

> Notre déclaration

> *Les réponses de l'Administration*

Nous tenons à remercier les collègues de la DRH qui ont contribué à l'organisation de la consultation des dossiers ainsi que le président du centre de Paris pour avoir tenu son engagement de mise à disposition de l'ensemble des salles pour qu'enfin cette année les délégués bénéficient de conditions de travail correctes. Nous nous associons aux divers remerciements déjà formulés par nos collègues de la CFTC et CGT à l'adresse de la Directrice des Ressources Humaines qui quitte son poste au 1^{er} octobre.

Le **report du calendrier** a entraîné un télescopage avec les concours internes : à la date de dépôt des dossiers les agents n'auront pas le résultat des CAPN, difficultés aussi de disponibilité pour les délégués impliqués soit dans l'organisation des concours soit à titre personnel. Quelle sera la date de mise en paye des différentes promotions ?

Réponse : *Les mises en paye se feront avant la fin de l'année.*

Nous vous avons fait part de notre demande de mettre à disposition des délégués **un certain nombre d'informations** :

- Effectifs de chaque corps et grades, pyramide des âges, des anciennetés, nombre d'agents plafonnant et durée de ce plafonnement,
- Etat de remplissage des grades au regard du % statutaire,
- Bilan sur les 4 ou 5 dernières années du nombre de postes offerts à la promotion au choix au regard du nombre de postes offerts au recrutement (CI/CE), en fonction des différentes règles statutaires en vigueur,
- Perspectives de promotions au choix notamment pour le passage TR/SAR en AI,
- Bilan par corps des départs en détachement (dates de recrutement, dates de départ...).

Réponse : *certain points ont fait l'objet d'une présentation en séance, les documents vont être mis à notre disposition. Le point 1 notamment de notre demande n'a pas été traité, nous devons relancer la DRH. Un travail est à mener sur les éléments d'informations qui nous ont été fournis.*

Problème des quotas (nombre de propositions à faire remonter par les CAPL et CC DR). Ces quotas sont établis au regard du nombre de promouvables, or, la population des promouvables est différente d'un centre à l'autre de par son ancienneté. Nous nous apercevons donc que les centres ayant des agents " anciens et aussi souvent proposés prioritairement " ne remontent pas en raison du quota. Nous notons d'ailleurs que les quotas sont inégalement respectés au niveau des CAPL et CC DR. S'agissant d'une gestion nationale, cela pose problème en matière d'équité de traitement pour les agents.

Réponse : *les règles de promotion font partie des cogitations actuellement en cours au sein de la fonction publique dans le cadre du dossier de la Réforme de l'Etat. Nous devons nous attendre à quelques chamboulements.....*

Date d'appréciation de l'ancienneté pour être promouvable : nous sommes déjà intervenus l'an dernier sur ce point et renouvelons notre demande d'arrêter la liste au 31/12 précédent la date de promotion. En effet, des agents figurent sur les listing de promouvables alors qu'ils ne sont pas (en complète contradiction avec l'instauration des quotas).

Agents promouvables de corps au 1/01/03 et partis en retraite depuis : il n'est pas juste que ces agents pâtissent des règles de fonctionnement de l'INRA (décalage dans la gestion des promotions). Leurs dossiers sont souvent absents de l'examen des promouvables au motif qu'ils n'étaient plus présents au moment de la rédaction des fiches d'appréciation. Mais pour une promotion au 1/01/03, est-ce normal d'avoir à fournir un dossier rédigé en 2004 ? Il nous semble important d'engager une réflexion sur les différentes dates à prendre en compte.

***Réponse** : Ce point doit être précisé pour la prochaine campagne.*

Réduction d'ancienneté SAR et AJA : La Note de Service précisait que les CAPL devaient faire remonter au national l'ensemble des promouvables classés. Cette règle n'a pas été appliquée par toutes les CAPL.

***Réponse** : l'ensemble des promouvables sera examiné en CAPN.*

Des AJA et SAR n'ont par encore demandé leur détachement ou intégration dans les corps techniques : cela nécessite une information individuelle précise des conséquences à rester dans un corps en extinction.

***Réponse** : une nouvelle information sera faite au niveau des centres.*

Corps des AI : Petit rappel du contexte : les accords Durafour ont été appliqués au statut des personnels EPST (dérogatoire à celui des autres fonctions publiques), sans que nous n'ayons pu obtenir de nos tutelles de négocier une traduction adaptée. Il en a résulté nécessairement des distorsions. La spécificité du corps d'AI des EPST, à l'origine créé pour être un corps d'accueil, en est une. La promotion logique des TR devant se faire en IE. Toujours dans le souci d'améliorer le statut des personnels, nous avons lancé une consultation juridique sur les possibilités d'obtenir une rétroactivité des reclassements TR/SAR en AI antérieure à août 94.

***Réponse** : l'Administration aurait été intéressée par le résultat de cette consultation mais avons précisé qu'elle est encore en cours à ce jour.*

Rédaction des PV : Ils restent encore trop succincts notamment ceux des CCDD et ne permettent pas aux délégués en CAPN de trouver les informations utiles pour l'instruction des dossiers. Les délégués ont remarqué l'absence de dossiers notamment en IE (alors que ceux –ci avaient été mis à disposition des CCDD).

Mise à jour des fichiers des personnels : Des éléments complémentaires ont été apportés dans les nouvelles fiches récapitulatives de carrière, dans quels délais ces informations seront-elles enregistrées ?

***Réponse** : la question est difficile, des rubriques ne pourront être reprises !! A revoir début 2005...*

Point sur les réintégrations : nous souhaitons qu'un état des demandes, des propositions faites aux agents et des réintégrations effectivement prononcées soit mis à la disposition des délégués lors de chaque CAPN. Les situations des agents non encore réintégrés doivent y être examinées.

***Réponse** : une information chiffrée des réintégrations est présentée. Un point sera fait dans chaque CAPN concernée.*

Recrutements des handicapés : Nous souhaitons également avoir ce bilan et notamment pour les catégorie A.

***Réponses** : 2002 : 10 (4 AGT, 4 AJT, 2 AI) – 2003 : 15 (1 AGT, 8 AJT, 3 TR, 3 AI) – 2004 : Une réserve de 10 postes a été faite (5 AJT, 3 TR, 1 AI, 1 IE). Au 1er septembre 3 recrutements sont effectifs.*

Nouvelle procédure d'entretien d'activité : Les délégués ont globalement apprécié les éléments complémentaires mis à leur disposition même si les documents sont inégalement renseignés et que des incohérences entre les propositions des DU et les éléments du dossier sont relevées. Nous sommes conscients de la lourdeur du travail pour cette première année de lancement de la procédure et le travail est à poursuivre pour améliorer la procédure.

Elle doit permettre : une expression la plus large possible de l'agent, un engagement réciproque DU et agent qui respecte les moyens mis à disposition de l'agent pour y parvenir (point primordial), une meilleure cohérence entre appréciation du DU et proposition d'avancement et un meilleur suivi des agents par les délégués.

Néanmoins, nous continuons à revendiquer une évaluation-conseil (propriété de l'agent) hors hiérarchie pour l'ensemble des catégories, de nature à permettre à l'agent de réfléchir à des moments donnés à son parcours professionnel.

Restauration des vœux de mobilité et de la mobilité intra-centre : quelles suites donnez-vous aux vœux exprimés par les agents sur l'intranet (il n'est par ex. pas acceptable qu'il revienne à l'agent seul de faire le démarchage pour se trouver une nouvelle affectation quitte d'ailleurs ensuite à se faire taper sur les doigts) ; pour la mobilité intra-centre a t'elle réellement été restaurée partout, les agents sont-ils informés ?

***Réponse** : selon l'expression de la DRH le “ service après-vente ” est à mettre en place en lien avec la GPEC.....*

GRHP : des outils ont été effectivement mis en place ces dernières années mais encore faut-il que la direction de l'INRA ait la ferme volonté d'impulser un réel fonctionnement. Lieu d'écoute et de conseil certes, mais le dispositif doit déboucher sur des traductions concrètes pour les agents et ne doit en aucun cas conduire au confinement des problèmes. La connexion doit se faire avec les décideurs et notamment les chefs de département. L'équipe doit être apte à déterminer l'intervenant approprié en fonction des situations n'excluant pas de faire appel au service social et aux délégués du personnel.

Chacun dans son rôle peut apporter son éclairage et trouver des solutions pour éviter par exemple de retrouver en CAPN l'examen de situations d'agents jamais évoquées localement avec les délégués.

***Réponse** : Des équipes sont en place localement et elles doivent tenter de se professionnaliser. La répartition des rôles doit s'opérer d'un commun accord entre PC et CD afin de répondre aux souhaits des agents.*

Fonctionnement des collectifs : Nous tenons de nouveau à vous alerter sur des situations de mal-être, en cela le bilan présenté en CNAS par la cellule sociale est tout à fait représentatif du constat que nous faisons au travers des éléments qui nous remontent. Les causes en sont diverses : mode de management, inadéquation au poste, charge de travail, problèmes relationnels.... .En effet, tout ceci génère une démotivation profonde et engendre des situations de plus en plus difficiles.

Nous revendiquons : un management soucieux de la vie des équipes, valorisant les agents et leur reconnaissance dans les équipes, redonner la possibilité aux agents de s'exprimer au sein des instances de concertation, voire de contester les choix effectués, chaque agent doit trouver sa place dans l'équipe selon ses compétences.

***Réponse** : Il n'y a pas d'outils suffisamment pertinents qui puissent permettre d'avoir une vision suffisamment objective.....*

Restructuration et conséquences sur les agents, en lien avec le point précédent : il est inadmissible que les conséquences des restructurations se répercutent sur les agents, redécoupage des départements, nouvelles orientations pour un département (c'est le cas des agents du département DGAP qui s'inquiètent de leur devenir et surtout ceux des implantations isolées comme Mons par ex), évolution ou disparition de certains métiers, devenir des domaines expérimentaux, fusion de centres (Tours/Orléans ? ?). Toutes les catégories d'agents sont à un moment ou un autre confrontées.

C'est inacceptable qu'il n'y ait pas d'anticipation de ces situations. Concrètement que mettez-vous en place pour anticiper, informer et remédier à ces situations ?

Nos revendications : une anticipation des restructurations, un accompagnement de l'évolution des métiers et des nécessaires réorientations liées par ex à des problèmes de santé ou de vieillissement.

***Réponse** : Les restructurations ne s'anticipent pas, on peut juste les accompagner..... !!!*

Emploi précaire : nous demandons qu'un point soit fait sur le nombre de candidats pressentis au regard des postes offerts pour la nouvelle session de concours.

***Réponse** : Dès la date butoir de dépôt des dossiers une information nous sera adressée.*

Nouvelles réglementation sur les retraites et déficit d'infos aux agents : si nous sommes bien conscients de la complexité du sujet, il est regrettable que les agents n'aient pas été suffisamment informés de nouvelles mesures qui s'appliquent au 1/1/04 (calcul des bonifications enfants, possibilité de percevoir une retraite du régime général dès 60 ans tout en continuant son activité de fonctionnaire et ce, sans possibilité de rétroactivité, dispositif CPA.....). D'autre part, il nous semble important que les agents qui arrivent au terme de leur rachat d'années de contractuel puissent disposer d'un justificatif du versement de la somme due et de sa prise en compte par le service des pensions.

Réponse : *Le retard dans la publication des décrets d'application n'a pas facilité les choses. Il existe un forum des retraites sur le site du Ministère des Finances qui répertorie les demandes d'informations. Une rencontre Bureau des Pensions du Ministère de l'Agriculture et gestionnaires INRA est prévue. L'information aux agents doit passer par les responsables de personnel des centres.*

