

Solidaires



Branche INRA

Retour sur les CAPN
« Bourse de mobilité 2016 »
Semaine du 7 au 10 novembre

Avec la déclaration introductive de la délégation SUD : Transparence, équité, efficacité !

En fin d'année 2015, lors du débat sur ce nouveau dispositif de mobilité, notre délégation au Comité Technique reconnaissait les avancées obtenues en séance, ceci après une période d'échanges difficiles en groupe de travail. Nous avons salué notamment la prise en compte de nos dernières demandes :

- **un nombre de postes mis en mobilité au moins égal à celui ensuite mis en concours externe :**
- **l'étude de tous les dossiers, sur le même niveau en CAPN ;**
- **Une prise en compte des agents handicapés dans les populations prioritaires.**

Ces avancées complétaient deux autres demandes déjà acquises : une campagne annuelle, un accès des agents aux profils ouverts dans leur propre unité.

Notre abstention sur le projet de Note de Service s'expliquait cependant par notre désaccord sur l'absence de campagne de mobilité en 2015 pour les postes ouverts en 2016, ce qui n'était pas la meilleure façon d'initier un dispositif plus favorable aux agents ! Et nous avons souligné, en fin de ce Comité technique, pour que cette nouvelle politique se concrétise l'effort de sensibilisation à effectuer auprès des Directions d'Unités.

Ce droit à la mobilité, choisie, que nous avons toujours considéré comme une disposition majeure du statut de titulaire, pourrait se résumer en 3 mots : transparence, équité, efficacité !

Nous considérons cette première bourse annuelle de mobilité comme une expérimentation en grandeur nature. Et s'il est trop tôt pour en faire un bilan général, nous avons à ce stade quelques remarques :

- **nous sommes déjà intervenus sur le trop court délai accordé aux agents candidats à une mutation pour instruire leur dossier** (délai diminué de moitié par rapport aux campagnes biennales précédentes soit 42 jours en 2014 (NS2014-27) pour uniquement 21 jours en 2016. Alors qu'il s'agit d'un acte important dans la carrière et la vie personnelle des collègues. De plus ce très court délai est totalement incompatible avec l'accompagnement proposé dans la note de service 2016-59 consistant en "la mise en place de stages de quelques jours ou journée d'observation".
- **De même, le manque de temps de préparation des représentants du personnel a déjà été l'objet d'un échange avec la DRH fin octobre pour éviter le renouvellement en 2017 de la situation tendue de cette année.** Nous avons nous mêmes proposé que ce calendrier se cale sur celui des CAP de promotion, sous réserve de dégager un temps nécessaire à la préparation et à la tenue de ces instances, comme cela a été fait en 2014 (toujours NS 2014-27) ;
- **Une interrogation, après la tenue des CAPN, il est annoncé une nouvelle phase d'arbitrage des postes, à la mi-novembre, selon la NS pour « équilibrer... ». Au vu du différentiel existant entre les postes ouverts et ceux postulés, pouvons-nous être certains que**

ce ne soit pas l'occasion de refuser des mobilités ayant obtenu un avis positif de l'instance ? Cette étape n'était pas indiquée dans la note de service générique encadrant les mobilités.

- **Les 2 autres modalités de la note de service, mobilité d'urgence et métiers d'avenir, sont aussi à expérimenter.** Avec notamment le débat engagé en CAPN de CR sur la mobilité « de gré à gré », vocabulaire qui n'a jamais été utilisé dans une note de service, mais qui correspond à une pratique historique, notamment dans les corps de chercheurs qui n'étaient pas concernés par les campagnes périodiques.
- Enfin, sur la forme, comme nous sommes réunis ce jour pour la première fois depuis longtemps dans une configuration regroupant tous les corps, de l'adjoint technique au directeur de recherche, **nous repons la question d'un rendu écrit des échanges comme cela est l'usage lors de la CAP plénière de chercheurs !** Nous ne voyons pas d'argument recevable expliquant cette discrimination dans la qualité du suivi de l'instance et du nécessaire retour vers les collègues.

*Et dans le prolongement des bonnes pratiques : **ne serait-il pas enfin temps de réactualiser le règlement intérieur type de l'instance afin qu'il soit... concrètement appliqué ?** Notamment sur un délai minimum de 15 jours pour l'accès aux dossiers individuels, disposition contenue dans le RI initial des CAP de l'INRA.*

Une synthèse des échanges en séance

Après les déclarations des quatre organisations syndicales, **le DRH fait part du contexte de cette Bourse Annuelle de Mobilité Interne (BAMI, nouveau sigle dans le paysage)**, avec comme principe fondateur la recherche d'égalité et d'équité. Le nouveau dispositif de mobilité se met en place en 3 phases :

- la mobilité d'urgence
- les métiers d'avenir
- la bourse annuelle (BAMI).

Il a permis de limiter les candidatures aux agents INRA.

Les critères retenus pour l'évaluation des candidatures sont l'adéquation des compétences, les motivations professionnelles et les situations personnelles (rapprochement de conjoint, handicap).

Les chercheurs candidatant à la mobilité ont une lettre de motivation à écrire : le projet de recherche ne se construisant qu'après l'acceptation de la mobilité.

Ce nouveau dispositif marque la fin des mobilités dites de gré à gré. Les mobilités engagées sur ce mode avant le 19 février 2016 sont toutefois menées jusqu'à leur terme.

La mobilité se fait à corps égal avec une prise de fonction possible entre le 1^{er} février et le 1^{er} septembre 2017, exceptionnellement avant le 1^{er} février, la date dépendant de la Direction d'Unité de départ.

La DRH tient aux 3 ans d'ancienneté dans l'activité actuelle pour prétendre à une mobilité : seuls des cas « *vraiment exceptionnels* » seront acceptés (selon la réglementation, le délai est rappelons-le d'un an).

L'offre porte sur les besoins des Unités susceptibles d'être pourvus mais il y aura un arbitrage par la Direction Générale et des Départements après la tenue des CAPN pour « *veiller au non déséquilibre des effectifs.* » Même si la Direction Générale souhaite que cet arbitrage soit à la marge et donc sur un nombre restreint de poste, Le DRH précise que nous sommes dans un « *processus de réallocations de ressources qui ne permet pas d'avoir le beurre et l'argent du beurre.* »

La volumétrie de cette campagne annuelle est au moins égal à celle des postes ouverts au concours externe.

Quelques données chiffrées en l'état du processus :

244 besoins exprimés tous corps confondus : à comparer avec les 74 profils des campagnes biennales précédentes..

163 candidatures au total concernant 129 candidats (l'écart se justifiant par des candidatures d'un même candidat sur plusieurs profils).

Un taux de pression moyen de 1,47: ce taux allant croissant de 1 pour les CR-DR à 1,5 en AT

75 % des candidats avancent un motif professionnel justifiant leur démarche, 20 % une raison privée et 5 % une autre raison.

58 % des candidatures sont des candidatures intra-centre.

59 agents demandeurs ont moins de 3 ans d'ancienneté dans leur affectation actuelle (*ce qui, à notre sens, peut souligner une difficulté soit au recrutement (profil ou localisation du poste), soit ensuite d'insertion dans le collectif*)

51 % des besoins totaux (c'est à dire le nombre de postes ouverts dans cette campagne) n'ont pas été demandés.

11 demandes de réintégrations suite à une information faite par la DRH auprès de cette population.

La demande de postes sur l'Île de France est en hausse avec 48 demandes concernant 68 postes.

Cette donnée est à pondérer avec la possibilité offerte d'exercice depuis la province sur un poste affectée en région parisienne pour quelques domaines d'appui à la recherche comme l'informatique ou la RH.

13 candidatures sont liées au projet Saclay. Un point sur les modalités d'accompagnement concernant les personnels concernés par Saclay sera fait pour le Comité Technique du 24 janvier 2017.

Réponses à plusieurs questions posées par les délégués du personnel

Les postes ne seront pas forcément ré-ouverts dans les Unités d'où partent les agents.

Les CDD en postes sur un profil ouvert et pourvu par la présente campagne seront maintenus jusqu'à la fin de leur contrat en cours.

Les retours sur la décision finale de la Direction Générale seront faits aux candidats sans toutefois expliciter les raisons des éventuels refus.

Et, hors sujets du jour, sur le sujet chaud du RIFSEEP, aux interrogations communes des organisations syndicales, le DRH répond que le nouveau PDG a « *pris la mesure de la culture égalitaire à l'INRA et qu'il la défendra si le RIFSEEP est mis en place...* ». Un point sur l'absence d'AAE en 2017 sera fait en CAP de promotion.

Voir aussi le diaporama diffusé en séance par l'administration (repris en pièce jointe de cet article) et qui fait aussi un premier point sur l'avancée des deux autres modalités (dites d'urgence et d'emplois d'avenir).

Avec un premier bilan de la tenue des CAP par corps

Nous n'y faisons évidemment pas référence aux dossiers individuels, mais tirons quelques enseignements d'un rendu global :

- La parité « administration » reprend trop souvent l'avis négatif, voire réservé, de la Direction de l'unité d'accueil, pour émettre d'emblée un avis également négatif... omettant l'appui d'une formation qui permettrait d'adapter pleinement l'agent à ces nouvelles fonctions. A se demander à quoi cela sert-il de se réunir en CAP

A la décharge des représentants de l'administration, rappelons que lors des dernières campagnes biennales, les dossiers des agents ayant un avis négatif de la direction de l'unité d'accueil n'étaient même pas repris en CAP...

- Plusieurs demandes de rapprochement de conjoints ont été prises en compte en priorité. Rappelons s'il le fallait, qu'il s'agit d'une procédure différente du concours où c'est le « meilleur » postulant qui est choisi. L'autre population prioritaire est celle des collègues en situation de handicap. Les délégations du personnel ont souligné que d'autres dossiers pouvaient également répondre à la procédure dite d'urgence, ceux soulignant des difficultés relationnelles dans la fonction actuellement exercée.
- Sur l'autre inquiétude, consécutive à l'annonce d'un arbitrage-bis après les CAPN, la DRH nous a indiqué fin novembre « *tous les besoins sur lesquels un candidat avait été retenu en priorité 1 par le CD et la CAPN ont été arbitrés comme à pourvoir. Les autres besoins exprimant des avis divergents entre la ligne hiérarchique et les CAPN ont fait l'objet d'un arbitrage au cas par cas* ».
Il se trouve que cette année ces arbitrages sont peu nombreux, sachant que la parité administrative a rarement contredit la direction de l'unité d'accueil. C'est un nouvel obstacle à la mobilité introduit par l'administration et qui remet en cause le travail paritaire !

Ce mois de décembre, les agents directement concernés ont réceptionné une réponse individuelle de la Direction Générale. Nous aurons en début d'année un bilan quantitatif complet de cette campagne que nous considérons comme expérimentale. Nous espérons que tous les enseignements seront tirés pour mieux répondre l'an prochain aux attentes des agents... Avec notamment le maintien de la pratique du « gré à gré » en chercheurs l'an prochain, selon la demande exprimée dans leur CAP (notons qu'avec uniquement 11 profils ouverts à leur niveau pour cette campagne de mobilité, la direction est loin de répondre dans ces corps à son engagement d'un nombre de profils équivalent à celui des postes mis en concours externes !

Transparence, équité, efficacité, disions-nous... il reste encore des marges de progrès, Même si c'est beaucoup mieux que les campagnes précédentes... et après une année sans aucune campagne de mobilité ! (pour les postes ouverts en 2016).