

Solidaires



Branche INRA

Cogitation devenir des mobilités à l'INRA

Groupe de travail – MAI 2015

Contexte : la Direction Générale(DG) veut revoir la procédure des mobilités à l'INRA suite à l'échec de celle qu'elle a elle-même mis en œuvre il y a 12 ans (NS de 2003-75), basée sur une campagne biennale via CAP, avec en complément - au fil de l'eau - les souhaits de mobilités internes. Auparavant, il y avait une campagne, voire 2 campagnes annuelles de mobilité via les CAP, celle au fil de l'eau ayant déjà évoluée au fil des années...

Un retour historique sur ces différents dispositifs est riche d'enseignements et éclaire notre cogitation :

- Dans un premier temps, deux fois par an, tous les profils IT libérés ou ouverts étaient soumis à une campagne de mobilité à l'exception de ceux qui étaient arbitrés immédiatement avant la campagne de concours externes (on y retrouvait donc ceux libérés après les concours internes fléchés). A noter que durant une période (fin des années 90) ces profils étaient simultanément offerts aux TH (travailleurs handicapés) - voie contractuelle (VC) - avec priorité affichée à la VC en cas de compétition (ce qui était une erreur...). A un autre moment, les postes non pourvus par cette procédure pouvaient être remis en arbitrage... négatif cette fois. Une incitation majeure à ne pas louper le coche, si le profil n'était pas porteur !!

- Le souhait de mobilité interne, déposé par un agent qui veut changer de poste, a été une option ouverte dans les années 80. Dans un premier temps, la liste des agents ayant déposé un dossier en ce sens était rendue publique (ce n'est plus le cas, certains encadrants alors considérés comme potentiellement « déserteurs » de leur unité en ayant payé le prix fort auprès de leur équipe !). Cette liste est désormais accessible uniquement aux DU (Directions d'Unité), notamment à ceux qui ont un profil vacant et peuvent y trouver un candidat/e de leur choix ! A noter que l'inverse n'est pas valable : les agents demandeurs n'ont pas accès aux profils vacants, alors que les DU de départ sont les premiers informés de la demande de l'agent... (Au CNRS la procédure est exactement inversée !!).

En 2003 donc, la DG, prenant prétexte que l'organisation annuelle (voire biannuelle) de ces CAP de mobilités était lourde à organiser, lança - avec une communication proclamant que la mobilité était un plus (y compris lors des avancements) des campagnes sur 2 ans. L'autre support de communication était l'arlésienne de la gestion prévisionnelle des compétences (qui refait surface via la CNFP *Commission Nationale Formation Permanente* cette année !)

La suite est plus présente dans nos mémoires : le nombre de postes ouverts l'année N+1 a toujours été bien inférieur à celui de l'année N. De plus en plus de profils ont été exemptés de cette procédure (pas de candidatures potentielles pour des profils high-tech a été l'un des prétextes de cette non présentation, ...ou, autre argument avancé, l'arbitrage a été réalisé trop tard...). Ensuite les nouveaux postes se sont fait rare... et dernière invention de la DRH : seuls les dossiers ayant eu un avis favorable du DU d'accueil sont soumis à l'avis de la CAP. Les autres peuvent être uniquement évoqués... Enfin, traditionnellement, les agents ne peuvent pas candidater sur des postes de leur propre unité, il est convenu que cette possibilité est à gérer en interne unité auparavant... Ce qui est encore moins fréquent dans les TGU.

Dans le même temps que les profils devenaient rares, les candidatures extérieures, sur détachement, sont sorties plus souvent gagnante, en compétition face aux collègues INRA... Dans ce contexte, des solutions locales ont été tentées pour ressourcer cette procédure (expérience non aboutie à Rennes sur une bourse d'emplois « secrétariat) face à l'échec de la NS de 2003)

Rappelons que le droit à mobilité volontaire est reconnu et réglementé par le statut (sur un mode annuel, populations prioritaires). C'est pour nous l'un des acquis du statut de titulaire !

A partir de ces données, les principales demandes SUD :

- Revenir sur un principe de base : mettre à la mobilité de la-totalité des profils ouverts
- Une campagne annuelle suivant la procédure CAP dont le calendrier pourrait être associé avec celui des avancements des CAP nationales pour alléger l'organisation.
- Exiger que dans cette procédure toute les demandes soient étudiées (même celles venant d'un agent de l'unité considéré, y compris en cas d'avis négatif à l'accueil) et bien respectées l'étude prioritaire de populations ciblées (rapprochement conjoint, TH, retour de disponibilité et détachement)
- Dans l'intervalle, une procédure au fil de l'eau revisitée (sur profils connus de tous...) avec info systématique des CAP *a posteriori* (mais un droit de recours à la CAP pour les agents non retenues faisant partie des populations prioritaires).

En conclusion nous voulons transparence, équité, efficacité !

Cette contribution a été présentée lors de la première réunion du groupe de travail réuni par la DRH le 21 mai 2015