif de la structure ou du service détaillé par corps (DR, CR, IR, IE, AI, T, AJT).

A l'issue des deux premières réunions, la direction a transmis un document de synthèse reprenant l'état d'avancement de la réflexion sur la procédure et les critères. Les RP ont alors organisé sur chaque site des assemblées générales avant la 3^{ème} réunion du 18 juin pour recueillir l'avis du personnel sur les propositions issues des réunions avec la direction. Une synthèse des avis émis par les personnels des sites a servi aux RP pour aborder les derniers points non encore finalisés. La dernière réunion du mois de septembre a permis de finaliser la procédure pour les avancements de grade, de corps et d'échelon et les critères de gestion.

Pour résumer très rapidement la nouvelle procédure : elle consistera en un formulaire de proposition d'avancement très simplifié à l'initiative du supérieur hiérarchique, mais signé également par l'agent, et les CAP auront à leur disposition, pour examiner les candidatures, ce formulaire et les dossiers « carrière » des agents (ces dossiers « carrière » comportent principalement les dossiers d'entretien individuel d'évaluation, le suivi de carrière).

Cette procédure a été présentée par le SRH au Comité technique d'établissement le 14 novembre 2012, où quelques remarques ont été faites quant à l'application de la procédure

dans le cadre de la nouvelle organisation en département. La procédure a été adoptée à l'unanimité.

Les CAP qui examineront les différents types d'avancement au titre de l'année 2012 devraient se réunir au cours du premier trimestre 2013 et appliquer cette nouvelle procédure.

En ce qui concerne la façon dont a travaillé ce groupe de travail, et l'ambiance qui a prévalu lors des séances, les représentants du personnel ont été plutôt agréablement surpris quant à l'écoute dont ont fait preuve les représentantes de la direction, et l'attention portée à nos remarques. Aucun point dur de tension insurmontable n'a vu le jour ; les points de divergence ont donné lieu à discussion pour arriver à un consensus acceptable par les deux parties.

Les représentants du personnel ont pu faire modifier des points qui leur semblaient importants, entre autres exemples: la suppression du classement des candidats proposés par le supérieur hiérarchique, la signature par l'agent du formulaire de proposition, le nombre de propositions remontées par les départements au SRH pourra être équivalent à 20% des effectifs du département ou de la direction par corps et grade (au lieu de 1 à 2 dossiers maximum initialement proposé).

A noter qu'un groupe de travail sur les concours, aussi bien internes qu'externes, va être formé en 2013 dans une configuration similaire : représentants du personnel et administration.