

> **Nos questions**

> *les réponses obtenues*

Le **chevauchement des procédures** tel que nous l'avons vécu cette année est-il compatible avec un bon déroulement de celles-ci : CAPN Avancements, Concours internes, Mobilité et sans oublier dépôts des candidatures CAP) ?

Cette **campagne biennale offre un nombre restreint de possibilités** : 217 au titre de 2005/2006, contre 411 en cumulant 2003 et 2004. De plus, elle entraîne une accentuation du flou de la bourse des emplois notamment pour les IR et IE (affichage indifférencié sur 2005/2006 avec le risque d'allonger la durée vacance des postes).

L'intérêt de cette formule sur 2 ans et les éléments que vous avez mis en avant lors de son élaboration soit plus d'opportunités pour les agents et diminution des délais de vacances, restent, nous semble t-il, à démontrer.

N'avez-vous pas de nouveau fait le choix prioritaire d'aller chercher à l'extérieur des compétences qui existent pourtant en interne ou peuvent s'acquérir grâce à la formation ? Cela en dépit du message fort adressé à l'Institut dans l'évaluation du PAF II.

C'est peut-être une des explications du manque d'intérêt des agents INRA aux profils que vous avez choisi d'ouvrir à la mobilité.

Nous demandons un bilan par BAP : postes offerts et postes demandés en interne et en détachement.

***Réponse** : Le nombre de postes offerts à la mobilité au titre de 2005 et 2006 est basé sur les prévisions de départ en retraite 2005 et 2006, à l'exclusion des prévisions de départs autres. C'est volontairement que le choix a été fait d'une offre indifférenciée sur 2005 et 2006 pour les postes d'IE et IR afin d'offrir plus de latitude aux agents.*

Il ne faut pas rejeter d'emblée la procédure, actuellement le recul n'est pas suffisant .Il faut prendre le temps de construire cette nouvelle procédure. Nous vous proposons d'établir un bilan fin 2006. Une des explications données par l'Administration au peu d'intérêt à la mobilité est l'aspect du changement géographique.

Bilan des demandes : 217 profils offerts, 110 demandés, 85 candidats internes INRA, 178 demandes d'accueil en détachements (essentiellement en provenance de La Poste et France Telecom, principalement en TR et AJT).

Organisation de la consultation des dossiers :

Dossiers et listing mis à disposition : les délégués ont apprécié d'avoir un peu plus de dossiers par corps pour travailler mais la présentation des tableaux est à revoir. Celle adoptée ne facilite pas le travail et les délégués souhaitent, comme par le passé, avoir l'ensemble de la bourse des postes offerts à la mobilité (demandés ou non).

De plus, la date d'ouverture des postes (2005 ou 2006) n'apparaît pas non plus sur ces tableaux.

Il est indispensable que le calendrier précis (dates de consultations et de tenue des différentes CAP) figure sur la N.S. Les délégués sont tenus d'organiser et de prévoir leurs déplacements suffisamment tôt par rapport à leur équipe de travail. Nous tenons aussi à maintenir le caractère conjoint tous corps confondus de cette consultation et ce, dans le souci d'un travail d'équipe entre les différentes implantations géographiques.

Accueil en détachement :

Nous constatons cette année une recrudescence des demandes des agents de la Poste et de France telecom sur tous les profils administratifs. Les délégués CFDT refusent de se prononcer sur ces demandes d'accueil sans information quant-au niveau de reclassement des agents.

Nous sommes d'accord pour une certaine solidarité mais elle ne peut se faire sans mesure spécifique d'accompagnement de la part de nos tutelles. Quelles contreparties pour l'accueil des agents de France-telecom sont-elles prévues dans un contexte déjà difficile pour la promotion (absence de créations d'emplois). Peut-être des contreparties pour l'INRA mais qu'en est-il pour les agents ?

***Réponse :** Il est évident que l'INRA n'a pas vocation à accueillir tout le monde. Les compétences doivent être compatibles. Il y a effectivement concurrence avec les agents de l'INRA, le calcul des promotions étant fonction des recrutements (postes offerts en Concours Internes et externes), les postes pourvus par détachement ne rentreront pas dans ce calcul. A l'issue du passage en CAPN, une commission ad hoc (externe à l'INRA) statuera sur le niveau de détachement (leurs grilles indiciaires n'étant pas identiques aux nôtres) Cela signifie qu'au moment de la réunion de la CAP, personne n'est en mesure de connaître les niveaux d'intégration des personnes. Ce qui signifie que cette intégration peut donc se faire dans les grades d'avancements et donc amputer d'autant le nombre déjà faible de changements de grade.*

Les représentants de la CFDT, devant l'absence de contre-partie et d'éléments de niveau de recrutements, décident de laisser à l'Administration la responsabilité du choix.

Vœux de mobilité :

Nous réitérons notre demande. Que mettez-vous en place pour faire vivre cette procédure ? Des agents ayant fait des vœux de mobilité avec des profils correspondants aux postes affichés à la campagne n'ont pas postulé, comment expliquez-vous cela ?????

Les fiches des agents ayant exprimé un vœu doivent figurer dans les dossiers de consultation.

N'y a-t-il pas un gros problème de communication dans l'INRA ? les différents acteurs jouent-ils bien leur rôle ?

Des outils existent mais y a-t-il une réelle volonté politique de les accompagner.

Réponse : 61 agents ont déposé un vœu de mobilité. Sur ces 61, 26 ont déposé un dossier dans le cadre de la présente campagne de mobilité. Ces vœux de mobilité seront exploités au 2ème semestre 2005 au regard des candidatures aux Concours Internes fléchés. Il y aura rapprochement et propositions aux agents entre leurs vœux et les postes non demandés aux concours internes.

Fonctionnement des CAPL :

CAPL Nantes-Angers : une fois de plus nous constatons que cette CAPL ne s'est pas réunie. Si par le passé, il y avait eu un accord local pour une consultation par correspondance, la campagne étant à présent biennale, il est inadmissible de ne pas réunir la CAPL. Elle est aussi une occasion d'assurer un suivi des agents et d'y traiter donc d'autres points que la mobilité.

CAPL Montpellier : pas de PV, uniquement un récapitulatif des postes.

CAPL Clermont/Theix : une 2^{ème} réunion était prévue pour le 20/12 (difficile donc pour les délégués en CAPN de donner un avis au moment de la consultation).

CIPP :

Nous ne reviendrons pas en détails sur les différents aspects de l'organisation des CIPP dont nous vous avons déjà fait part à plusieurs reprises. A ce jour, pour un bon nombre de candidats, c'est l'incompréhension et le découragement qui priment.

L'application des nouvelles règles au sein de l'institut méritait peut être d'y consacrer un peu de temps pour que la procédure soit la plus transparente possible, la plus équitable et sans ambiguïté pour les agents.

Un bilan complet doit être dressé pour repartir sur de nouvelles bases. Sur notamment : le contenu du dossier, rôle des différentes étapes, formation tant des candidats que des jurys.....

Par ailleurs, il s'agit des CIPP 2004 ors, les agents seront nommés au 1/1/05, donc 2004 année blanche ?

Les possibilités sont évidemment bien faibles au regard du sous-classement pour toutes les catégories mais pourquoi ajouter une telle différenciation pour l'accès aux corps des IR et IE : soit pas de liste complémentaire. Le sous-classement des catégories A est-il si faible ?

Notre Présidente, pourtant dans son message de fin d'année, fait référence à la notion de l'accompagnement des agents tout au long de leur carrière, de prise en compte de l'évolution des compétences des personnes.

Réponse : Il y a eu 2321 candidats pour une offre de 267 postes. Une réunion des présidents de jury sera organisée pour faire le point de la procédure. Il sera répondu aux courriers adressés par les candidats et certains responsables. Un bilan sera présenté en Comité Technique Paritaire.

La D.G. reconnaît que les dossiers d'évaluation des agents ont davantage été construits dans l'optique des avancements au choix que pour une procédure de concours. La question est posée de découpler la procédure d'entretien d'évaluation de celle des avancements.

En ce qui concerne l'absence de liste complémentaire pour les IE et IR , la D.G. affiche clairement son souhait de prioriser les Concours internes fléchés pour ces corps.

Notre impression : la D.G. entend minimiser la situation. Nous insistons pour la réalisation d'un bilan associant l'ensemble des acteurs (celui-ci ne peut se limiter à une réunion des présidents de jury).

Bilan du plan de résorption de l'emploi précaire : postes pourvus, postes non pourvus et leur devenir :

***Réponse** : 25 postes de catégorie C restaient à pourvoir. 34 profils d'AJT et AGT ont été définis .7 candidats remplissaient les conditions. Ce qui a conduit au recrutement suivant : 1 à Nancy, 1 à Rennes, 1 à Clermont, 2 à Montpellier, 2 à Bordeaux. C'était déjà une tolérance des Tutelles de relancer une 2ème session et les postes non pourvus sont cette fois perdus pour l'INRA, soit 18 postes.*

Inquiétude sur le devenir de la prime informatique :

***Réponse** : il faut faire cesser les rumeurs. Il n'y a pas de remise en cause du versement de la prime.*

Autres informations :

- Plusieurs chantiers au programme de cette année 2005 : Loi d'Orientation et de Programmation pour la recherche, Loi Organique relative aux Lois de Finances.*
- L'arrêt de la fonction de Directeur Général Adjoint.*
- L'arrivée au 1er février 2005 d'un Directeur Général Délégué à l'Appui à la Recherche.*

§§§§§§§§§§