

Solidaires



Branche INRA

**Notes de la délégation SUD
Comités Techniques de l'INRA
tenus les 1 et 11 décembre 2015**

Dans la série « mieux vaut tard... » la synthèse des deux derniers Comités Techniques de 2015 ; le second a été convoqué dans la foulée de celui du 1^{er} décembre, au vu de l'avis totalement négatif émis en séance contre la **PEDR (Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche)**, avatar de la PES(te) pour les chercheur/es. Et la DG a saisi l'occasion pour y soumettre une nouvelle version de **la refonte de la politique de mobilité**, pour répondre aux critiques formulées le 1 décembre... Avec des avancées qu'il s'agit désormais de concrétiser !

A lire aussi le retroplanning intenable, demandé par la DG, sur **l'avenir des instances de concertation**. Et l'échange concernant **l'ADAS**...

Sans oublier **l'indicateur (ind)IGEST** qui prêterait à sourire s'il ne servait à mettre la pression aux gestionnaires d'unité !

Le PDG s'étant excusé aux 2 réunions, étant retenu par une initiative liée à la COP21 le 1 décembre... c'est donc le DG délégué à l'Appui qui assurait la présidence.

Déclarations liminaires syndicales

C'est une tradition, chaque délégation exprime en début de séance ses préoccupations du moment. Celles de SUD ci-dessous :

« Nous terminons la première année du nouveau mandat au Comité Technique, le bilan des échanges intervenus cette année demeure insatisfaisant, sachant que comme précédemment, lorsqu'il y a un vote totalement négatif de l'instance sur un sujet pourtant important pour l'établissement (le décret organique de l'INRA récemment), votre posture de direction a été de passer en force le projet, sans rien y changer !

La non résolution du différend suite à la suppression autoritaire de l'un des CHSCT du nouveau centre Val de Loire est un autre exemple de l'absence d'écoute de la représentation du personnel. De même que l'absence de réponse réglementaire à un avis émis par le CCHSCT le 22 septembre dernier. Pourtant les attentes des représentant/es du personnel ne sont pas exorbitantes et vous avez toute latitude pour y répondre.

Ces enjeux sont nous le savons bien mineurs face aux défis posés par l'actualité nationale et planétaire dans la période. Et cette actualité risque encore de se tendre au vu des prochaines échéances électorales. Les services publics sont un facteur essentiel pour retisser le lien social, et la recherche agronomique doit tenir son rôle face au dérèglement climatique... Le contexte que nous avons décrit dans [notre rapport d'autoévaluation de l'INRA](#) n'incite pas à l'optimisme.

Dans le cadre actuel, un fort service public de recherche est nécessaire, au contraire de sa fragilisation amplifiée au fil des années.

A l'INRA cela passe, dès le budget 2016, par le dégagement des moyens nécessaires à l'activité des unités, notamment expérimentales, tant en financement qu'en personnel titulaire :

- *A ce sujet, pouvez-vous nous assurer que les ouvertures de postes en 2016 seront au moins équivalents (en nombre et par corps) au départs en retraite, conformément à ce que le ministère a déjà indiqué pour le CNRS.*
- *Et devons-nous rappeler que nous sommes toujours totalement opposés aux emplois en CDD sur contrat de projet, alors que le ministère annonce que c'est l'un des objectifs d'un chantier ressources humaines ouvert cette rentrée et dans lequel l'INRA est présent. Ne nous dites pas que vous n'êtes pas au courant !*

Nous avons pour ce Comité Technique appuyé 2 demandes nouvelles concernant le devenir d'unités expérimentales. Nous attendons que le dossier du dispositif expérimental soit rapidement traité sur le fond en CT, avec des documents préalable sur son évolution, ses moyens.

La consolidation de la recherche publique passe aussi par la revalorisation des rémunérations, avec le refus de l'individualisation des primes, contraire au fondement du travail d'équipe, base de la recherche. Le dernier Comité Technique s'est déjà exprimé sur ce sujet. La présentation aujourd'hui d'une nouvelle note de service, concernant la PEDR (ex-PESte) ressemble à une provocation !

Sur un autre registre, l'actualité nous pose également la question des engagements internationaux de l'INRA. La Direction avait déjà été interpellée vis-à-vis de contrats engagés avec des pays qui ne respectent pas le droit international. Aujourd'hui nous souhaitons, a minima, une clause de conscience professionnelle pour les agents qui seraient appelés à contribuer à des travaux engagés avec des pays mis en cause pour leur appui à des menées terroristes...

Enfin concernant l'ordre du jour, sur notre demande d'explication de la démarche déployée dans certains centres pour l'évaluation de l'activité des Gestionnaires d'Unité (GU) il s'agit d'une bonne illustration de la référence au mot de Cambronne que nous avons employée au dernier CT pour caractériser la logique managériale actuelle ! »

Dans sa réponse aux interventions, le DGd indique que le rapport d'évaluation de l'INRA par l'HCERES sera public au printemps. Il précise que les métaprogrammes ne constituent pas des structures, l'organisation de l'INRA n'étant pas complexe, et comparable au CNRS ou l'INSERM (structure matricielle avec les départements d'une part et les Centres d'autre part).

S'agissant du budget 2016 :

- comme annoncé par le Président de la république, il y a maintien des moyens du ministère de la recherche, mais hélas pas de ceux du ministère de l'agriculture, donc le budget sera en baisse.
- Et côté emploi : compte tenu des dernières évolutions du calcul des pensions, les collègues partent à la retraite plus tard qu'envisagé dans les prévisions. Il y a maintien des emplois CR-DR en 2016 mais tous les départs en retraite ne seront pas compensés en ITA. (à la différence du CNRS donc !)
- Il n'existe pas de « plan secret » de fermeture des UE mais une volonté d'ouverture à de nouveaux partenaires, car les unités expérimentales INRA ne sont pas assez ouvertes sur l'extérieur.
- Les attentats ne remettent pas en cause nos programmes, nous avons vocation à travailler avec nos collègues du monde entier sans discrimination.

Suivi des avis par le DRH

Zoom sur 2 suivis, sur lesquels SUD est intervenu ::

- Depuis mars 2013 nous parlons du décompte des jours de grève qui pénalise le calcul de nos cotisations retraite. Les propositions du courrier adressé à la DGAFP en septembre dernier auraient pu être formulées il y a 2 ans ! (cf courrier en pièce jointe de cet article CT, sur le site SUD-RE).
- Sur le contentieux né de l'imposition d'un seul CHSCT sur le nouveau centre Val de Loire, nous rappelons que les CHSCT ont vocation à être à proximité des agents ; et la question se posera bientôt ailleurs... (*il est question de rapprochement entre les centres de Colmar et de Lorraine*).

Concernant la situation en Val de Loire, le DGd convient que si les syndicats n'étaient pas présents, la séance n'aurait pas dû se tenir, et va le vérifier auprès de la présidence de ce centre.

PEDR Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (suite de la PESté)

Il s'agit pour la DG d'une adaptation strictement technique et administrative du décret n°2014-557 du 28 mai 2014 pour en permettre l'application à INRA. Les critères d'attribution y sont, dit-elle, clarifiés pour les trois catégories de prime des CR ou DR : A (de 6 000 € à 25 000 € la première année puis de 4 000 à 6 000 € les trois années suivantes), B (6 000 €/an pendant 4 ans) et C (4 000€ pendant 4 ans).

Tous les représentant/es du personnel s'expriment contre ce nouveau dispositif alors même que la grande majorité des collègues concernés avaient refusé la PES, contraire au fondement du travail collectif, fondement de l'activité en recherche. SUD précise qu'au CNRS la moitié de la somme est partagée entre les nouvelles recrues CR2 et CR1 au titre de prime à l'accueil. (voir [article ad-hoc sur le site](#), sur le contexte de cette proposition de la DG du CNRS et le positionnement de la branche SUD)

Le DGd considère qu'il s'agit de maintenir un niveau attractif aux chercheurs, vis-à-vis de la concurrence internationale. Mais ce n'est pas la méthode qu'appliquerait l'INRA, dans le cas présent la DG applique la

réglementation. Budgétairement, le financement provient de la masse salariale sous plafond, pour un montant inférieur à 1 million d'euros, ce qui correspond à 10 à 15 postes CR-DR.

Pour SUD, nous ne nous reconnaissons pas dans l'attractivité/compétitivité. Nous sommes rentrés dans la recherche publique pour un travail au service de l'intérêt général. Celles et ceux qui veulent faire fortune qu'ils s'en aillent chez Bayer ou BASF. C'est le collectif qui avance, de l'adjoint au DR, ensemble dans une équipe. Dans une période de baisse des embauches c'est tout faux pour le collectif... à qui on demande par ailleurs de se serrer la ceinture.

Vote unanime contre

Conséquence : le CT est reconvoqué par la DG le vendredi 11 décembre

Note de Service mobilité

Nos interventions se situent dans le prolongement de [la contribution SUD](#), adressée en amont du groupe de travail qui s'est réuni plusieurs fois en juin dernier (lien). Dans l'intervalle, nous avons décliné la concertation sur le premier projet soumis à la rentrée, n'y retrouvant aucune de nos priorités.

Nous rappelons que notre travail syndical est de défendre les collègues et nous continuons de demander l'ouverture de l'ensemble des postes arbitrés à la mobilité, comme c'était le cas il y a 15 ans. Nous notons deux points positifs :

- Une ouverture en intra-unité, nécessaire notamment pour les TGU, afin que les agents de l'unité puissent postuler sur le poste ouvert dans leur service.
- Les agents garderont leur PP (proposés prioritairement) pour un AAE en cas de mobilité, mais ce serait encore mieux si les PP aux changements de grade et de corps étaient également maintenus. *(Ce sera obtenu, pour un an, le 11 déc)*

Pour le reste, ce document est difficilement compréhensible et à ce stade, le contenu est globalement très négatif avec une régression du rôle accordé aux C

Pour le DRH : la note de service ne considère pas le traitement interne de toutes les mobilités intervenant au sein d'une unité mais autorise à candidater sur un poste ouvert dans sa propre unité. Il précise le « groupe de corps » auquel un profil ouvert pourrait correspondre, ceci afin d'élargir les possibilités : AT-TR, AI-IE, IE-IR. La Note de Service donne les repères, des notes de gestion. Dans les situations d'urgence, les intermédiaires (PC, CD) sont réduits pour des décisions rapides.

S'agissant des avancements : il est selon lui difficile pour les collectifs d'accueil d'absorber les PP changements de grade ou de corps des nouveaux entrants suite à mutation.

SUD : nous notons que la formule « de gré à gré » ne figure dans aucune note de service, on s'est d'ailleurs toujours demandé entre qui et qui ? Pourquoi une partie des profils seraient-ils écartés par la hiérarchie ? Cette NS répond en fait d'abord aux besoins de l'employeur et ensuite à la marge à ceux des agents. Nous notons aussi un non-respect de la réglementation pour les agents reconnus prioritaires, rapprochement familial et agent Travailleur Handicapé (TH), qui doivent d'abord tenter les deux autres dispositifs avant d'être gérés en situation d'urgence.

La réussite des mobilités suppose un dispositif clair transparent équilibré et ouvert à tous. Ce n'est pas le cas ici.

La CGT fait part de son opposition à l'intervention des PC dans les dossiers des agents de catégorie A.

Toutes les délégations soulignent le manque de clarté de la note...

Le DRH : Le dispositif est adapté pour le rapprochement familial. Tout est construit pour qu'il n'y ait pas de gré à gré. Ce serait irresponsable d'ouvrir tous les postes à la mobilité. Vous voyez l'ambiguïté là où nous mettons de l'incertitude car nous ne connaissons pas le nombre de postes dans telle ou telle catégorie.

L'accompagnement au niveau du centre est légitime : les services de proximité du centre sont aussi ouverts à la catégorie A. L'avis du PC est à considérer comme une analyse. C'est le Chef de Département qui décidera au final pour la catégorie A.

SUD : En utilisant le retour d'expérience du bilan social, sur les 2 dernières années : en 2013 : 57 profils mis en mobilité (et 34 pourvus en interne) pour 134 ouverts au concours externe, l'année suivante (seconde année des

« campagnes biennales », c'est encore pire : 34 profils (et 4 postes pourvus en interne) pour 130 ouverts au concours externe. Il y a de la marge, avec un différentiel énorme, au moins de 1 à 2, entre les arbitrages en mobilité et concours externe... A ce stade, rien ne permet d'espérer que ce sera mieux !

Après une brève suspension de séance, le CT unanime présente une motion qui : « **demande une présentation de la note de service accompagnée des notes de gestion au prochain CT ordinaire, en février** »

Réponse du DGd : si nous ne sommes pas capables de stabiliser les intentions de cette note c'est un problème, car le calendrier, pour l'arbitrage dans les Départements des postes mis à la prochaine campagne mobilité débutera dès février prochain (en amont des CE...2017 devons-nous comprendre)

Et plus conciliant après la pause déjeuner : nous vous proposons une reformulation à la marge de la note : jusqu'au lundi 7 décembre proposez vos amendements pour une réécriture le 8 et un vote en CT exceptionnel le vendredi 11 décembre. **En conséquence la NS n'est pas soumise au vote ce jour.**

Projet de convention ADAS – INRA (ici point d'information, sans vote)

Chaque délégation précise son orientation vis-à-vis de la structure ADAS.

SUD rappelle que ce projet de convention a fait l'objet d'une concertation en CNAS (Commission Nationale d'Action Sociale) avec certaines avancées, tout en rappelant que depuis notre création nous proposons de discuter d'une transformation de l'ADAS en équivalent CE.

Mais le principe de réalité nous fait voir que l'ADAS existe historiquement à l'INRA, les collègues s'y investissent. Nous y siégeons dans le collège syndical, tout en étant en désaccord avec la cotisation obligatoire. Et l'ADAS ne représente pas tout le budget social de l'INRA, qui est vu en CNAS. Et comme nous l'avons déjà dit ici, et en commission CNAS, ce budget social doit être augmenté en période d'austérité pour servir à compenser les inégalités générées et les situations difficiles, les accidents de la vie.

Les syndicats CGT et CFDT sont également favorables à une évolution vers un fonctionnement plus proche de celui des « CE » comme le CAES au CNRS

SUD constate une discrimination entre les décharges : celles syndicales ne sont pas compensées dans les unités, tandis qu'une partie de celles ADAS le sont (celles relevant d'une activité nationale). Comment l'employeur l'explique-t-il ?

Réponses du DGd :

- Une évolution associative à l'INRA impliquerait que les différentes parties, dont l'ADAS, en manifestent l'intention.
- Pour les décharges, il y a un principe de continuité pour le syndicalisme (l'agent en décharge dépend totalement de l'employeur INRA, même s'il a une délégation extérieure, alors qu'ADAS est une structure tierce, indépendante de l'INRA. *(Une argumentation qui méritera d'être vérifiée...)*

Évolution des instances de l'INRA: méthodologie et calendrier

Présentation du diaporama diffusé en doc préparatoire qui prévoit x groupes de W pour revoir l'ensemble des instances... dont l'un des ce début décembre pour le CC (Conseil de Centre) les conseils de départements et la CLFP (formation permanente locale) ! : « *Avis du CT le 16 février sur le projet de décision. **Lancement des élections le 18 février pour scrutin avant l'été*** »

Extraits

Pour le Conseil de Centre « *Prévoir un scrutin permettant la représentativité des différentes catégories de personnels (titulaires/ contractuels, chercheurs/ ingénieurs...)* ; *Maintenir une expertise sur les questions scientifiques* ; *Renforcer le rôle du Conseil sur les questions portées par le Centre* »

Pour les Conseils de Département : « *une meilleure participation personnels de catégories B et C aux questions scientifiques ?* »

Pour le CA « *Application des nouvelles règles de suppléance prévues par le décret* »

La DG concède que le temps est court pour tenir les échéances, sachant qu'il faut que la procédure pour le CC (unique Conseil de Centre) soit finalisée dès février pour lancer les opérations électorales au printemps...

Interventions SUD :

contactinra@sud-recherche.org

décembre 2015

<http://www.sud-recherche.org/>

- Certaines dispositions sont déjà calées dans le nouveau décret organique (qui vient d'être publié selon la DG – [vérification faite, c'est le 25 nov au JO](#)) comme la composition et vote au CSN (conseil scientifique national)...
- Toutes les instances sont citées dans le diaporama, sauf les CCDR (commissions consultatives de recherche) pour lesquelles nous avons pourtant eu une promesse de mise à plat au printemps 2014 !
- Pour bien articuler local et national, il faut discuter CNFP et CLFP en même temps, les 2 structures ayant à traiter le même sujet...(l'échange sur la CNFP est prévu dans un second temps)

En conclusion : organisation de la Phase 1 (conseil de centre, CLFP, conseils des départements) : après envoi des documents préparatoires par DG mi décembre, deux réunions avec les représentants syndicaux en janvier pour bouclage au CT de février car le processus électoral démarrera le 18 février. (*mais rien n'a toujours été diffusé ce 21 décembre !*)

Questions supplémentaires portées par les syndicats

Fermeture de l'Unité Vigne et Vin Angers : Comme toujours, la direction se veut rassurante, et précise que les agents concernés sont accompagnés individuellement...

A une question sur la pertinence de cette fermeture, la DG réplique : « pour que de nouvelles unités se créent il faut que d'autres disparaissent. »

Unité de Bourges : Il y a une reconfiguration de l'UE, avec un projet de financement CPER stabilisé, la feuille de route étant reprécisée en conséquence. Le secteur bovin fermera à la fin de l'expérience en cours et le site deviendra un vrai pôle de référence en ovins et caprin pour plusieurs Départements de recherche. Un concours est ouvert en 2016 pour un poste d'encadrement, dixit la DG qui se veut à nouveau rassurante vis-à-vis de l'ensemble du personnel en place.

Demande d'explication sur l'indicateur de calcul mesurant l'activité des Gestionnaires d'Unité (IGEST) :

Rappel de la demande initiée par SUD :

« Une demande d'explication à la DRH sur la démarche déployée dans certains centres concernant le "calcul de la charge normalisée de gestion des unités"(IGEST) ; un indicateur chiffré, éloigné de la réalité de travail des gestionnaires, qui suscite interrogation et incompréhension des agents concernés »

En séance nous relisons une partie de l'intro de la lettre SDAR présentant la démarche :

« l'excellence scientifique ne peut pas exister sans la qualité et la performance des activités de support et de soutien apportées aux chercheurs (extrait du schéma directeur pour l'optimisation des fonction support... » et la formule chiffrée sur laquelle repose cet indicateur d'évaluation, purement quantitatif.

En réponse, le DGd joue l'étonnement sur notre demande, car selon lui cet indicateur a pour objectif de repérer les GU sous pression et les aider. Il insiste sur ce point en indiquant que nous pouvons rassurer celles et ceux qui s'inquiètent à tort et précise que les indicateurs synthétiques quantitatifs ne font pas la politique de l'institut.

[Commentaire post-réunion : il ne manque pas d'air le DGd... sans autre commentaire sinon le mot de Cambronne que nous avons rappelé en début de séance pour caractériser la logique managériale actuelle... Et... heureusement que le ridicule ne tue pas, au vu de cette formule aux coefficients élaborés au centième !]

IGEST = [Nbre de factures + (Nbre de Notes de frais x 1.16)] x (1+%RPAIB) + (Nbre de Titres de recettes x 0.5) + (Effectif x 5.78) x 85%

Vigipirate renforcé : LA CGT d'incohérence sur certains sites, notamment lorsque le personnel d'accueil a été supprimé ! Pour le DGd, les consignes sont générales, cela peut être compliqué à transposer à toutes les situations locales ; rappelant que les agents en travail isolé courent un risque plus grand que dans le cas du travail non isolé... et que c'est une occasion de le rappeler...

LA SUITE, réunion du 11 Décembre, sur 2 dossiers donc

*-la PEDR (prime d'encadrement doctoral et de recherche), second passage suite à un avis totalement négatif
- la nouvelle politique de mobilité, premier avis suite à un report du vote après les réserves émises en séance le 1° décembre (fort enjeu institutionnel et calendrier serré, dixit la DG).*

En introduction, échanges sur l'autre actualité des primes, celle sur la RIFSEEP,

La Note de Service PEDR

SUD indique que sur ce sujet nous interviendrons *a minima* sachant qu'il n'y a aucun changement dans le projet. Nous précisons que dans ce contexte, nous avons pris pour habitude de ne pas siéger (économie de temps et d'argent) et rappelons que dans ce cas, nous aimerions que nos courriers d'explication apparaissent en annexe du PV de la séance (clin d'œil au CT de juin, le DGd rappelle c'est sur avis du CT que ce courrier n'a pas été annexé !)

La discussion s'oriente à nouveau vers le dispositif RIFSEE. L'objectif est de demander à la DG de se positionner contre ce dispositif auprès du ministère. Elle botte en touche, argumentant que pour le moment elle n'est d'ailleurs pas consultée sur le sujet par la tutelle.

SUD rappelle que les directions d'EPST participent en parallèle à 4 chantiers au ministère, dont l'un cogitant sur le retour de l'idée du Contrat de projet en CDD.

Le DGd précise qu'il s'agit de groupes DGRH visant la simplification administrative (et que sur l'aspect CDD, elle y a fait part de sa nouvelle politique de gestion). S'agissant du cadrage national pour les primes : tous les ITA de tous les établissements de recherche doivent adhérer à ce dispositif (visant à remettre de l'égalité dans les rémunérations). Il y aura ensuite une application interne à l'Inra de ce dispositif.

La DG continuera à remonter le refus des personnels INRA dans les réunions auxquelles elle est invitée mais c'est tout. Elle précise que les autres directions d'organismes peuvent faire de même... Le DRH explique que dans l'optique ministérielle la RIFSEEP est largement déterminée par la « largeur et la lourdeur du poste » (sic), ce qui nécessite un travail très technique de RH. Cette réforme se fera à budget constant, avec la même enveloppe financière.

SUD rappelle qu'une part non négligeable du personnel (les chercheurs) sont exclus d'emblée de ce dispositif, et que dans le même temps on impose à ceux-ci la PEDR, sujet du jour, qui ne répond nullement au principe d'homogénéisation avancé !

Nouveau vote CONTRE à l'unanimité de la NS sur les PEDR. Elle sera mise pour délibération au CA du 17 décembre.

Note de Service sur une nouvelle politique de mobilité

SUD revient sur le choix de la DG de mener rapidement le dossier à terme alors que les syndicats avaient demandé un report au CT de février. Du coup, tout n'est pas encore clarifié dans la nouvelle note, mais nous prenons acte que la DRH a, comme nous, joué le jeu d'une concertation rapide.

Nombre de corrections proposées par les syndicats sont, *in fine*, acceptées par la DG. Citons :

- l'agent garde le bénéfice des propositions prioritaires (PP) dans sa nouvelle affectation, ceci pour toutes les promotions pendant la première année (et non seulement pour l'AAE).
- lors des mobilités d'urgence répondant à des besoins organisationnels (à la demande de la DG donc), la consultation des CAP est clarifiée, en incluant tant les demandes internes qu'en accueil en détachement et tous les dossiers y seront étudiés, avec l'avis émis par la direction). Ceci après une argumentation contradictoire, en séance, entre les 2 représentants du collège de direction !
- le remplacement du vocable « bassin d'emploi » par centre dans l'ensemble de la note
- le tableau et le glossaire seront insérés comme annexes à la ns

En ce qui concerne les 3 demandes principales que nous avons formulées dans une contribution adressée en début de semaine (cf annexe) et tenant compte de la réponse du DRH :

Le nombre de postes mis en mobilité sera au moins égal à celui ensuite mis en concours externe. C'est sans doute un oubli si cette promesse de volumétrie équivalente n'a pas été incluse dans le nouveau projet.

Tous les dossiers seront étudiés sur le même niveau en CAPN. Ce sera clairement précisé dans la note.

Les agents reconnus en situation de handicap seront notifiés dans la référence aux populations prioritaires (acquis en séance, suite à un argumentaire SUD sur ce dispositif de compensation) et une nouvelle formulation (plus souple) est incluse pour l'ensemble des agents prioritaires, concernés par cet article 60

Au VOTE : 1 Abstention pour Sud, 3 NPPV pour la CGT, et 5 POUR I (CFDT et CFTC).

SUD, reconnaissant les avancées obtenues, s'abstient pour exprimer son désaccord sur l'absence de campagne de mobilité 2015 (avant l'ouverture des concours externes de début 2016). Nous soulignons l'effort de sensibilisation à effectuer auprès des Directions d'Unités pour que cette nouvelle politique se concrétise.

Annexe 1 dernière contribution SUD sur les mobilités, le 7 décembre

Notre organisation syndicale a réceptionné, vendredi en soirée, en document préparatoire du Comité Technique convoqué ce 11 décembre, un nouveau projet de note de service sur la politique de mobilité, copier/coller du premier (à 2 mots près), accompagné cette fois d'un glossaire et d'un tableau de synthèse.

A la première lecture, ces ajouts ne suffisent pas à éclairer le dispositif, et suscitent même parfois de nouvelles interrogations.

Nous avons pourtant cru comprendre que les représentant/es du personnel avaient jusqu'à ce lundi 7 décembre pour déposer des contributions dans le prolongement de leur expression en séance le 1^o décembre. C'est l'objet de cet envoi que nous maintenons, en concentrant nos demandes sur 3 points :

- S'agissant de l'objectif affiché de répondre autant aux aspirations, voire aux nécessités personnelles des agents, autant qu'aux besoins de l'employeur, nous rappelons que le dispositif prévu pour "la prise en compte de la situation personnelle et familiale" (P 10) est contradictoire avec le contenu de l'article 60 de la loi 84-16 de 1984, pourtant cité en référence.

La loi indique qu'il s'agit d'un public prioritaire, alors que la note de service précise que le dispositif d'urgence (court terme) ne leur sera accessible qu'après "*obligatoirement () après s'être inscrit préalablement dans la bourse annuelle ou le dispositif métiers d'avenir*", en donnant comme exemple une situation de rapprochement familial ou de conjoint "*pour lequel les demandes dans le cadre des dispositifs - bourse interne à la mobilité comme métiers d'avenir - n'ont pas abouti*" (en gras dans le texte).

Une solution à court terme (moins d'un an) qui ne pourrait donc intervenir qu'après une bourse de mobilité (annuelle) voire de profil métier d'avenir (long terme) sans suite...

Curieuse conception de la priorité ! ce n'est pas acceptable.

Nous demandons qu'ils puissent bénéficier sans délai à la mobilité d'urgence

De plus, au vu du nombre d'agents en situation de handicap récemment recrutés par l'INRA, il serait bon de rappeler ici que cette population est aussi prioritaire (en compensation de sa difficulté spécifique à se rendre mobile) .

- S'agissant du rôle des CAPN, leur compétence est également rappelée dans le statut de fonctionnaire pour les campagnes de mobilités, la rédaction du paragraphe (P 9) les concernant n'est pas satisfaisant, faisant surtout référence "au respect des éléments organisationnels et logistiques... à la discipline de tous afin de respecter les calendriers" (sic !) sans un mot sur les modalités de ce suivi.

Nous demandons qu'il soit clairement indiqué que les CAPN donnent un avis sur l'ensemble des dossiers déposés par les agents, au delà de celui formulé par le DU d'accueil. Ce qui n'était plus le cas lors des dernières campagnes biennales.

- S'agissant enfin de la "bourse annuelle de mobilité interne" prévue à la rentrée (sept/oct) , en amont des concours externes (CE) de l'année suivante, la note ne formule aucun objectif en terme de nombre de profils. Le risque est fort de ne pas obtenir une inversion de la tendance des dernières années, où le nombre de postes mis en mobilité n'atteint plus 50 % de celui mis en concours externe !

Nous avons cité en séance les résultats (bilan social) de 2013 (57 profils arbitrés en mobilité - pour 35 mutations internes finalisés - et 137 CE) ; en 2014 (34 profils en mobilité - et 4 finalisés - pour 130 CE). La marge de progression est énorme avant d'obtenir des chiffres équivalents dans les 2 procédures (cela se fait dans d'autres EPST et se faisait à l'INRA auparavant).

Nous demandons que le principe d'ouverture à la mobilité du maximum des postes arbitrés soit affiché comme objectif, ceci incluant la bourse annuelle et la mobilité sur métiers d'avenir, décrits comme "le coeur du dispositif" de cette nouvelle politique, pour viser un équilibre entre les campagnes de mobilité et de concours externe