



CAPN - Mobilités 2013/14 IT
STOP à la gestion dégradée du statut !
En guise de contribution à la plénière

Bonnes pratiques de CAP : on a tout essayé !

● **Pour des documents préparatoires et une synthèse des échanges en plénière**

Durant le précédent mandat de ces CAP nationales, nous n'avons cessé de rappeler la nécessité de bonnes pratiques de concertation pour ces rencontres plénières : disposer *a minima* de documents préparatoires et d'une synthèse des échanges.

Les CAP locales établissent des rendus de plénières, les CAP de chercheurs disposent de documents préparatoires et même d'un PV exhaustif... Nous avons bien obtenu en séance (en 2009 !) l'assurance d'une diffusion de documents préparatoires pour ces plénières, mais cela est resté lettre morte et... d'ailleurs sans support écrit prouvant même cet engagement !

Pour la plénière d'avancements 2012, au printemps dernier, nous avons opté pour des courriers en amont, mais la réponse qui nous est parvenue le 8 juin, à la veille de la plénière, s'est contentée de faire le tour, voire de justifier les difficultés rencontrées, sans réelles propositions pour améliorer les pratiques.

Cette fois-ci, quelques membres de notre délégation se dévouent pour venir diffuser ce « 4 pages » à l'entrée même de la plénière. Sachant que, comme l'expérience l'a illustré, nous sommes persuadés que ces échanges sans traces écrites risquent forts de demeurer vains...

● **Pour un respect du cadre réglementaire, l'exemple des mobilités**

2 illustrations d'un fonctionnement en contradiction avec une gestion statutaire *a minima* respectueuse des textes en vigueur, sujets que nous avons ciblé dans nos précédentes demandes :

- La réglementation prévoit que chaque année, les personnels titulaires se voient proposer des postes soumis à la mobilité. D'année en année, le nombre de profils se raréfie, de 187 pour 2011/2012 que nous avons cru l'étiage, ce sont 74 pour 2013/2014. L'esprit de la loi est bafoué, nous continuons de demander que le nombre de profils proposés soit équivalent à celui des postes mis en concours, on en est loin, surtout pour 2014... De plus, les agents des TGU ne peuvent toujours pas postuler sur les postes localisés dans leur propre unité.

- L'absence de PV des CAPN mobilités de 2010 et l'absence de note de service y faisant suite, rendant impossible tout suivi sur les avis émis.

« Une réflexion sur le sujet (du calendrier) devra être engagée pour la campagne 2015 », « pour les prochaines campagnes de mobilité (2013-2014), un format synthétique des PV sera proposé pour assurer la mémoire de ces commissions » : Il s'agit d'extraits du courrier de la DG du 8 juin...Ceci sans suite préparatoire pour la plénière de ce jour...On attend aussi toujours la réflexion promise sur l'ouverture du dispositif aux agents de la TGU où le poste est ouvert

● **Pour un déroulement des CAPN individuelles qui garantisse les droits de l'agent concerné**

La situation s'est récemment dégradée en ce qui concerne la tenue des CAP individuelles du corps des TR, CAP la plus sollicitée au vu son effectif (le tiers des agents de l'INRA) et de la multiplication des dossiers de refus de titularisation (cf également point ci-après).

Pour ces dossiers difficiles, notamment lorsqu'une demande de licenciement est sollicitée, il était admis que la rencontre préparatoire des délégués du personnel puisse se tenir plus en amont de la CAP officielle. Nous avons même trouvé, dans les archives, un document transmis à la CAPN où la DRH s'engageait à transmettre les dossiers un mois au préalable.

Les difficultés accumulées lors des 4 dernières CAP convoquées de juillet à octobre, frisent la provocation : calendrier de tenues non concertées et imposées dans des créneaux intenable (la veille du 14 juillet, puis la veille du 1^o novembre, convocations parfois réceptionnées à moins de 8 jours, y compris pour les agents concernés, pièces de dossiers diffusées tardivement).

Urgences : une concertation par doodle doit être la règle pour le choix du calendrier de ces CAPN... et le règlement intérieur voté lors de leur mise en place doit être respecté : Si la participation d'un expert/e par syndicat est acquise, il doit en être de même pour le délai de convocation fixé à 15 jours.

Nouveautés : application du NES et le calendrier des CAP de promotions

Il s'agit de 2 dossiers qui ont enfin évolué, mais tout n'est pas réglé...

● **Pour la catégorie B et les AI**

Après la mise en œuvre de la réforme du NES au premier novembre, nous avons déjà attiré l'attention de la DRH sur la situation des 14 promu/es au corps en AI cette année 2012. Il s'agit de vérifier si pour certains d'entre-eux l'obtention d'un bénéfice préalable du NES ne serait pas nécessaire pour qu'ils ne soient pas pénalisés par rapport aux futurs promu/s de 2013.

Une concertation s'impose pour tenter de combler la perte financière qui sera subie par certains agents dès les prochaines années du fait de l'allongement de la durée des échelons. Ceci concernant principalement quelques échelons, la question de leur priorité pour le bénéfice de la réduction de durée d'échelon se pose. Sachant que seules de nouvelles réformes permettraient que ce « NES » constitue une réelle revalorisation de carrière pour tous.

● **Pour les campagnes de promotions**

Nous demandions depuis des années que les CAP se tiennent dans l'année antérieure (n-1), permettant notamment aux agents proche de la retraite d'opter plus sereinement pour le choix de leur période de fin d'activité. Nous avons bien compris que cela allait enfin se réaliser en 2014, avec préparatifs dès 2013.

Nous espérons, que contrairement au premier projet présenté l'an dernier, les promotions des 2 années seront étudiées dans un seul calendrier, sachant que les dossiers d'évaluation seront les mêmes, à quelques mois d'intervalle...

L'explosion (sans précédent) des refus de titularisation & licenciements

Les chiffres sont hélas éloquentes : Sur moins d'une année, ce sont 10 dossiers en CAP ou CCP (2 thésards, 1 Pacte, 7 recrutements dont 5 concernent des agents reconnus travailleurs handicapés).

Une fois de plus, cette dernière population, particulièrement fragile, joue le rôle d'amplificateur (effet loupe) de l'évolution difficile des conditions d'intégration à l'INRA.

Progressivement, les difficultés de gestion liées à ces situations ont dégradé le fonctionnement de la CAPN TR. La CCP, qui a mission de concertation sur la quantité/qualité d'accueil de la population non-titulaires, s'est - à ce jour - uniquement réunie 3 fois... pour 3 licenciements.

En plus de bonnes pratiques de tenue des CAP (cf point précédent), il faut pour s'en sortir :

- **Le respect des dispositifs prévus durant la période de stage (ou de thèse)**

Un bilan à mi-parcours diffusé aux membres de la CAPN concernée lorsque des réserves sont émises.

Puis un comité de suivi, associant un représentant du personnel choisi par la CAP concernée.

Un comité de suivi qui aide vraiment à l'adéquation agent/poste, en suscitant notamment l'accès aux formations complémentaires d'adaptation au poste (il y a souvent un déficit à ce niveau), en modulant éventuellement l'activité lorsqu'il s'agit d'un accueil par la voie contractuelle.

Une bonne compréhension du dispositif de recrutement par la voie contractuelle.

La tenue d'un comité de thèse dans le délai prévu par la charte

- **Revoir les conditions d'accueil et d'ouvertures de postes**

Pour la thèse: revoir les conditions d'accueil dans les unités de service et dans le cadre des CJS.

Prévoir un « parrainage » renforcé pour les agents recrutés dans des équipes en devenir incertain.

Revoir les critères d'arbitrages pour les postes « voie contractuelle » (et pour éviter que ce soit perçu comme une seconde chance suite à un arbitrage négatif en concours externe, il convient de mener simultanément les 2 procédures d'arbitrage, comme cela s'effectue déjà en CR-IR)

- **Mais la meilleure prévention demeurera le retour à des modes de management et d'organisation plus respectueux des personnels**

Les contextes de travail en cause sont souvent sous pression (unités de service ou en devenir incertain), d'où leur capacité limitée (voire incapacité) d'intégrer une nouvelle recrue.

La situation est si préoccupante que nous en avons fait, avec le dossier de la souffrance au travail, l'objet de la rencontre proposée par le PDG, à chaque syndicat, en début de son mandat.

Sur la gestion des promotions, bref rappel de quelques demandes

- Attaché/es à une gestion nationale des corps, et à la capacité des élu/es en CAP nationales de travailler dans cette optique, nous sommes attentifs à ce que le fonctionnement des instances nationales garantisse une égalité de traitement des dossiers de tous les agents concernés. D'où notre questionnement maintenu sur le rôle des CAPL et plus encore des CCDR...

- La réglementation handicap permet d'accéder à une retraite anticipée à 55 ans, sous réserve de répondre à des critères. Ce qui induit une étude particulière du dossier des agents concernés pour qu'ils bénéficient des mêmes possibilités d'évolution professionnelle que l'ensemble des agents de l'institut, comme le rappelle la note de service Handicap.

- Concernant la fiche carrière, nous avons déjà insisté pour que toutes les données de carrière des agents y figurent, y compris celles précédant leur activité sur statut de titulaire à l'INRA. Le travail entamé est toujours loin d'être complet.

- Concernant les changements de corps au choix, la note de service annuelle indique que :

« cette voie de promotion au choix doit permettre de prendre en compte prioritairement le cas d'agents « anciens » méritants, qui ont toujours exercé leurs fonctions à la satisfaction générale tout au long de leur carrière et dont la manière de servir a démontré les qualités professionnelles et l'implication personnelle ainsi que, le cas échéant, des agents qui exercent des fonctions du corps de niveau supérieur, ce dernier critère ressortissant toutefois davantage des concours internes que de la promotion par la voie de la liste d'aptitude »

Or, d'année en année, nous constatons qu'aux différents niveaux (capl, ccdr ou capn) des représentants de l'administration mettaient en avant l'argument du non exercice d'une fonction du niveau supérieur pour refuser cette promotion.

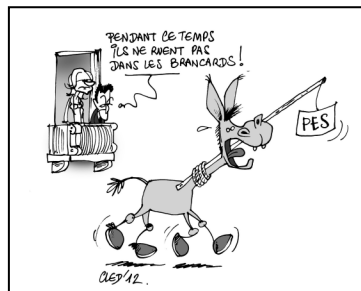
Et pour en revenir aux mobilités

Le nombre de profils ouvert par la note de la campagne biennale 2013-2014, 74 exactement, suffit à illustrer la faillite de ce qui était pourtant annoncé comme une volonté de favoriser la mobilité volontaire des agents...

On sait déjà que le bilan des mobilités qui se concrétiseront sera encore largement inférieur, surtout si l'on comptabilise uniquement les mobilités internes à l'INRA.

... La gestion dégradée du statut, cela suffit !

Nous clôturons ce « 4 pages » avec les illustrations de notre dernière profession de foi aux CAPN



Et même si la PESte ne concerne pas les corps d'IT, nous attendons la suppression de cette prime et de tout projet de modulation de la PPR. Par contre le point de sujétion qui correspond à un travail complémentaire réalisé doit être réévalué !
