

- ▶ ACCORDS DE LA FONCTION PUBLIQUE
- ▶ POUR UN ENCADREMENT DE QUALITE
- ▶ CYCLE DE VIE DES UNITES

▶ **Les 1ères TRADUCTIONS DES ACCORDS DE LA FONCTION PUBLIQUE de janvier 2006 signés par la CFDT**

CAMPAGNE D'AVANCEMENTS 2007

25 possibilités de promotion de TR en AI (15 initialement prévues)
59 possibilités de promotion AJT en TR (39 initialement prévues)

Ces promotions supplémentaires ont été obtenues grâce à la détermination de la CFDT-INRA. Les autres mesures annoncées dans notre [brève n° 9 du 4/09/06](#) : revalorisation indiciaire, déblocage des AGT et AJT qui plafonnent, reclassement des actuels AGT dans la nouvelle grille C, dans le grade d'AJT1...) vont également être mises en œuvre d'ici fin 2007 à début 2008, avec **effet rétroactif au 1/1/07**.

La CFDT-INRA vous indiquera les éléments précis de votre reclassement lors d'une prochaine brève.

▶ **POUR UN ENCADREMENT DE QUALITE**

La CFDT-INRA s'est toujours attachée à endiguer la dégradation des conditions de travail des personnels, tous corps confondus.

Une recherche de qualité est indissociable d'un management de qualité avec des agents en bonne santé. Notre action sur le fonctionnement des collectifs de travail à l'INRA vise à prendre en compte les questions de gouvernance :

- pratiques de recherche
- comportement dans le travail
- qualité du dialogue dans les instances collectives.

Celles-ci sont aujourd'hui intégrées dans l'élaboration des projets de recherche au niveau européen. Un travail important reste à accomplir dans l'Institut pour une meilleure animation et un meilleur encadrement des équipes. En effet, de trop nombreux appels ou messages d'alerte d'agents ou d'équipes en difficulté nous parviennent. **Il est anormal de tomber malade à cause de son travail.** En effet, des exemples récents montrent que les qualités de management pour la nomination des responsables pèsent peu.

La CFDT-INRA continue de porter ce dossier à tous les niveaux de l'Institut.

▶ **CYCLE DE VIE DES UNITES**

Les critères et les modalités de décisions relatifs au cycle de vie d'une unité n'ont pas pu faire l'objet d'un débat approfondi, notamment sur la question de l'évaluation et de ses suites ([cf Brève n° 4 du 21/03/07](#)). Cependant, certaines avancées sont à relever.

Elles émanent des propositions faites en groupe de travail par la CFDT-INRA.

Lors d'une restructuration profonde ou d'une fermeture d'unité :

- **prise en compte des questions liées au management et à l'animation lors de l'évaluation,**
 - **association du conseil de gestion de département** au cours du processus,
 - période de reclassement portée à 3 ans (**une période consensuelle supplémentaire de deux ans**, à laquelle s'ajoute la période réglementaire d'un an),
 - socle commun à tous les personnels pour le déroulement de la procédure (**règles et pratiques communes pour tous les personnels**),
 - identification d'un **interlocuteur unique** durant la procédure.
-

Une gestion au cas par cas n'est pas satisfaisante, car elle engendre des disparités dans le traitement des dossiers de restructuration ou de fermeture. La CFDT-INRA veut obtenir des droits collectifs, gages de justice sociale et d'équité sur des dossiers touchant la vie des personnels. La CFDT-INRA considère néanmoins que le dossier n'a pu être mené à son terme sur son ensemble.