



Compte rendu des délégués CGT aux CAPL de Bordeaux du 25/05/04.



Les délégués du personnel CGT aux Commissions Administratives Paritaires Locales vous présentent un bilan de la dernière CAPL.

En séance plénière les délégués tous syndicats confondus (CGT, CFDT, CFTC) ont lu la déclaration suivante concernant l'entretien d'évaluation précisé dans la note de service 2003-88 :

« L'entretien bisannuel des ITA pouvait permettre aux agents de faire le point sur leur travail avec leur supérieur hiérarchique, de discuter des problèmes survenus et des solutions à envisager, ainsi que des perspectives d'évolution à plus ou moins long terme.

Jusqu'à présent, le contenu de cet entretien restait au sein de l'unité. La réforme actuelle visant à coupler cet entretien à une procédure d'évaluation et à transmettre les fiches appréciatives aux CAP jugeant de la promotion des agents le dénature complètement. En effet, les problèmes éventuels ne pourront plus être discutés avec autant de liberté.

La formalisation d'un « engagement réciproque » sur l'activité à venir, lie l'agent à la réalisation d'un objectif dont personne ne peut lui garantir les moyens de le réaliser. De plus, seul le supérieur hiérarchique serait habilité à juger de la réalisation ou non du contrat.

Dans de telles conditions, comment les délégués du personnel pourront-ils défendre un collègue qui aura l'ancienneté requise pour évoluer. C'est la remise en cause du rôle des CAP qui est programmée pour individualiser les agents .

Nous, représentants du personnel, déclarons notre opposition à la procédure et aux objectifs de cette N.S.2003-88. La volonté de mettre en place dans la fonction publique des procédures qui s'apparentent au secteur privé est à replacer dans le contexte actuel de dénationalisation des services publics (CDD, privatisations...) et de blocage des carrières.

Pour les ITA de l'INRA :

2003 : 212 avancements de grade

2004 : 156 avancements (soit une baisse de 26,4%)

Il y a par exemple, sur le Centre de Bordeaux 52 Adjoints techniques bloqués au dernier échelon de leur grade. »

Les délégués proposent au vote la **motion** suivante :

« *Considérant que seules les fiches d'activité et d'appréciation sont utiles aux fonctionnements des CAP, la CAPL de Bordeaux, réunie le 25 mai 2005, demande la suppression de « l'engagement réciproque » ainsi que la déconnexion totale entre l'entretien et les procédures d'avancements, de mobilités et de concours. »*

Résultats du vote :

Pour = 6 (les délégués) ; Contre = 6 (l'administration).

Tous les représentants de l'administration n'étant pas présents, il a fallu rétablir la parité.

Pour notre part, nous avons noté que les termes « *mobilité* », « *reconversion* », « *regroupement* » furent fréquemment employés par le Président de Centre pour justifier l'existence de la nouvelle procédure d'évaluation. Ceci explique aussi la note de service du 05 mai 2004 qui crée à l'INRA des postes de « conseillers d'orientation ».

En matière de « *restructuration* », nous avons souligné que la fermeture annoncée du Domaine Expérimental de la Grande-Ferrade entraînant une « *mobilité* » et peut-être une « *reconversion* » de ses agents, laisse depuis 6 mois le personnel du domaine dans l'incertitude de son avenir.

Nous pouvons également remarquer que ces mêmes méthodes sont employées dans d'autres services publics pour justifier la mise en place de « réformes ». Une des conséquences est que certaines CAP sont saturées par des demandes de mobilités vers l'INRA d'agents de La Poste ou de France Telecom qui fuient la privatisation...

Nous relevons de fortes incohérences cette année dans les critères retenus par l'administration pour justifier ses choix de promotion. Un même critère valable pour un agent ne l'est plus pour un autre...la notion de « mérite » est décidément bien mystérieuse...

Nous préférons de loin retenir l'objectivité des critères d'ancienneté, dès l'instant où les agents effectuent normalement le travail qui leur est confié.

Plus généralement, nous remarquons, de la part des représentants de l'administration, un manque de vision globale des dossiers des agents du Centre, et ceci malgré la création d'une « GRH de proximité » sur Bordeaux. Nous espérons que cette impression globalement ressentie par les délégués, ne présage pas d'une prochaine remise en cause des CAPL.

Dans ce domaine nous pouvons attribuer une « mention spéciale » à L'UMR de BIOGECO dont 4 dossiers d'agents promouvables ne sont même pas parvenus jusqu'à la CAP ces 2 dernières années.
