

ATTENTION : NE PAS CONFONDRE

Promo de l'entretien et Entretien de promo

C'est la période des entretiens annuels d'évaluation. Quelques conseils pour ne pas tomber dans les pièges tendus.

Vous avez ou vous allez rencontrer votre responsable hiérarchique pour ce fameux entretien dont on vous serine que c'est bon pour vous, que vous allez enfin pouvoir vous exprimer sur votre travail, et que vous allez en ressortir encore plus motivé-e, avec un « engagement réciproque » signé avec votre évaluateur pour les deux ans à venir.

Peut-être, pensez-vous que ce sera enfin l'occasion de démontrer toutes les qualités que vous exprimez dans votre travail, et de décrocher la promotion tant attendue !...

Jugez vous-même de vos chances d'obtenir cette promotion :

Les changements de corps au choix sont proportionnels aux recrutements (par concours et par détachements) dans les corps visés. Ainsi pour 5 recrutements en TRNO, 2 sont réservés à la promotion des ATP1. Pour 3 en AI, 1 est réservé à la promotion des TREX.

Même si la direction générale affirme remplacer chaque départ à la retraite, les recrutements pour cette année se feront plutôt en CR, car il est prévu 55 recrutements pour 39 départs en retraite. Ce sont donc les ITA qui seront moins bien remplacés, avec seulement 140 postes ouverts aux concours externes : 19 IR, 29 IE, 17 AI, 46 TR et 29 AT. Autant dire que cette année, les promotions seront aussi rares que les recrutements pour les ITA.

Alors pour faire passer la pilule, en cette période de vache maigre, alors que nous venons de subir une baisse de salaire par le biais de l'augmentation du taux de cotisation retraite et de l'assiette de calcul des CSG et de la CRDS, on veut nous faire croire que l'entretien annuel va résoudre certains problèmes.

Une pression renforcée de la hiérarchie semble se faire jour cette année pour que chaque agent remplisse bien la fiche « Perspectives » qui vaudrait « engagement réciproque entre l'agent et le DU ». A qui va-t-on faire croire que l'agent maîtrise tout : le budget, les conditions de travail dans l'équipe, les conditions de son encadrement etc. ? Car pour prendre un engagement, il faut avoir la maîtrise de tout cela !

Ne remplissez pas cette fiche « Perspectives », c'est un piège. Car on vous demanderait des comptes dans 2 ans sur les objectifs que vous auriez pris. Même s'il est dit que cette fiche n'est destinée qu'au service formation et pas aux CAP, elle se retrouvera dans les mains du président de centre ou du chef de département.

Après l'entretien, votre Directeur d'Unité devra porter une appréciation sur votre travail, et si vous êtes promu, il devra cocher l'une des cases **PP, P, NP ou OPPOSITION***. S'il est un moment où l'on peut faire bouger les choses, c'est peut-être celui là. Vous devez savoir qu'il est très difficile d'obtenir la promotion d'un agent si ce dernier n'est pas au minima proposé par son DU. S'il est Non Proposé, il a peu de chance d'être accepté par les représentants de l'administration en CAP, même si les appréciations portées sont élogieuses.

Le « NP » pour un avancement accéléré d'échelon qui n'aurait lieu que plusieurs années plus tard ne prête pas à conséquence. Mais le « NP » pour un avancement de grade ou un changement de corps est inacceptable, dès lors que vous avez de l'ancienneté et que vous estimez bien faire votre travail. Le « NP » vaut en effet une opposition aux yeux de l'administration.

Exigez des explications si vous êtes « NP », essayez de faire changer l'avis du DU et informez nous !

Vos élus CGT dans les CAPL et CAPN sont là pour vous conseiller et vous appuyer.

SALAIRES, POUVOIR D'ACHAT, SECU :

HALTE AUX MESURES ANTI-SOCIALES DU GOUVERNEMENT !

- **Payes en baisse** : diminution du montant du salaire net des personnels INRA en application de la Loi Fillon scélérate sur les retraites, le taux de cotisation retraites des fonctionnaires (pensions civiles) étant progressivement aligné sur celui du privé. Initialement fixé à 7.85%, ce taux vient de passer à 8.39% en 2012... avec l'objectif de l'augmenter chaque année (8.66% en 2013) jusqu'à 10.55% (2020).

- **Retenue de salaire au titre d'une journée de « carence »**, pour chaque premier jour de congé maladie. Les personnels INRA ayant été placés en congé maladie ordinaire depuis le 1/01/2012 seront touchés par cette retenue. La retenue serait calculée selon la règle du 30^{ème} et effectuée sur le mois du congé, ou le mois suivant. Heureusement, la circulaire d'application n'est pas encore disponible.

Et encore de nouvelles mesures annoncées par N. Sarkozy le 29 Janvier :

- **Exonérations supplémentaires pour le patronat au détriment de la Sécu** : 13 milliards sur les cotisations 'famille' de la Sécurité Sociale avec une exonération totale pour les salaires allant jusqu'à 2.1 Smic (2300€ nets) !

- **TVA augmentée de 19.6 à 21.2%**, pour compenser en partie ces exonérations. La plupart des produits de consommation de la population seront touchés. C'est la double peine pour les salariés !

- **Hausse de la CSG** de deux milliards censée s'appliquer sur les 'revenus du capital', mais incluant les plans d'épargne logement souscrits par nombre de salariés !

- **Accords de compétitivité-emploi**, entreprise par entreprise, pour contraindre à la baisse des salaires et à l'augmentation du temps de travail afin de soi-disant privilégier l'emploi !

Au-delà de la dénonciation du contenu lui-même des mesures visant les salariés, titulaires et non-titulaires, de l'INRA, la CGT-INRA déplore que la Direction Générale de l'Institut n'ait pas jugé bon d'informer l'ensemble des agents des conséquences pratiques, notamment concernant la baisse des salaires nets, et laissé aux services locaux le soin de procéder ou non à cette information.

* PP : Proposé Prioritairement – P : Proposé – NP : Non proposé