



Synthèse de la séance plénière  
CAPN IT « mobilités 2011-2012 »  
Lundi 8 décembre 2010

CR en 2 parties, un rendu du déroulé d'abord, et *in extenso* les 2 principales interventions de SUD-Re ensuite...

Intro générale par le DRH, L Hémidy

Long Diaporama sur campagne 2011-2012

En 2012 : 64 postes sont ouverts contre 114 en 2011.

Attractivité = profils demandés / profils offerts

C'est dans le corps des TR et en BAP J (SDAR) que le taux d'attractivité est le plus fort.

48 profils non demandés sur 187 (25%) contre 44% non demandés en 2009-2010

5,6 candidats en moyenne par profil de TR

71% des candidats externes sont en BAP J avec très forte représentation de la poste.

De 13 à 17 réintégrations par an de 2008 à 2010. 7 postulants pour la campagne mobilité 2011.

Une fois encore SUD déplore l'absence de communication des documents dans la semaine précédent la séance pour une discussion approfondie. Nous demandons la répartition des profils ouverts à mobilité par département de recherche, et un bilan par année sur les 3 dernières campagnes soit 6 ans. Nous notons aussi que derrière les pourcentages se cachent des chiffres de plus en plus faibles de postes présentés et ou pourvus (sur 4 postes on arrivera vite à un taux de 100 %)

SUD renouvelle son message d'alerte lu le 2 décembre en CTP ciblés sur des faits récents de souffrance au travail (stages probatoires difficiles avant titularisation, concours interne aux notations incohérentes, restructurations rampantes sans accompagnement...). Nous re-demandons autant de postes dans la case mobilité que dans case concours externe. Et UNE CAMPAGNE ANNUELLE DE MOBILITE. Enfin nous rappelons, au mépris de la réglementation, l'absence de retour de certains PV plénière de CAPL.

CGT et CFDT interviennent également, notamment sur les difficultés chroniques de la procédure biennale de mobilité, demandant le retour à une session annuelle.

*Intervention de L. Hemidy, appuyé par M. Eddi ( DG délégué) sur les réintégrations*

- Accueil de la régularité des dossiers en détachement : double examen en RH locale et par DRH

Identification des réintégrations internes INRA impossible, avant la CAPN, à cause de l'outil de gestion !

Le bilan précis sera communiqué par CAPN.

- Demande des syndicats d'une campagne annuelle de mobilité : c'est un processus sur 6 mois de travail au moins, pas jouable avec pénurie moyens humains actuels de la DRH. On arrive ainsi à des délais très longs. C'est une contrainte majeure que de replacer ce processus dans le fonctionnement d'ensemble de l'institut. Il n'y a pas de réserves de postes INRA car tous passent dans le pot commun. La campagne de mobilité est découplée du recrutement externe.

SUD : en campagne biennale l'anticipation des postes vacants pose un vrai problème, n+1 cela va à peu près, mais en n+2 rien ne va plus. Ce qui s'aggrave avec le recul de l'âge de départ à la retraite qui rendra les prévisions plus difficiles sur la date de départ qui se fera de plus en plus à la carte, et non à 60 ans comme auparavant pour la majorité des agents.

Autrefois il y avait 400 postes de proposer par an aujourd'hui moins de 100 en moyenne !

Le DRH : Nos principes de fonctionnement sont différents de ceux du CNRS.

Arbitrage spécifique des chefs de département sur pertinence d'ouvrir ou pas les postes à mobilité.

Anticipation possible

SUD : si la mobilité est un enjeu partagé à l'INRA par direction et syndicats nous devons avancer ensemble dans l'intérêt de tous. Nous attendons les propositions de la DG en CTP pour une campagne annuelle. Travaillons ensemble pour avancer vite.

Le DRH : Mobilité n'est pas interne aux EPST mais ouverte à toutes les fonctions publiques et les demandes extérieures sont nombreuses (France Telecom, la Poste) ce qui alourdit le déroulement de la procédure. SUD : cela n'est pas nouveau.

SUD : Nous ne souhaitons pas de communication obligatoire au DU de départ de la demande de mobilité de principe.

En conclusion, par le DG délégué :

**Un groupe de travail sera constitué sur la procédure de mobilité au 1<sup>e</sup> semestre 2011, incluant 2 experts de chaque syndicat, dans l'objectif d'étudier la faisabilité d'une procédure annuelle.**  
*(ouf ! obtenu à l'arrache)*

Dernier scoop du jour par Cassier (service DRH) : « Les CAPL plénières locales ne sont pas statutaires ».

Pour SUD c'est inexact, et leurs CR doivent être publics dans un délai rapide...

## Interventions SUD, à 2 voix

### PREMIERE PARTIE

A l'amorce de ce CTP (cette CAPN, CCHS), nous jugeons de notre devoir de lancer un message d'alerte à la Direction Générale sur le développement des situations de souffrance au travail au sein de l'Institut. C'est la première fois que nous prenons l'initiative d'intervenir sur ce dossier en début de réunion, ne voulant pas prendre le risque qu'il soit instrumentalisé, ou objet de polémique... parfois stériles.

Je serai donc bref, me contentant de relater quelques situations rencontrées au cours de ces dernières semaines, dans le cadre de l'activité syndicale :

- souffrance au travail de collègues nouvellement arrivés à l'INRA, et passant en CAPN pour prolongation de stage en fin d'année probatoire, leur souffrance étant générée essentiellement par le contexte de travail, au point que l'un des délégués à l'une des dernières CAPN s'est justement inquiété de l'état dans lequel l'INRA peut mettre ses agents après une seule année de présence.
- souffrance d'agent se trouvant balader de fonction provisoire en activité « bouche trou » au retour d'une longue absence pour maladie, alors qu'il a au contraire besoin de stabilité et de voir ses compétences reconnues.
- souffrances de collègues ne pouvant supporter une nouvelle fois le verdict des jurys de concours internes sur place, avec des appréciations chiffrées parfois à l'opposé de celle du précédent concours. Si l'on sait que le problème de fond est l'insuffisance des postes ouverts, cela ne justifie pas le fonctionnement actuel des jurys.
- souffrances d'agents d'équipes ou unités en situation de restructuration rampante, au fil de l'eau, sans bénéficier même des quelques garanties contenues dans la note de service gérant la fin de vie des unités
- souffrances de collègues éloignés de leur conjoint, ou en situation de handicap, et ne pouvant bénéficier de la priorité, pourtant contenu dans la loi encadrant les mobilités.

Derrière ces situations, il y a des visages... et d'autres encore, qui en situation de précarité d'emploi, demeurent souvent invisibles.

Nous savons que vous allez nous répondre que l'INRA s'en préoccupe dans le cadre de sa campagne de sensibilisation-formation aux risques psycho-sociaux. Pas sur, et il est même certain que cela ne suffira pas. Et nous avons même des doutes sur la réalité de cet engagement, en lisant l'ODJ de la Commission Nationale Formation Permanente du vendredi 3 décembre mettant en avant l'approche management par projet... dont les expérimentations en cours génèrent déjà de nouveaux risques. Ceci alors même que seul le vocable fourre-tout de « stress » est repris dans le même document préparatoire à la CNFP, pour cibler la prise en compte de cette priorité conditions de travail ! C'est ce qui a, en outre, motivé notre décision de ne pas être présent à la réunion convoquée ce vendredi (ou la semaine dernière).

Nous avons aussi que vous pensez qu'à l'INRA, on a quand même la chance de pouvoir s'épanouir dans des fonctions souvent plus valorisantes qu'ailleurs. Mais lorsque l'investissement personnel n'est pas ou n'est plus reconnu, cela peut aussi être destructeur.

Nous ne vous demandons pas de réponse immédiate, cette intervention inhabituelle se veut un message d'alerte pour qu'à tous les échelons, et notamment à celui de la Direction Générale, on en vienne à prendre la mesure du problème, à remettre en cause l'amont, souvent les méthodes à l'origine de ces situations, au lieu de privilégier en aval les réponses permettant uniquement de les surmonter.

Nous rappelons également notre demande d'expérimenter à l'INRA la fonction de « médiateur interne » dont le retour d'expérience est globalement positif au CNRS.

Comme nous sommes en instance CAPN, brièvement également, un autre retour d'expérience qui interroge. Au même titre que les situations précédentes, nous demeurons dans l'anonymat à ce stade, mais son évocation permet d'illustrer combien il est temps de s'atteler à un diagnostic qualité de l'ensemble des procédures gérant les ressources humaines : l'un des postes mis en mobilité est depuis un an occupé – à la satisfaction générale - par une personne en contrat CDD, par ailleurs en première position de la liste complémentaire du CE 2010 concernant ce type de profil. L'INRA pouvait lui faire directement bénéficier de son concours, en lieu et place du passage par la case mobilité (*qui n'est plus concerné que par une minorité de postes, ce que nous dénonçons, mais franchement dans cette situation...*) Je n'irai pas plus loin sur cette situation spécifique. Mais quels sont donc les critères de la DRH pour faire sauter la case « mobilité » à un nombre important de profils vacants ... et non quand cela paraîtrait avoir une justification ? Nous sommes preneurs de transparence... et en profitons pour rappeler notre demande de voir autant de profils passés dans la case mobilités que dans la case concours-externe. On est loin du compte.

Et, avant de laisser la parole à mon collègue, un dernier mot sur le contexte de la réunion d'aujourd'hui : nous avons bien compris que les CR de ce type de réunions demeurent pour le moment réservés aux corps de chercheurs. Mais nous espérons que l'engagement pris de nous adresser au préalable les supports de présentation serait cette fois respecté. Quand à avoir un rectificatif aux propos erronés tenus en plénière de juin sur le calendrier des CAPN au CNRS, on n'ose plus y croire !

## DEUXIEME PARTIE

Nous revenons sur les différentes étapes de la chronique d'une mort annoncée, celle de la procédure de mobilité choisie à l'INRA.

- suite au bilan calamiteux des dernières campagnes biennales, les 4 syndicats avaient demandé des 2009 le retour à une programmation annuelle de la procédure
- en CTP la DRH promet qu'un débat aura lieu, après étude de la faisabilité de cette demande...

- bilan des courses : pas de retour en CTP sur cette option annuelle, mieux la Note de service 2011-2012 sort sans aucune présentation dans l'instance nationale.
- lors de la dernière plénière en juin, dans cette même salle, on nous assure que la procédure de cette campagne biennale est identique à celle des années précédentes, alors qu'elle change totalement la règle en limitant le travail des CAP à l'étude des dossiers ayant un avis favorable à l'accueil.
- début juillet, paraît une Note de service complémentaire, précisant que les autres dossiers pourront cependant être évoqués à la demande des représentant-es du personnel
- en CTP de septembre les syndicats obtiennent que les tableaux de travail des CAP inclus tous les dossiers et la Direction convient que l'ensemble de ceux-ci pourra être soumis à la CAP.
- début octobre, cette précision n'étant pas confirmée aux directions de CAPL concernées, notre syndicat renouvelle la demande d'une note écrite.
- bien que cette note soit diffusée dans la foulée, nous constatons que plusieurs présidents n'en tiennent pas compte lors de la tenue des CAP.
- pire encore, lors de la remontée des tableaux de travail aux membres des instances nationales, les avis des CAPL sont notés « défavorables » pour l'ensemble des dossiers qui n'ont pas été abordés en séance !

Ajoutons-y :

- l'oubli dans la Note de service de faire part de la priorité à la mobilité accordée par la réglementation aux travailleurs handicapés
- le très peu de prise en compte dans l'étude des dossiers de la priorité également réglementaire accordée pour rapprochement de conjoint.

Au bout du bout, c'est effectivement l'agonie de la procédure, si l'on comptabilise les dossiers d'agents internes INRA ayant un avis favorables avant la tenue des CAP nationales, pour le corps des Techniciens, on compte uniquement 22 agents sur les 52 candidats déclarés.

Au-delà des obstacles mis dans la note de service, il faut en effet aussi compter sur le sens de l'anticipation de nombreuses directions d'unité d'accueil : prenant appui sur l'étude restrictive des seuls dossiers favorables, sachant qu'on n'est pas mieux servi que par soi-même, l'incitation, la tentation a été forte de ne faire qu'un seul choix (même si d'autres candidat-es étaient reconnus adaptés au poste, certains ne se sont d'ailleurs pas privé pour l'écrire !)

Devons-nous ajouter les autres difficultés importantes générées par la procédure actuelle :

Il apparaît également que la longue période de 2 ans qui s'écoule entre les sessions participe à l'oubli d'une bonne pratique de garder au moins 2 candidatures, lorsque c'est possible, afin de tenir compte d'un possible désistement. Résultat, certaines CAP ont ainsi encore accentué les obstacles !

Parmi les gros soucis de traitement des dossiers par les délégué-es : les agents INRA en disponibilité ne sont pas identifiables parmi les dossiers « extérieurs » dans les tableaux de travail.

Pour conclure, sans avoir pris le temps de plaider nos autres demandes, notamment l'accès de tous à la mobilité, y compris – en recours – de la part des agents déjà dans l'unité d'accueil. La nécessité d'avoir une information sur les mobilités intervenues hors campagne... il est clair que personne ne peut se satisfaire de la situation actuelle.

Pour tenter de sortir par le haut, nous demandons qu'une nouvelle campagne de mobilité soit mise en place dès 2012... Le bilan prévisible pour cette année N+2 est en effet catastrophique et totalement contradictoire avec l'ambition affichée par la note de service de 2003.