

INRAP : LOTO DES MUTATIONS : 100% DES PERDANT-ES ONT TENTÉ LEUR CHANCE !



Nombreux-ses sont celles et ceux qui s'interrogent sur la procédure et les critères de classement des demandes de mutations définis par l'instruction DG-145_modifiée. Et pour cause vu les incohérences qui ont pu être constatées.

En fait, le tableau affichant les motifs de demandes de mutation et les critères de classement, pourtant clairs, n'est qu'une couche de vernis masquant un système qui reste discrétionnaire et où s'exerce totalement l'autorité opaque de l'administration.

Nous avons tou-tes pu constater des injustices de classement évidentes, voir tel-le ou tel-le candidat-e à la mutation placé-e en première position pour finalement être devancé-e par un-e autre moins bien classé-e. La prise en compte en 2016 de profils de postes sensés mettre en avant les compétences des agent-e-s s'est avéré être un véritable piège.

Ainsi, le veto d'un directeur peut totalement bloquer le départ de l'agent-e sans véritable explication ou sous couvert d'avis fantaisistes ou fallacieux (par exemple un-e technicien-ne de recherche dont on refuse la mutation au prétexte qu'elle ou il constitue une « compétence rare »).

Nous sommes plus que jamais prisonnier-es d'un système où les directions interrégionales mettent tout en œuvre pour défendre leurs prés carrés et conserver coûte que coûte leur lot d'agentes au mépris de toute considération humaine ou

situations sociales difficiles, parfois criantes.

A l'opposé, la direction générale peut tout aussi arbitrairement utiliser les « situations personnelles complexes » afin « d'atténuer la tension collective » et « d'améliorer la qualité des espaces de travail » ; quitte à procéder à une véritable vidange de personnel comme en Champagne où la surcharge de travail avait été soulagée par l'AREP.

Par ces manœuvres, les directions entretiennent ainsi de manière cynique l'illusion d'un processus de classement « juste et transparent » avec une consultation de la CCP purement symbolique.

En réalité, chaque DIR utilise le tableau de mutation comme une liste au père Noël et fait son « marché » (entrant ou sortant) à partir de critères totalement différents des véritables enjeux sociaux affichés. Pire : face à ces injustices flagrantes, les recours des agent-es n'aboutissent quasiment jamais ; tout au plus leur donne-t-on, avec une imagination plus ou moins fertile, un semblant d'espoir de rejouer et gagner à cette « loterie » l'année suivante.

L'administration se sert des plans de mutations comme d'un processus d'ajustement des effectifs à défaut de politique de gestion de l'emploi. Afin d'assurer équité et transparence, la mise en place de plans de mutation avec affichage préalable des postes devient urgente.

**Ce n'est pas aux agent-es de payer aujourd'hui les choix
aberrants de la Direction de l'Inrap.**

SUD-Culture-Solidaires, section INRAP, le 29 juin 2018