



La période de professionnalisation : son application à l'INRA

Syndicat National CGT-Inra : RN 10 – Porte de St Cyr – 78210 Saint Cyr l'École Tél. : 01.39.53.56.56 – Fax : 01.39.02.14.50
Mail : cgt@inra.fr Site internet : <http://www.inra.cgt.fr/> - Document réalisé le 6 mai 2009

La loi de modernisation de la fonction publique (février 2007) dont le chapitre premier porte sur la formation professionnelle des agents publics tout au long de la vie **met en place des mesures qui renforceront l'utilisation de la formation comme outil facilitant la mobilité des agents de la Fonction Publique**. Ainsi, le congé de professionnalisation est directement lié à un changement de poste et/ou de service et/ou d'administration.

Mise en œuvre de cette procédure à l'INRA

Cette procédure est avant tout un outil de gestion des ressources humaines, d'ailleurs à l'INRA, ce dispositif sera l'outil privilégié utilisé lors d'une fermeture d'unité ou d'un changement de thématique (Cf. note de service « Cycle de vie des unités ») pour « adapter » les personnels de cette unité à d'autres profils de poste. Dans ce cadre, la durée de la période de professionnalisation peut passer de six mois à deux ans.

Cet outil permet « d'adapter » un agent de l'INRA à un profil de poste cible. C'est-à-dire un poste qui est défini par l'administration comme prioritaire, que ce poste soit localisé dans la même unité, le même centre que celle de l'agent ou dans un autre centre. Cette adaptation se réalise sur une période de professionnalisation qui allie, en fonction des besoins de l'agent, période de formation et période de mise en situation dans l'unité d'accueil. L'agent doit à l'issue de cette période être capable de mener les activités décrites dans le profil de poste.

La formation est ici pensée uniquement comme un outil d'adaptation des ressources humaines

L'essentiel du financement de cette mesure sera pris sur le budget de la formation de l'INRA (national et centres). La DRH propose que le budget national de la formation alloue une enveloppe de 50 000 € pour financer ce dispositif. De plus, des crédits pourraient de manière analogue être réservés dans le budget de formation des centres.

Or cette procédure alterne des actions de formation et des mises en situation dans les unités d'accueil au cours de la période d'adaptation de l'agent. Ces mises en situation ne peuvent pas être assimilées systématiquement à des actions de formation.

- ➔ **La CGT demande que seuls les frais pédagogiques liés à une activité de formation soient à la charge du budget du service de la formation**

L'application de cette mesure entraînera des modifications profondes dans la gestion des postes d'emploi

Pour que cette procédure se développe, il est nécessaire que l'INRA infléchisse fortement sa politique de recrutement en privilégiant les compétences internes par rapport aux compétences externes. Il faut donc que la direction arbitre si tel ou tel poste doit être pourvu par cette procédure. Pour la DRH, il est possible de « *réguler le fait que tel ou tel type de compétence étant absent ou déjà critique, un recrutement externe est nécessaire ; à l'inverse, pour des emplois mieux représentés, un passage en mobilité interne durant une période de quelques mois peut être la règle avant d'ouvrir un recrutement interne (CIR) ou externe* ». **La procédure de gestion des postes à l'INRA sera bouleversée.**

- ➔ **La CGT demande que la procédure de gestion des postes soit transparente, pour cela il faut que la totalité des demandes de mobilité soit gérée par les CAP** alors qu'actuellement elles ne gèrent que la moitié des postes, l'autre moitié étant gérée « en dehors du cadre (et du calendrier) des instances locales et nationales ».

Tout laisse à penser qu'une proportion de postes sera retirée de la campagne classique puisque la DRH indique que cette procédure concerne « *des emplois mieux représentés* » et sera réservée pour les agents s'inscrivant dans cette procédure.

La loi prévoit qu'à l'issue de cette période de professionnalisation des changements de corps puissent être prononcés sans que les conditions de validation des capacités de l'agent ne soient définies. **Cette possibilité est une attaque contre le principe d'équité des concours internes.** A priori, cette disposition ne serait pas appliquée à l'INRA, mais combien de temps cette position sera tenable ?

L'application de cette mesure nécessite la mise en place d'instances de recours.

Un agent pourra postuler ou sera « fortement encouragé » par sa hiérarchie à s'insérer dans cette voie. Le principe est le suivant : l'agent s'engage, via un contrat signé en début de période, à se « positionner sur un emploi ».

A l'issue de la période de professionnalisation qui peut durer de six mois à deux ans, l'agent doit prendre ses nouvelles fonctions. Si, pendant cette période, l'agent change d'avis (pour une raison personnelle ou professionnelle), il faut qu'il puisse arrêter la procédure. A l'inverse, un agent souhaitant participer à cette procédure peut être refusé. Il est donc indispensable qu'une procédure de recours soit possible.

- ➔ **Pour la CGT, la possibilité pour un agent de changer d'avis doit être possible, les CAP doivent être cette instance de recours.**

* * * * *

Un groupe de travail de la commission nationale de formation permanente (CNFP) est créé pour réfléchir à la mise en place de ce dispositif. La CGT a demandé que cette réflexion se fasse au niveau du CTP et non de la CNFP même si cette mesure comporte un volet formation, car la période de professionnalisation est avant tout un outil de gestion des ressources humaines. La direction s'est seulement engagée à inscrire ce point à l'ordre du jour d'un comité technique paritaire après la réflexion du groupe de travail CNFP.

Pour essayer de limiter au maximum les effets nocifs de cette disposition sur la procédure de gestion des postes, la CGT a décidé de participer à ce groupe de travail qui se réunira pour la première fois ce lundi 11 mai 2009 **Les représentants de la CGT, à ce groupe de travail, chercheront à obtenir des réponses aux nombreuses questions qui se posent à ce jour :**

- Comment seront arbitrés les postes entre les différentes procédures ?
- Quelle sera la proportion entre ces différentes procédures ?
- Lorsqu'un profil de poste sera affecté à la procédure de professionnalisation : quelle publicité sera faite autour de ce poste ? Comment seront gérées les candidatures multiples ?
- Comment se fera (ou qui fera) le choix entre plusieurs candidatures ?
- Qui jugera, en fin de parcours, que l'agent est apte à pourvoir ce profil de poste ?
- Quelle sera l'articulation de cette procédure avec la campagne de mobilités gérée par les CAP ?
- Quelle sera l'articulation entre la période de professionnalisation et les concours internes ?