

> Nos questions

> *les réponses obtenues*

Les délégués tiennent à exprimer leurs remerciements aux personnels de la DRH pour la qualité des documents de travail, et leur disponibilité pour répondre aux diverses demandes.

► A l'étude des dossiers, les délégués ont pu constater :

- que les fiches d'entretien n'étaient pas toujours réactualisées, les fiches d'appréciation inégalement renseignées, et qu'il manquait parfois la signatures des agents ;
- que les listings n'étaient toujours pas mis à jour au regard des fiches carrières (diplômes, reprises d'ancienneté diverses notamment celles correspondant à des états de service sous diverses formes : MOO, contrats, ancien ouvrier.....). Certes, vous nous aviez indiqué l'an dernier qu'il serait difficile de tout prendre en compte mais à ce jour qu'en est-il et quelles sont les données qui sont reprises pour le S2I ?
- des problèmes pour la tenue des CAPL pendant les vacances scolaires, l'absence de plénière en Poitou-Charentes, ... et la difficulté de compréhension du PV de la CAPL Tours-Orléans.

Nous avons aussi demandé la **mise à disposition des délégués de quelques éléments de carrière**, notamment le nombre d'agents plafonnant dans leur grade et la durée de ce plafonnement ; l'évolution de l'âge moyen des agents des grades supérieurs serait aussi un élément intéressant. Nous renouvelons cette demande, de même que la demande (que nous avons pourtant cru actée) de mettre le bilan social à la disposition des délégués.

Réponse : Ces informations sont disponibles, elles pourront vous être transmises.

► Commission de réforme : quelle méthode avez-vous retenue pour la désignation des représentants du personnel ? Les candidatures n'ont pas été portées à la connaissance des délégués au moment de la consultation des dossiers. D'autre part, l'information a été diversement diffusée dans les centres.

Réponse : ...

► Délais de convocation des CAPN disciplinaires : Certes vous respectez a minima les délais de rigueur. A plusieurs reprises, nous sommes intervenus pour l'obtention de délais corrects d'instruction de ces situations. Mais cette fois, vous avez eu la délicatesse d'envoyer convocations et dossiers pour une CAPN le 21 juin après-midi, au moment même où les délégués du personnel étaient absents de leur service pour cause de consultations des dossiers de CAPN à Paris. Cette situation n'est d'ailleurs pas exclusive de cette instance puisque cette méthode d'envoi des dossiers devient la règle pour l'ensemble des instances de concertation. L'instauration d'un véritable dialogue social et le respect du travail des représentants dans ces instances méritent certainement une sérieuse remise en cause de vos méthodes.

Réponse : *L'examen des situations individuelles, prévu dans cette CAPN disciplinaire, est reporté.*

► **Déroulement de carrière et parcours professionnels :** Nous avons bien reçu le **bilan** que vous avez fait des CIPP, et ne manquerons pas de répondre à votre proposition de rendez-vous. **La procédure des CI fléchés est lancée**, mais avec quels ajustements de la procédure ?

Les possibilités actuelles au regard des sous-classements notoirement reconnus tant au vu des propositions des DU pour les avancements au choix que dans le constat dressé par les présidents de jury lors des CIPP démontrent que **seul un plan de transformation d'emplois conséquent peut permettre de répondre aux besoins.**

Réponse : *Le document restitue le bilan des différentes remontées pour les CIPP. Une rencontre est proposée sous forme de groupe de travail (émanation du CTP). Une sensibilisation à tous les niveaux est indispensable pour le bon déroulement de cette procédure.*

La Direction est favorable à un plan de transformations d'emplois. Elle ne peut ignorer la réalité et s'inscrit donc dans cette logique. C'est par la voie réglementaire, lors de la demande budgétaire annuelle, que la Direction intervient et transmet ses priorités. Un plan pluriannuel est lui, de l'ordre d'une loi, et il est donc possible d'espérer encore A chacun selon ses responsabilités de faire avancer son point de vue.

► **Gestion des Ressources Humaines (GRH) :** les outils existent effectivement pour accompagner les agents et leur permettre de mieux se situer dans l'évolution des activités. Mais malheureusement les personnels restent souvent dans l'attente de la **concrétisation d'un changement**, qu'il soit thématique ou géographique. En effet comme le décideur n'est pas la DRH, s'il n'y a pas une réelle volonté politique des responsables de l'INRA, rien ne se produit. Les vœux de mobilité ne sont qu'un exemple parmi d'autres : comment faire vivre réellement cette procédure sans leur prise en compte au moment des arbitrages de postes ?

Réponse : *Les vœux de mobilité seront rapprochés des postes ouverts et non demandés aux Concours Internes fléchés. Une consultation des délégués du personnel peut être envisagée au moins par courrier.*

► **Fonctionnement des collectifs et ambiance au travail :** vous ne pouvez continuer d'ignorer l'existence de problèmes au sein des collectifs de travail. Ils ne sont pas uniquement liés à des problèmes d'ordre personnel et touchent toutes les catégories. L'INRA est aussi concerné par cette question, comme en témoigne notamment les rapports de la Cellule d'Action Sociale depuis plus de 2 ans, et les témoignages qui nous remontent. **Les ignorer n'est bénéfique ni aux agents ni à l'Institut.**

D'autre part, il nous paraît important de revoir le **rôle des conseils de service**, et de **doter les SDAR d'un conseil de gestion** à l'instar de ce qui existe dans les autres secteurs.

Gestion des Ressources Humaines de Proximité (GRHP) : malgré nos demandes répétées, nous attendons toujours la présentation du bilan au CTP.

Réponse : Ce bilan pourrait être mis à l'ordre du jour d'un CTP de l'automne 2005 (cette proposition nous avait déjà été faite pour l'automne 2004 ...) .

► **Devenir du groupe de travail «Cycle de vie des unités»** : nous n'avons toujours pas reçu de réponse à notre contribution du 17 avril, dans laquelle nous demandions l'établissement d'un bilan de la gestion des différentes situations rencontrées au cours des dernières années (nous avons pourtant compris, à l'époque, qu'il y avait urgence à trouver des dates de réunion).

Nous revendiquons de longue date, une réflexion sur les raisons qui conduisent à la fermeture d'une unité. **La pire des situations est une fermeture décidée sans débat avec les agents et de façon brutale.**

Réponse : Le Directeur Général Délégué à l'Appui à la Recherche se fera le "facteur" de notre demande auprès de G. Riba. Néanmoins, il est précisé que le bilan (qui a pris « quelque retard ») est en cours de réalisation. Il n'y a pas eu d'autres réunions depuis.

► **Informations sur les retraites données aux agents dans les centres** : elle sont très variables et parfois tout à fait insuffisantes. Les fiches « très techniques » qui figurent dans l'intranet (encore faut-il les trouver!) s'adressent aux personnes initiées des services du personnel, et ne peuvent être à l'usage des agents. Ces fiches ne traitent d'ailleurs pas de la possibilité offerte aux agents ayant travaillé dans le privé, ou n'ayant pas fait valider leurs années de contractuels, de percevoir dès 60 ans (et même avant pour les "carrières longues") la retraite du Régime Général ainsi que la complémentaire IRCANTEC, tout en continuant de travailler dans la Fonction Publique. C'est à plusieurs reprises que nous sommes intervenus à ce sujet : au CTP, lors de différentes rencontres, et dès septembre 2004 nous attirions votre attention par courrier sur l'importance d'informer les agents : pas uniquement de façon générale, mais de façon plus ciblée comme cela avait été fait dans le passé pour la CPA et le CFA. Peut être ce sujet aurait-il mérité une "petite plaquette", à l'instar de celle qui circule sur le S2I ? ...

Au-delà de ce problème, très sensible, **c'est toute la politique de déconcentration des ressources humaines vers les centres, qui nous paraît mal engagée.** La déclinaison locale de certains actes ne doit pas être synonyme de disparité dans le droit des agents.

Réponse : Plusieurs supports ont déjà été mis en place pour permettre au niveau local d'avoir les éléments de réponses nécessaires (fiches techniques les plus pédagogiques possibles, déplacements sur les centres. Un "espace retraite" est en préparation dans l'intranet, ainsi qu'une plaquette, afin d'améliorer la communication L'INRA n'a pas tous les éléments de la carrière "hors INRA" des agents, et peut donc difficilement adresser des courriers ciblés aux intéressés.

► **Agence Nationale de la Recherche (ANR)** : l'INRA devenant organisme-support pour plusieurs projets dans le cadre de l'ANR, qu'a-t-il été prévu pour en assurer la gestion ? Les personnels ont-ils été informés ?

Réponse : ce point a fait l'objet d'une grande « tirade » mais sans réponse précise à notre question.

► **Indemnité exceptionnelle aux agents plafonnant au sommet de leur grade** : quels seront les modalités et délais de versement ?

***Réponse** : cette indemnité concerne les agents qui plafonnent depuis au moins 3 ans (soit environ 1600 agents) et la situation est appréciée au 31/12/04. Elle sera versée dans les mois qui viennent : juillet, août ou septembre ...*

► **Quotas servant de base aux propositions des CAPL et CCDR** : ils sont calculés en fonction de l'effectif des différents corps, mais ne tiennent pas compte de l'hétérogénéité des anciennetés et des âges des agents, très variables d'un centre à l'autre. Ils ne permettent donc pas une réelle gestion nationale des corps.

***Réponse** : L'Administration propose la mise en place d'un groupe de travail.*

► **Suppression des recrutements sur poste d'AGT** :

***Réponse** : L'INRA a engagé une politique de requalification des emplois. Il y a des priorités et des nécessités pour l'avenir de l'Institution et il faut raisonner avec les moyens dont on dispose.*

VOUS CONSTATEREZ QUE DE NOMBREUSES QUESTIONS SONT RESTEES SANS REPONSE ...