



Commissions Administratives Paritaires Nationales Assemblée Plénière 12 novembre 2007

Représentants du personnel et experts de la CGT-INRA

Ο αγνούντας δηλώνει, ο επιστήμονας αμφιβάλλει, και ο σοφός σκέφτεται
L'ignorant affirme, le savant doute, et le sage pense
Aristote

Plan de l'intervention

1. Conditions d'accueil et de travail des handicapés à l'INRA
2. Abandon des quotas « couperets »
3. Conditions d'exercice du mandat en CAPL, CCDDR ou CAPN
4. Dégradation des conditions de travail en relation avec les problèmes posés par les outils S2I: témoignage
5. Inquiétude due aux restructurations: témoignage

Les travailleurs handicapés à l'INRA (1/3)

1. Semaine pour l'emploi des personnes handicapées
2. Recrutement contractuel sur la réserve Travailleurs Handicapés de la Direction Générale doit respecter la procédure décrite par la note de service 2003-108
 - Adaptation du profil du poste et des conditions de travail à la nature du handicap
 - Comité de suivi chargé de s'assurer des conditions d'accueil et de travail de l'agent
 - Évaluation des capacités professionnelles et de l'intégration de l'agent dans l'équipe
3. Prendre en compte le fait que le handicap influe sur les aptitudes à exercer les missions: l'adaptation matérielle est une condition nécessaire mais pas suffisante pour intégrer un travailleur handicapé

Les travailleurs handicapés à l'INRA (2/3)

4. 35 postes en 2006: 13 AT, 11 TR, 3 AI, 5 IE, 1 IR, 2 CR
5. 44 postes en 2007: 13 AT, 14 TR, 6 AI, 6 IE, 3 IR, 2 CR
6. Aide de la DRH: candidatures spontanées, sites spécialisés, ...
7. Mais dès cette année, déjà deux CAPN de demande de non titularisation en IE et en IR
8. Attitudes scandaleuses ou irresponsables de la hiérarchie
9. Non appropriation collective du dossier
10. Comités de suivi non mis en place ou inopérants
11. La Direction Générale ne doit pas cautionner ce comportement de négrier et doit refuser les recrutements d'opportunité

Les travailleurs handicapés à l'INRA (3/3)

12. La CGT-INRA demande à ce qu'en cas de dysfonctionnements dus à l'attitude du service et/ou du centre d'accueil et soulignés par la CAPN, le poste attribué au titre de la réserve «Travailleur Handicapé» ne soit pas conservé par le service: il y va de l'honneur de l'INRA



Abandonner les quotas couperets

Les « quotas » devaient n'être que des indications chiffrées du nombre « raisonnable » de propositions à établir par chaque CAPL et chaque CCCR

Avancement de grade: au prorata du nombre de promouvables

Changement de corps: 3 ou 4 propositions

Pour les avancements de grade, la note 2007-25 indique

CAPL: total propositions = 1,5 x nombre de postes à pourvoir

CCDR: total propositions = 2 x nombre de postes à pourvoir

Pour les changements de corps , la note 2007-25 indique

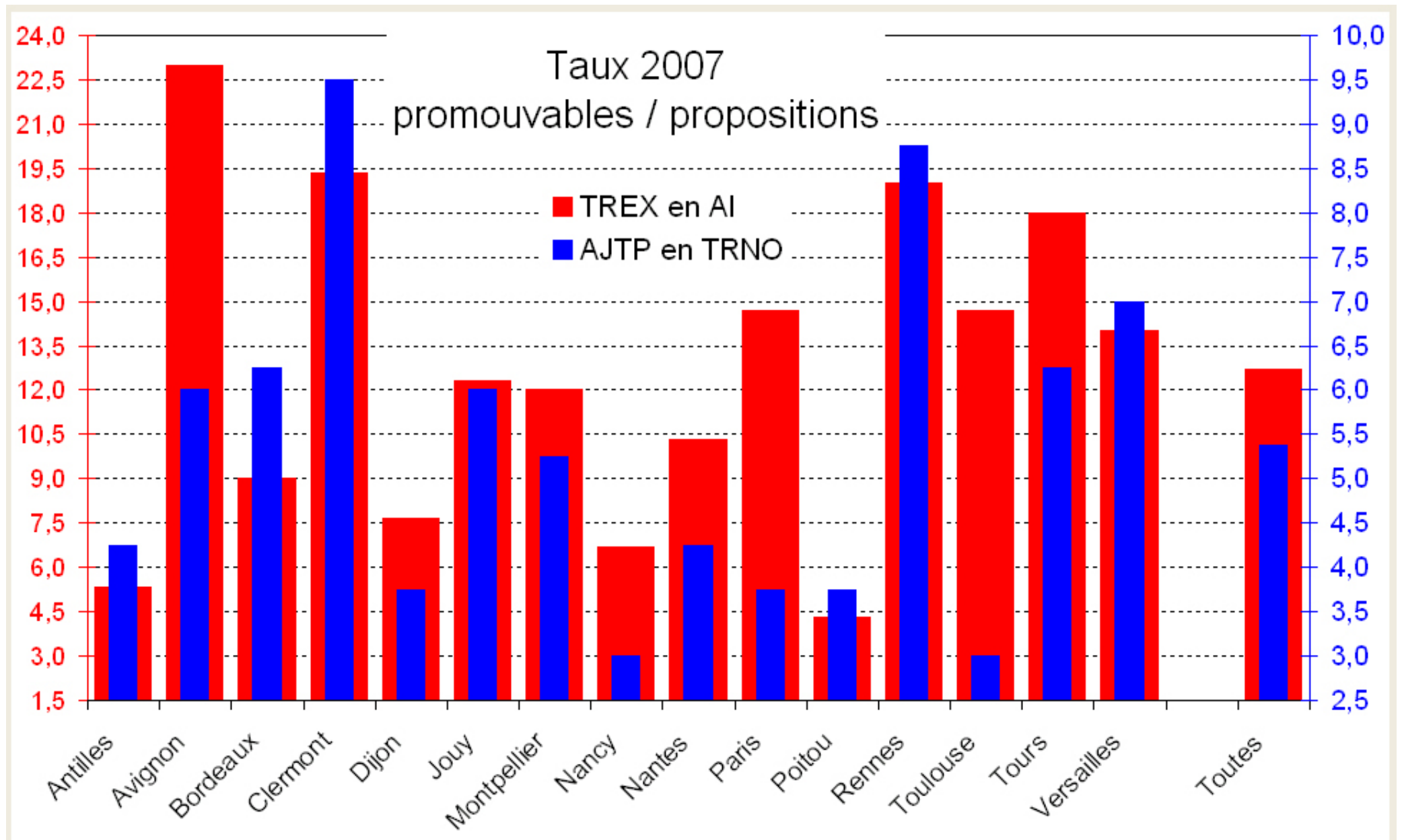
Nombre de propositions par liste et par CAPL

Accès en AJT: 3 Accès en TRNO: 4 Accès en AI: 3

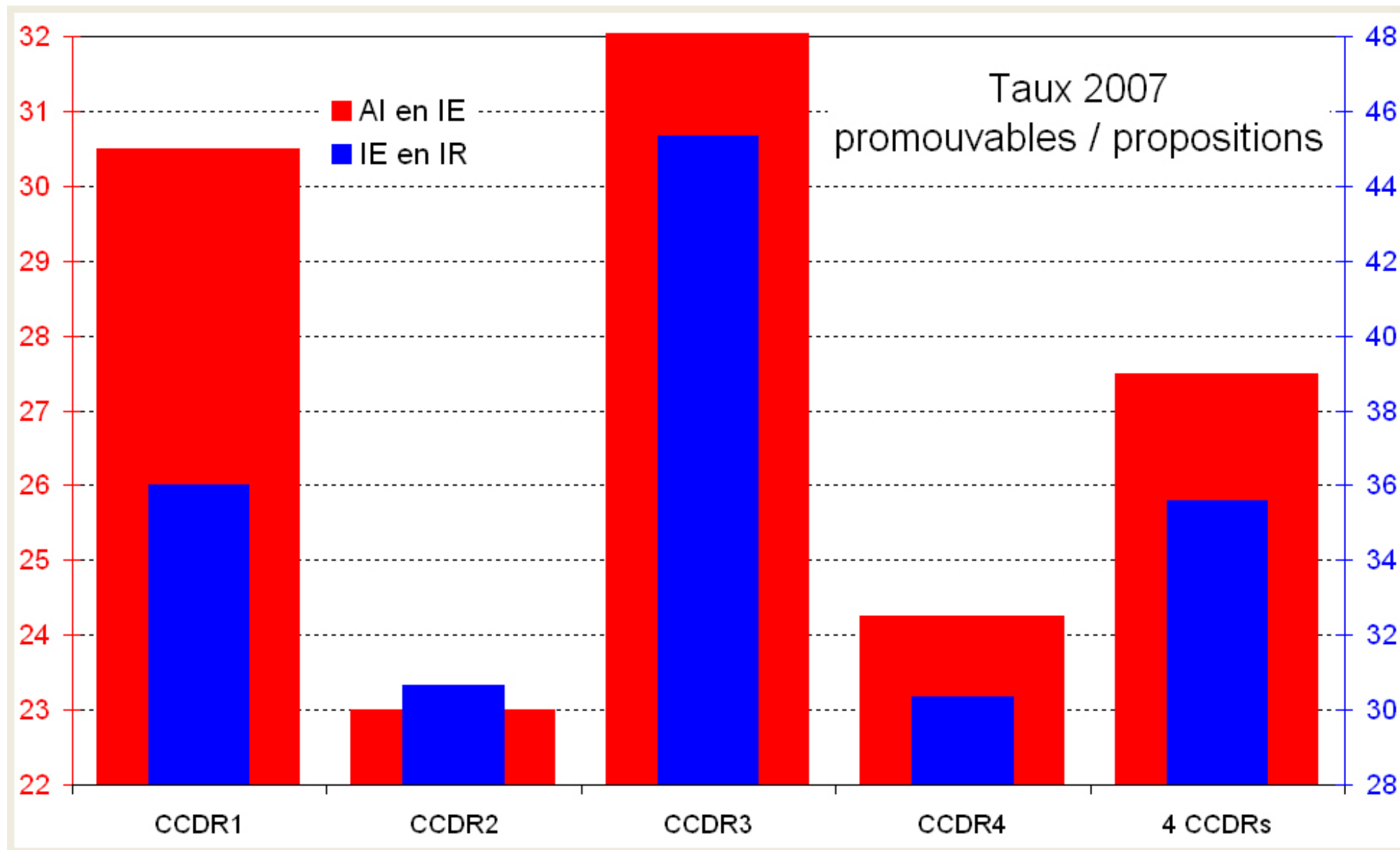
Nombre de propositions par liste et par CCCR

Accès en IE2: 4 Accès en IR2: 3

Abandonner les quotas CAPL corps



Abandonner les quotas CCDR corps



Mandat de délégué en CAPN et CAPL (1/2)

Respecter les droits attachés au mandat et de la confidentialité des dossiers

une machine dédiée pour traiter et archiver les dossiers

un local ou un meuble fermé pour stocker les dossiers

accès aux équipements du centre pour imprimer les tableaux

Puisque les frais sont pris en charge sur la ligne 402, faciliter les déplacements en soulageant les secrétariats

saisie des données sur Ulysse assurée par les SDAR

réservation billets train ou avion sur plateforme Carlson

réservation chambres d'hôtel sur plateforme Centrale des Salles

convocation dématérialisée acceptée par les SDAR

attribution de la carte Affaires et/ou avance sur déplacement

Mandat de délégué en CAPN et CAPL (2/2)

Donner toutes les facilités pour rencontrer les agents et leurs hiérarchies sur les postes de travail

Recevoir les convocations suffisamment à l'avance pour faciliter l'organisation du travail et de la vie de famille

Disposer des locaux en nombres suffisants pour étudier collectivement les dossiers et préparer les propositions tout en assurant la confidentialité des échanges

L'exercice du mandat de délégué en CAPL ou en CAPN, de représentant en CCNR, d'expert syndical en CAPL, CCNR ou CAPN ne doit pas pénaliser les agents et freiner leur promotion

Dégradation des conditions de travail en relation avec les problèmes posés par les outils S2I

Remise en cause du savoir faire

Déstabilisation des agents

Mésestime de soi

Transfert de responsabilités

Formation insuffisante

Outils encore non conviviaux

Inquiétude due aux restructurations

Déstabilisation des agents

Difficulté à évaluer les contraintes familiales

Mobilité obligée



*Megalopyrphyllos
communis
ssp. vulgaris*

(Fat Fire Lover)

vous souhaitez des
CAPN
jubilatoires