



Incompréhensible licenciement d'une chargée de recherche à l'Inrae : retour sur la pétition

Les cinq syndicats de l'INRAE vous communiquent le message des représentant-es du personnel de la Commission Administrative Paritaire des Chargé-es de Recherche :

Vous avez été plus de 1.500 à signer la pétition intitulée « [Incompréhensible licenciement d'une chargée de recherche à l'Inrae](#) » et nous vous en remercions chaleureusement.

Les nombreux commentaires que vous avez rédigés sur le site de la pétition (*disponibles ci-dessous*) soulignent la confiance que vous accordez au travail de la CAP et votre attachement au respect des préconisations votées dans cette instance. Ils mettent également en lumière les difficultés rencontrées par les agents en situation de handicap dans l'institut.

Au-delà du soutien moral que ces 1.500 signatures représentent pour notre collègue, cette mobilisation a porté ses fruits puisque le collège de direction s'est engagé à étudier le recours gracieux de cette jeune chercheuse. Nous sommes maintenant dans l'attente anxieuse du retour qui doit lui être fait et qui doit statutairement intervenir avant mi-avril. Nous vous tiendrons au courant de l'issue de ce recours.

Encore merci pour votre implication !

Les représentant-es du personnel en CAP-CR, avec le soutien de l'ensemble des syndicats de l'INRAE (CGT, CFDT, SUD, FO, CFTC).

CGT INRAE cgt@inrae.fr	CFDT INRAE cfdtinra@inrae.fr	CFTC INRAE cftcinrae@inrae.fr	FO-ESR INRAE fo-esr@inrae.fr	SUD Recherche EPST branche INRAE sudinrae@inrae.fr
--	---	---	---	---

Liste des commentaires déposés sur le site de la pétition

1/ Commentaires sur la non prise en compte de l'avis de la CAPN

1. Je trouve tout simplement ubuesque que la Direction Générale ne respecte pas le vote de la CAPN contre le licenciement de XXX.
2. La CAP est une instance disposant d'une forte légitimité. Son avis doit être respecté.
3. Il est malheureux voire scandaleux de constater un tel durcissement de la gestion des ressources humaines en totale contradiction avec l'avis rendu par les CAP!
4. Tous les représentants du personnel de la CAP CR, quelques soient leurs étiquettes syndicales, demandent une prolongation de stage d'un an pour cette jeune chercheuse, dans une autre unité. C'est la procédure habituelle. Que la direction lui accorde cette nouvelle chance!
5. La non prise en compte des recommandations argumentées des CAP
6. Le minimum est au moins de suivre les recommandations de la CAP.
7. Je trouve tout simplement scandaleux que la Direction Générale ne respecte pas le vote de la CAPN contre le licenciement de XXX.

8. Je signe cette pétition du fait du refus de la DG de l'INRAE de prendre en considération la recommandation très raisonnable de la CAP CR d'une nouvelle année probatoire de la jeune chercheuse, dans une autre unité et des défaillances de l'INRAE s'agissant des conditions d'accueil de la jeune CR recrutée !
9. Il est important de respecter les avis des CAP et au vu des conditions particulières qui ont compliqué son exercice, redonner à cette CR de quoi faire ses preuves dans un nouveau collectif.
10. Pour le respect de l'avis de la CAP : soutien à notre collègue.
11. Pour un institut de recherche affichant une double labellisation Diversité et Égalité je trouve cette décision aberrante sans compter la non prise en compte de l'avis d'une instance paritaire.
12. Je signe en soutien à la jeune chercheuse. J'ai été représentant du personnel dans les corps des AI puis des IE et je connais bien le rôle important joué par les CAP dans la défense des personnels. Il est absolument anormal que la direction de l'INRAE décide un licenciement contre l'avis majoritaire d'une CAP !
13. La CAP CR a fait son travail. Pour quelles raisons la Direction Générale va-t-elle à l'encontre des recommandations d'une instance qui a vraisemblablement fait son travail de façon éclairée ? N'est-ce pas un manque de considération totale du travail des collègues ?
14. Cette situation témoigne du mépris profond de notre établissement pour ses propres fonctionnaires et encore plus pour les instances paritaires et la représentation du personnel. Il y a mot pour qualifier cette action de la direction : indigne.
15. Ayant été membre durant 8 ans de la CAPN INRA, co-chargé des dossiers de recrutement des CR et notamment des quelques refus de titularisation, je n'ai pas connaissance personnelle de ce dossier mais je persiste à penser qu'il faut absolument et toujours tenir compte des avis documentés de la CAP-CR. Mis à part dans quelques cas très particuliers, le renouvellement de la période probatoire, avec ajustements éventuels du profil de poste et des conditions de travail, ont toujours été une solution probante.
16. Ceci est inadmissible. A quoi servent les instances si leurs décisions sont bafouées. Je suis terriblement choquée en tant qu'ancienne représentante du personnel pendant plus de 20 ans.
17. Il faut respecter les instances paritaires et un minimum de démocratie ! Il faut aussi accueillir de nouveaux agents dans des conditions adéquates.
18. Il serait sage de tenir compte de l'avis de la CAP de laisser une seconde chance à cette chercheuse, eu égard à la situation doublement compliquée pour elle.
19. Soutien inconditionnel aux CAPs. Merci pour votre engagement.
20. Outrepasser l'avis de la CAP revient à la rendre caduc. Bel exemple de management violent.
21. Il faut respecter les CAP.
22. Ne pas respecter l'avis de la CAP rend caduc son existence et témoigne d'un mépris pour le travail des collègues investis dans ces commissions.
23. Ne pas respecter la décision d'une CAP témoigne d'un risque de dérive inquiétant
24. Vu les informations présentées, j'encourage la direction générale de l'INRAE à suivre l'avis de la CAP CR.
25. Je signe parce que la direction outrepassa l'avis de la CAP et n'a pas proposé de solution alternative alors qu'il en existe.
26. Je signe parce que je suis passé en commission paritaire au terme de ma première année et que j'ai été prolongé, me permettant une carrière qui dure depuis maintenant 12 ans.
27. Ne pas suivre les recommandations de la CAP est très difficilement justifiable et ne pas prolonger la période probatoire est inacceptable, d'autant plus en période de crise sanitaire qui ne participe pas à la réussite d'une intégration dans un collectif de travail.
28. Je signe parce que je ne comprends pas l'absence de seconde chance si la CAPN recommandait une nouvelle année probatoire.
29. Suivre l'avis de la CAP serait raisonnable.
30. Je signe parce que je fais confiance à la CAP.
31. Majorité en CAP, donc il n'y a pas que les représentant.e.s élu.e.s à s'être prononcé.e.s contre me semble-t-il. Après avoir dépossédé les CAP de tout autre rôle que disciplinaire, la direction montre que, même sur ce plan là, c'est un leurre. La mascarade du "dialogue" social apparaît de façon flagrante. De même que les beaux discours de façade sur diversité, égalité, etc... La DG ferait bien de revenir sur ce licenciement plutôt que d'y être contrainte par décision de justice.
32. Je signe parce que je fais confiance aux membres de la CAP et en particulier aux élus, mais aussi au syndicats de mon institut qui ont lancé cette pétition tous ensemble.
33. Je signe parce qu'il apparaît que les conditions d'accueil n'étaient pas adéquates et parce que l'avis de la CAP a été complètement ignoré. Ne pas donner une seconde chance à cette personne, en ne renouvelant pas sa période probatoire d'un an, au vu des éléments contextuels rapportés par la CAP, et sans justification aucune, me paraît particulièrement injuste.
34. La CAP doit être entendue, et prise en compte dans la décision.
35. Je signe parce que je trouve inquiétant que l'avis de la CAPN n'ait pas été suivi par la direction : c'est une rupture grave et choquante du dialogue nécessaire entre la direction et l'ensemble des agents.
36. Soutiens à cette jeune chercheuse et aux CAPs indispensables à INRAE, merci pour leur engagement.
37. A minima, et au vu des éléments présentés, je pense qu'il faut suivre l'avis unanime de la CAP.
38. Je signe pour le respect du rôle des commissions indépendantes et une gestion des ressources humaines soucieuse du bien-être des agents.

39. Je signe parce que je considère que l'INRAE doit se donner les moyens concrétiser sa politique ambitieuse d'inclusion de travailleur en situation de handicap. Il s'agit bien d'accueillir du personnel et de lui offrir les moyens de mettre en œuvre son projet...A la moindre difficulté, les encadrants ne peuvent pas choisir l'exclusion et l'Institut doit tenir compte de l'avis émis par l'Instance paritaire.
40. Ecoute de l'avis unanime de la commission paritaire.
41. Dans le cadre d'un dialogue social constructif, la direction générale devrait respecter le travail et l'avis des élus du personnel à la CAPN et accorder une seconde chance à notre jeune collègue.
42. Je fais confiance aux CAP.
43. Certainement la procédure habituelle de licenciement dans ce [nouveau monde] ! Une autre façon de voir le [dialogue ?] social et le respect du vote d'une instance représentative (CAP). Triste comportement
44. C'est une décision indigne. Ne pas suivre l'avis de la CAP au mépris du travail effectué est simplement incompréhensible. Ne pas avoir pris en compte la situation de handicap est une discrimination. C'est lamentable pour un Institut qui affiche son label de qualité au travail et son attention à l'insertion des travailleurs en situation de handicap.
45. Il est fort inquiétant pour le fonctionnement de l'institut et sa justice sociale que la Direction Générale ne tienne pas compte de l'avis de la CAP.
46. Je signe pour 3 raisons :
- la chercheuse est compétente mais l'INRAE n'a pas mis en place toutes les mesures pour qu'elles puisse le montrer
 - elle est travailleuse handicapée, l'INRAE a un devoir d'accueil, l'adaptation de son poste a été fait avec retard par l'INRAE
 - l'instance compétente, la CAP, a donné un avis.
47. Je signe car je fais confiance à la CAP.
48. Je signe car je trouve étonnant que l'avis de la Commission Administrative Paritaire n'est pas été suivi.
49. Je signe parce que le rôle et l'avis des CAP doit être respecté !
50. Sans connaître le fond du dossier, il me semble que la direction de l'INRAE devrait suivre l'avis majoritaire des instances paritaires dont l'institut se dote. Sinon, l'engagement des agents INRAE dans ces instances (CAP, CSS, CEI, CHSCT...) n'a plus aucun sens.
51. Non respect du vote de la CAP.
52. Cette décision de licenciement n'est aucunement acceptable (d'autant qu'elle concerne un personnel qui devrait être protégé). ça serait un grave précédent et cela montre les conséquences de la loi de transformation de la fonction publique qui enlève la plupart des prérogatives des CAP.
53. La CAP est composée de personnes engagées et responsables.
54. Étant moi-même TH, je suis solidaire. Il ne suffit pas de recruter pour l'affichage, il faut aussi suivre l'agent et surtout respecter les avis des CAP.
55. Les instituts doivent prendre au sérieux les CAP et mesurer les conséquences de leurs décisions arbitraires.
56. Certainement la procédure habituelle de licenciement dans ce [nouveau monde] ! Une autre façon de voir le [dialogue ?] social et le respect du vote d'une instance représentative (CAP). Triste comportement
57. Je signe parce que je soutiens que les CAP sont des instances dont les membres sont des personnes sérieuses et responsables. Il faut faire confiance à leurs conclusions.
58. Je signe car il est enfin temps que ces pratiques bafouant le rôles des CAP cessent. J'ai siégé en CAP AT et TR. Ce n'est pas la première fois qu'un travailleur handicapé est licencié pour insuffisance pro sans avoir été correctement intégré à nos structures. Mais c'est la première fois, pour un licenciement, que l'avis de la CAP n'est pas respecté !
59. Il faut a minima suivre les recommandations de la CAP.
60. Il est incompréhensible que la DG ne tienne pas compte de l'avis de la CAP. A quoi servent ces instances si on ne tient pas compte de leur avis. Le dispositif d'évaluation permet de donner une deuxième chance à tout jeune chercheur, éventuellement au sein d'un nouveau collectif si cela s'avère nécessaire. Compte tenu de l'avis de la CAP, pourquoi refuser une deuxième période probatoire à cette jeune chercheuse?
61. Je signe parce que la recommandation de la CAP n'a, semble-t-il, pas été respectée.
62. La deuxième année d'essai proposée par la CAP paraît une solution très raisonnable, dont il semble incompréhensible qu'elle ne soit pas choisie par la direction.
63. Je signe car l'avis des CAPN doit être respecté.
64. Non prise en compte de l'avis de la CAP.
65. Puisque la CAP et l'ensemble des syndicats sont d'accord pour proposer un recours, pourquoi ne pas l'accorder? donner une deuxième chance? c'est incompréhensible donc je suis contre ce licenciement.
66. Prise en compte insuffisante de la situation de handicap (inexcusable même en contexte covid), non-respect de l'avis de la CAPN : indigne d'un institut qui se veut vertueux.
67. Question de principe, puisque le licenciement a été refusé à la majorité par la CAP, et parce que refuser le licenciement c'est aussi tenter de peser sur le risque d'une évolution du fonctionnement de l'Institut, bureaucratique, autoritaire et plus généralement préjudiciable aux personnels
(sans connaître la situation, en cohérence avec le fonctionnement normal statutaire des CAP)

68. Sans pouvoir juger le fond de ce dossier, je constate qu'encore une fois le rôle des CAP est remis en cause. C'est choquant! C'est une tendance lourde en ce moment de priver de plus en plus les instances paritaires de leurs prérogatives. Comment va t-on demain gérer les relations entre administration et personnels dans ces conditions?
69. Je signe pour le respect du vote des CAPN et plus généralement pour une gestion des ressources humaines soucieuse du bien-être des agents. J'estime que cette personne devrait avoir le droit à une seconde année probatoire dans un contexte scientifique différent et dans un environnement matériel approprié à son handicap.
70. Je signe parce que la décision de l'INRA de licencier cette jeune chercheuse me paraît tout à fait arbitraire et s'oppose à l'avis majoritaire de sa CAP. De plus, cette chercheuse s'est dite prête à faire à nouveau ses preuves et montre ainsi sa réelle motivation pour ce métier.
71. Les votes des CAP, d'autant plus quand ils sont à la majorité, doivent être respectés. De plus il résulte de l'employeur de donner tous les moyens nécessaires afin que les agents puissent accomplir leurs missions. Et sur cette situation il s'avère que ce ne fut pas le cas.
72. Je signe (bien que ne connaissant évidemment pas le fond) parce que je fais confiance au CAP (paritaire!) et je ne comprends pas le refus de suivre l'avis modéré d'un an supplémentaire de période de stage.
73. L'avis des CAP est très important et je déplore la disparition sans concertations des CAP locales. Ces procédures de management brutales ne correspondent pas à des relations de travail apaisées ! Un peu de bienveillance !
74. Respect de la CAP
75. L'avis des instances telles que la CAP doit être respecté par la Direction générale. Les conditions d'accueil des travailleurs handicapés sont le plus souvent insuffisamment prises en compte par l'Institut.
76. Besoin de respecter l'avis des Commissions Administratives Paritaires
77. Les CAP doivent rester souveraines.
78. La Qualité de Vie au Travail passe aussi par la chance de faire ces preuves, par l'accompagnement et la bienveillance envers toutes et tous, handicapés ou pas. Tenir compte de l'avis des CAP.
79. Je signe parce que la compétence professionnelle de cette chercheuse ne semble pas en cause, alors que les manquements de l'INRAE dans le suivi de son intégration d'une part et dans le respect du fonctionnement des instances paritaires d'autre part, me semblent flagrants.
80. Il n'est pas acceptable que les CAP soient remises en cause.
81. Je ne connais pas le dossier, mais les membres de la CAP oui : il faut suivre leur avis, sinon à quoi servent-ils?
82. Je milite pour le respect des préconisations de la CAP, et notamment pour l'extension de la période probatoire.
83. Une deuxième année probatoire telle que proposée par la CAP doit être accordée.
84. Il s'agit d'un désaveu flagrant -et injustifié- de l'avis majoritaire d'une CAP.
85. Importance de suivre l'avis de la CAP.
86. Les CAP ont un rôle important. Donner du poids à leur avis permet de les renforcer dans leur rôle. Situation actuelle exceptionnelle qui devrait jouer en faveur de l'agent.
87. Tout simplement inadmissible, ne pas suivre les conseils de la CAP, en plus il s'agit d'une jeune TH !
88. Je trouve aberrant que l'INRAE, qui se veut exemplaire en matière de gestion RH et de qualité de vie au travail, ne tienne pas compte de l'avis de la CAP. Il faut laisser une seconde chance à cette jeune chercheuse, qui a des qualités scientifiques reconnues.
89. Sans connaître le détail de ce dossier, je signe car il me semble que l'avis de la CAP en faveur d'une nouvelle année probatoire dans une autre unité devrait être suivi. De plus dans le contexte de la crise sanitaire, je pense qu'il faut être particulièrement prudent vis-à-vis des procédures de licenciement.
90. Inadmissible que le PDG ne suive pas l'avis majoritaire de la CAPN !
91. Les avis des instances paritaires résultent d'un travail important qui doit être reconnu !
92. S'il y a eu des défaillances de l'institut dès son accueil, alors l'institut se doit de lui donner une seconde chance avec tous les aménagements prévus. Et la direction doit tenir compte des votes !
93. Les arguments remontés : 1 l'absence de moyens adaptés au handicap de la CR recrutée, 2 l'absence de considération de l'avis de la CAPN me semblent solides. Il n'est pas éthique de recruter des personnes sur des profils de travailleurs en situation de handicap sans leur fournir les moyens de travailler.
94. Quelque soit le dossier, il est inadmissible qu'une décision prise collectivement, par voie de vote dans la CAP ne soit pas considérée par l'administration. Par ailleurs, les délais observés ne sont pas raisonnable, au vu de l'enjeu.
95. Je trouve incompréhensible que l'on fasse supporter à cette jeune CR les conséquences de dysfonctionnements de la structure (perte de financement, pas de soutien pour se réorienter, retard des entretiens, manque d'aménagement). Il est inadmissible qu'on ne suive pas l'avis de la CAPN, en lui donnant une chance de trouver ces marques dans les meilleures conditions.
96. Un scandale, d'abord pour cette collègue et ensuite pour le mépris de la structure paritaire !
97. La direction devrait respecter les processus démocratiques collectifs sous peine de perdre sa légitimité voir de se retrouver devant la justice. Les salarié.e.s ne sont pas des objets que l'on utilise à loisir.

98. Les décisions des CAP doivent être respectées par la hiérarchie.

2/ Commentaires sur les conditions d'accueil des nouveaux recrutés, en particulier les TH

1. INRAE doit respecter les procédures d'accueil des travailleurs avec handicap et être attentif à la juste évaluation de ces collègues, particulièrement dans une période où l'intégration des nouveaux collègues est difficile.
2. Quelle tristesse encore une personne handicapée licenciée. L'INRAE est pour recruter des TH, mais avec un handicap léger et invisible. Je suis moi-même handicapé, et il serait vraiment bien que l'on nous traite un peu mieux et pas seulement comme du jetable. Et faut arrêter de se donner bonne conscience en créant des cellules. Il est temps de passer à l'action en prenant réellement en compte le handicap. Arrêtez de licencier les TH.
3. Cette décision incompréhensible, car la personne a rempli ses fonctions, est en plus en parfaite incohérence avec le désir affiché de l'INRAE de s'afficher bon employeur de personne en situation de handicap.
4. Je signe cette pétition du fait du refus de la DG de l'INRAE de prendre en considération la recommandation très raisonnable de la CAP CR d'une nouvelle année probatoire de la jeune chercheuse, dans une autre unité et des défaillances de l'INRAE s'agissant des conditions d'accueil de la jeune CR recrutée !
5. Pour un institut de recherche affichant une double labellisation Diversité et Égalité je trouve cette décision aberrante sans compter la non prise en compte de l'avis d'une instance paritaire.
6. Je travaille sur un poste adapté suite à maladie professionnelle
7. Je signe parce que ce licenciement me paraît clairement arbitraire sur les conditions et son argumentaire, et surtout ignore la situation de handicap. IL est donc inacceptable.
8. Je sais qu'il peut être difficile d'adapter au cours de la 1ère année le travail d'un travailleur en situation de handicap. Il est important d'être vigilant et de donner toutes les chances au travailleur
9. Je suis convaincu par les arguments avancés, validés ici par l'ensemble des OS, ce qui n'est pas si fréquent. Ce ne serait pas la première fois que la situation des TH pose souci à INRAE. Alors même qu'ils communiquent sur ce thème en la jouant chevalier blanc...
10. Il faut respecter les instances paritaires et un minimum de démocratie ! Il faut aussi accueillir de nouveaux agents dans des conditions adéquates.
11. Je signe car je trouve qu'il faut changer les mentalités face à la situation de handicap.
12. Il me semble qu'il s'agit d'un cas de discrimination d'une personne en situation de handicap.
13. L'institut doit mettre en oeuvre les conditions psychologiques et logistiques nécessaires à un travail intellectuel et physique productif et serein (et ce sans tarder de façon exagérée).
14. Je signe pour avoir vécu une situation similaire en accompagnement d'un poste de travailleur en situation de handicap, en ayant le sentiment que ma voix n'a pas été écoutée. La personne a été licenciée, puis réintégrée sur décision de justice.
15. Qui dit handicap fluctuant dit capacités fluctuantes; dit besoin de se donner du temps pour évaluer. Cela fait partie du jeu des recrutements de TH; si on ne respecte pas ça, alors notre politique handicap reste de l'affichage...
16. Il semble que des zones d'ombres accompagnent cette procédure car il est incompréhensible qu'une deuxième chance ne soit pas donnée à cette jeune chercheuse qui n'a pas été mise dans les conditions requises et ne semble pas avoir commis de faute justifiant cela. Par ailleurs l'INRAE en tant qu'institut public doit être exemplaire sur ce genre de dossier et au 21e siècle manquer à ses obligations sur cette question majeure du handicap est plus qu'inquiétant. Ne laissons pas passer cela.
17. Je signe parce qu'il faut évoluer vers une réelle prise en compte de la diversité des capacités et que les moyens soient mis en oeuvre pour accueillir les personnes qui ont été recrutées.
18. Je signe cette pétition car également recruté sur un recrutement TH, je me suis bien rendu compte de toutes les problématiques rencontrées lors de tels recrutements : aménagement de postes, encadrements, accompagnement, suivi, formation etc.....
19. Dérive inacceptable, dans les conditions déjà difficiles et souvent compliquées d'intégration des personnels en situation de handicap !!!!
20. Je signe car je constate la lenteur et l'inadaptabilité face aux conditions de mise en oeuvre des moyens matériels administratifs budgétaires et liés au handicap !
21. La recommandation d'une nouvelle année probatoire me paraît amplement justifiée au vu du contexte décrit par la pétition, des défaillances relevées, et s'agissant de plus d'un poste de travailleur en situation de handicap.
22. Je signe parce que d'après ce qui est rapporté, il n'a pas été donné à cette personne (déjà en situation difficile due à son statut) d'exprimer ses qualités. Au minimum l'institut doit lui donner l'opportunité de montrer ses compétences dans un autre cadre.
23. Sans connaître le fond (compétence de la collègue), l'absence ou le retard d'aménagements pourtant obligatoires, la non-motivation de la décision et les délais sont inacceptables et rendent nécessaire d'annuler la décision de licenciement.
24. Je signe parce qu'il apparaît que les conditions d'accueil n'étaient pas adéquates et parce que l'avis de la CAP a été complètement ignoré. Ne pas donner une seconde chance à cette personne, en ne renouvelant pas sa période probatoire d'un an, au vu des éléments contextuels rapportés par la CAP, et sans justification aucune, me paraît particulièrement injuste.

25. Je signe car j'estime que cette personne devrait avoir le droit à une seconde année probatoire dans un contexte scientifique différent et dans un environnement matériel approprié à son handicap.
26. INRAE est engagé dans des démarches de labellisation et d'amélioration de ses dispositifs et procédures RH dans l'objectif de préserver sa communauté de travail et de lui donner des conditions de travail adaptées et motivantes. Il faut maintenant passer des mots aux actes, et donner une autre chance à cette personne de démontrer ses qualités.
27. Je défends la non-discrimination et le management équitable, en particulier pour les personnes en situation de handicap, à Inrae et ce cas me paraît très grave.
28. Pour savoir que les chercheurs ne sont pas toujours bien accompagnés quand ils arrivent dans un labo...
29. Je ne comprends pas non plus que la possibilité d'une année probatoire supplémentaire n'ait pas été envisagée, surtout en considérant la dégradation des conditions de travail lié au contexte sanitaire ainsi que le statut de TH de la chercheuse licenciée.
30. Je signe parce que je considère que l'INRAE doit se donner les moyens de concrétiser sa politique ambitieuse d'inclusion de travailleur en situation de handicap. Il s'agit bien d'accueillir du personnel et de lui offrir les moyens de mettre en œuvre son projet...A la moindre difficulté, les encadrants ne peuvent pas choisir l'exclusion et l'Institut doit tenir compte de l'avis émis par l'Instance paritaire.
31. L'Institut doit aligner ses objectifs ambitieux en terme d'inclusion et de bien-être au travail et ses actes.
32. C'est une décision indigne. Ne pas suivre l'avis de la CAP au mépris du travail effectué est simplement incompréhensible. Ne pas avoir pris en compte la situation de handicap est une discrimination. C'est lamentable pour un Institut qui affiche son label de qualité au travail et son attention à l'insertion des travailleurs en situation de handicap.
33. Par solidarité avec les « ex futurs » collègues qui ont essuyé la détermination radicale de nos directions, en souhaitant la mise en place d'un véritable recrutement adapté Travailleur handicapé
34. Étant moi-même en situation de handicap je trouve intolérable que l'on ne puisse pas permettre à une personne d'avoir les moyens de faire ses preuves sans remettre en cause le manque de mise en place des mesures dédiés à son handicap.
35. Je signe pour 3 raisons :
- la chercheuse est compétente mais l'INRAE n'a pas mis en place toutes les mesures pour qu'elle puisse le montrer
 - elle est travailleuse handicapée, l'INRAE a un devoir d'accueil, l'adaptation de son poste a été fait avec retard par l'INRAE
 - l'instance compétente, la CAP, a donné un avis
36. Étant moi-même TH, je suis solidaire. Il ne suffit pas de recruter pour l'affichage, il faut aussi suivre l'agent et surtout respecter les avis des CAP
37. Prise en compte insuffisante de la situation de handicap (inexcusable même en contexte covid), non respect de l'avis de la CAPN : indigne d'un institut qui se veut vertueux.
38. Il semblerait que le poste de travail n'était pas fait pour que le travail demandé puisse être effectué de façon optimale, donc il fallait attendre afin de savoir si la personne pouvait remplir la mission.
39. En tant que militant Solidaires de longue date pour la compensation du handicap dans la Fonction Publique.
40. Les votes des CAP, d'autant plus quand ils sont à la majorité, doivent être respectés. De plus il résulte de l'employeur de donner tous les moyens nécessaires afin que les agents puissent accomplir leurs missions. Et sur cette situation il s'avère que ce ne fut pas le cas.
41. Ne pas donner les moyens, et reprocher ensuite l'absence de résultat... c'est un peu contradictoire ?!
42. C'est incompréhensible et le service handicap de l'INRAE met très très longtemps à répondre et instruire les dossiers.
43. L'avis des instances telles que la CAP doit être respecté par la Direction générale. Les conditions d'accueil des travailleurs handicapés sont le plus souvent insuffisamment prises en compte par l'Institut.
44. Je signe car je suis fortement sensibilisée au problème du travail des personnes en situation de handicap qui ont souvent besoin d'un temps d'adaptation plus long. Une seconde année de mise à l'épreuve n'est donc pas illogique.
45. La Qualité de Vie au Travail passe aussi par la chance de faire ces preuves, par l'accompagnement et la bienveillance envers toutes et tous, handicapés ou pas. Tenir compte de l'avis des CAP.
46. Je signe parce que la compétence professionnelle de cette chercheuse ne semble pas en cause, alors que les manquements de l'INRAE dans le suivi de son intégration d'une part et dans le respect du fonctionnement des instances paritaires d'autre part, me semblent flagrants.
47. Je signe en réaction à ce licenciement mais également parce que je constate des manques similaires d'accompagnement et de moyens pour des personnels en situation de handicap dans mon collectif local.
48. Je signe par soutien aussi bien de la jeune chargée de recherche que de la reconnaissance des situations de handicap dans le cadre de la recherche. Les handicaps fluctuants ne sont pas des caprices et impactent la vie professionnelle et personnelle des gens. Ça ne veut pas dire qu'ils sont incompétents. Dans ce cas précis il semble que la chargée de recherche fasse son possible pour démontrer de son envie de faire avancer ses missions de recherches de façon efficace, et de répondre aux attentes scientifiques de son collectif de travail. Tout cela

malgré des problèmes d'aménagement ou de changement de projet qui ne semblent pas l'avoir submergée, si j'en crois les accomplissements pendant l'année probatoire. Elle a donc tout mon soutien.

49. S'il y a eu des défaillances de l'institut dès son accueil, alors l'institut se doit de lui donner une seconde chance avec tous les aménagements prévus. Et la direction doit tenir compte des votes!

50. Les arguments remontés : 1 l'absence de moyens adaptés au handicap de la CR recrutée, 2 l'absence de considération de l'avis de la CAPN me semblent solides. Il n'est pas éthique de recruter des personnes sur des profils de travailleurs en situation de handicap sans leur fournir les moyens de travailler.

3/ Témoignages d'anciens collègues et encadrants de la jeune chercheuse

1. J'ai encadré cette jeune chercheuse pendant sa thèse sur la modélisation et l'analyse statistique de ses données. C'est une jeune femme motivée par son travail, enthousiaste, aimant apprendre et efficace. Je soutiens pleinement sa demande de recours.

2. Je signe parce que j'ai supervisé XXX pendant presque 3 ans de post-doctorat et que je ne comprends pas comment elle peut 1/ être considérée comme incompetente, ce qui ne correspond en rien à l'expérience que toute l'équipe a eue avec elle 2/ traitée de cette façon inqualifiable. Je doute que ce soit l'image que l'INRAE souhaite renvoyer de sa considération pour les travailleurs handicapés

3. Je connais XXXX et ses capacités scientifiques et je suis très étonnée de la raison de ce licenciement.

4. Je ne sais pas dans quelles circonstances cette décision a été prise. Mais par expérience personnelle, elle est une personne merveilleuse et passionnée par la science.

5. J'ai travaillé avec cette jeune chercheuse alors qu'elle était en postdoc. Je ne comprends pas cette décision compte-tenu qu'elle était publiante, déposait des projets et présentait ses résultats dans une conférence internationale. Lui refuser sa deuxième année probatoire dans une autre unité me paraît en désaccord avec les valeurs de bienveillance affichées par notre institut. Je n'imagine pas que notre direction nationale ne réponde pas favorablement à sa demande, sur ces principes.

6. J'ai collaboré avec XXX lors de son post-doc à l'Ifremer sur la génétique des populations de requin bleu. Dans ce cadre elle a réalisé un travail théorique par simulations très intéressant qui a eu un impact important sur notre interprétation de la structure génétique des populations de poissons exploitées ou by-catch (genetic lag-time effect, publié dans la revue Evolutionary Applications). Je pense que XXX a toutes les qualités d'un chercheur, et je suis très surpris par cette décision. Sa maladie entraîne des périodes d'inactivité, certes, mais on sait à quoi s'en tenir quand on recrute un travailleur en situation de handicap. Lorsque XXX est en activité elle a une très bonne production.

7. J'ai eu l'opportunité d'interagir avec XXX dans le cadre de ses travaux postdoc précédant son recrutement, justement en raison de leurs qualités en leurs intérêts. Je ne comprends donc pas ce qui justifie la décision de la direction. Ne pas suivre les recommandations de la CAP me paraît très difficilement justifiable et ne pas prolonger la période probatoire est inacceptable, d'autant plus en période de crise sanitaire qui ne participe pas à la réussite d'une intégration dans un collectif de travail.

4/ Témoignages d'agents INRAE ayant fait un beau parcours professionnel après un début de carrière difficile (renouvellement de la période probatoire)

1. Après avoir été mal accueilli en 1990, j'ai connu des problèmes de santé. J'ai moi-même bénéficié d'un sursis d'un an, qui m'a permis, je pense, de faire une carrière honorable (IRHC).

2. J'ai été dans le même cas qu'elle en 1975 année de recrutement à l'Orstom (ex IRD) qui ne voulait pas renouveler mon engagement après période probatoire. La CAP m'avait soutenu mais chez nous notre directeur n'était pas allé contre. J'ai fini ma carrière comme auteur entre autres deux livres en français et Anglais (Masson, Springer) sur l'analyse du sol qui sont devenus les nouvelles références internationales avec plus de 1500 citations. Et aussi la proposition du modèle mathématique décrivant pour la première fois les cycles C et N sur la base de l'écologie fonctionnelle des microorganismes. A 73 ans aujourd'hui je suis encore sollicité par des revues de prestige comme Guest Editor. Qu'aurait gagné la recherche en me virant? Courage jeune chercheuse, résistez

3. Moi-même étant recrutée par ce biais et cela a été très difficile pour moi de faire mes preuves cette première année. Ce sont des recrutements, qui à mon avis, demandent un encadrement et une aide assez présente. J'ai entendu des phrases blessantes aussi. Ce n'est pas facile mais il faut se battre.

4. J'ai été dans la même situation et on m'a donné l'opportunité de refaire une année pour valider ma titularisation.

5/ Commentaires d'ordre général

1. Situation anormale qui nécessite d'être revue

2. Ce licenciement est inadmissible profiter d'une travailleuse handicapée encore moins.

3. Au vu des arguments présentés dans ce message et parce qu'il semble logique de reconduire au minimum l'année probatoire.

4. Défendre les droits des salariées handicapées ou non.

5. Je réagis contre l'arbitraire et l'injustice que peuvent représenter certaines décisions administratives dénuées de tout bon sens...

6. La gestion du personnel, au niveau national, à l'INRAE est tout simplement défailante.
7. Il faut accorder une seconde chance à cette chercheuse !
8. La moindre des choses aurait été d'accorder une nouvelle période probatoire pour laisser le temps à cette chercheuse de prendre en compte les remarques qui lui ont été faites.
9. Aucun élément provenant de l'autre partie proposant la démission, les raisons fournies sont en faveur de la chercheuse, de plus appuyée par des syndicats de sensibilité diverse.
10. L'INRAE doit avoir un fonctionnement démocratique et transparent.
11. Si les conditions d'accueil dans une unité n'ont pas permis à la chargée de recherche - recrutée sur la qualité de son dossier et ses publications - de mener à bien son projet de recherche et les attentes qui en découlent pour l'Institut, il semble cohérent de donner la possibilité de faire ses preuves (renouvellement de la période probatoire) dans un nouveau collectif qui aurait besoin des compétences portées par la chargée de recherche.
12. Diversité et Égalité ? De l'affichage ?
13. Tout simplement injuste.
14. Je signe pour que la collègue obtienne le soutien nécessaire pour se faire entendre et qu'il n'y ait pas une décision injuste à son égard. L'Inrae doit être exemplaire et il faut s'en assurer.
15. Il *faut* laisser une seconde chance !
16. J'ai toute confiance dans l'analyse syndicale de la situation...
17. Sans connaître le fond (compétence de la collègue), l'absence ou le retard d'aménagements pourtant obligatoires, la non-motivation de la décision et les délais sont inacceptables et rendent nécessaire d'annuler la décision de licenciement.
18. Je signe parce que la décision est réhabilitatoire et doit être réexaminée par une commission neutre et objective.
19. Je signe parce qu'au vu de la situation, sanitaire, notamment, et des conditions de travail imposées à la CR, il est inadmissible de ne pas accorder une année de probation supplémentaire.
20. Ce licenciement est incompréhensible.
21. POUR QUE LA JUSTICE REGNE DANS NOTRE INSTITUT
22. Le dialogue social va de mal en pis ce qui mène à des situations graves comme en témoigne celle de cette personne chargée de recherche INRAE.
23. En l'espèce les faits, dont l'accident de travail, l'aménagement tardif, l'absence de période de stage complémentaire, interrogent sur la qualité relationnelle portée par l'institut vis-à-vis de ses agents. Sous réserve de faits, le management de ce type de situation engendre un questionnement quant à l'efficacité managériale du présent cas.
24. Certainement la procédure habituelle de licenciement dans ce [nouveau monde] ! Une autre façon de voir le [dialogue ?] social et le respect du vote d'une instance représentative (CAP). Triste comportement
25. Il est incompréhensible que cette personne ne se voie pas proposer une prolongation de sa période de titularisation dans un collectif plus adapté.
26. Je ne pensais pas que les dirigeants d'un établissement public pouvaient se comporter ainsi. Il est encore temps pour eux de renoncer à cette décision honteuse.
27. Ce licenciement est inacceptable.
28. C'est profondément injuste et discriminatoire.
29. Parce que la chercheuse a subi une suite d'événements malencontreux qui ne lui ont pas permis de s'épanouir pleinement tout en subissant (apparemment) des pressions, ce qui devrait provoquer un comportement de compréhension et de grâce chez ses employeurs et la direction afin de lui donner une nouvelle chance équitable de faire ses preuves dans son travail.
30. Dans le contexte sanitaire actuel, permettre une période probatoire supplémentaire me semble être un minimum. Tout mon soutien à cette jeune chercheuse.
31. Injuste
32. Pourquoi ne pas donner une deuxième chance ?
33. Ce licenciement est inacceptable et sans justification apparente.
34. Je signe parce qu'il me semble qu'avant tout licenciement il est important de laisser une seconde chance dans un autre collectif. Les problèmes d'interactions humaines peuvent facilement conduire à une démotivation.
35. Mauvais accueil d'une salariée handicapée ; des publications qui montrent ses capacités ; non prise en compte du vote ; démocratie ; refus de prolongation de période probatoire
36. Solidarité syndicaliste sntrs-cgt
37. Les représentants ont été facilitateurs dans ce dossier et ont fait preuve de bonne volonté pour trouver une issue favorable. Quand le dialogue social est maintenu, c'est le signe d'un bon fonctionnement de instances.
38. Une prolongation de période probatoire me semble un minimum !
39. Pour avoir fait partie d'une CAP titularisation et l'avis d'une CAP prend en compte l'évaluation scientifique, et indique dans ce cas précis que l'insuffisance professionnelle n'est pas caractérisée. Si de plus l'aménagement de son poste a été fait tardivement, alors des prolongations sont justifiées.
40. Il n'est pas normal de licencier un agent pour ces raisons inacceptables.
41. Il y a un certain nombre d'éléments factuels qui militent en faveur du recours demandé.
42. "égalité", "bienveillance" ne seraient que des mots vides de sens?

43. La CAP a un rôle à jouer dans l'institut, la DG ne peut pas s'affranchir de ses avis, a fortiori obtenu au-delà de l'unanimité inter-syndicale, et en même temps se racheter une réputation à coup de labels RH : - <https://jobs.inrae.fr/actualites/actions-legalite-diversite>. Quel signe !
44. Je signe parce qu'il est scandaleux de pas donner une chance à cette jeune chercheuse de faire ses preuves dans un autre environnement de recherche.
45. Je signe pour le respect du vote des CAPN et plus généralement pour une gestion des ressources humaines soucieuse du bien-être des agents. J'estime que cette personne devrait avoir le droit à une seconde année probatoire dans un contexte scientifique différent et dans un environnement matériel approprié à son handicap.
46. Je reste attentive au respect du droit des agents.
47. Je signe pour soutenir cette personne car on se doit de l'intégrer et de l'aider à assurer les tâches qui lui sont demandées.
48. Solidarité et incompréhension qu'il n'ait pas été proposé une nouvelle période probatoire
49. Je signe parce que la décision de l'INRA de licencier cette jeune chercheuse me paraît tout à fait arbitraire et s'oppose à l'avis majoritaire de sa CAP. De plus, cette chercheuse s'est dite prête à faire à nouveau ses preuves et montre ainsi sa réelle motivation pour ce métier.
50. Je signe parce qu'il me semble que la CR concernée devrait pouvoir bénéficier d'une année probatoire supplémentaire ; de ce fait je soutiens la démarche des syndicats de l'INRAE.
51. Tout le monde a droit à une deuxième année de stage avant d'être licencié.
52. Je m'engage pour soutenir cette chercheuse qui souhaite une deuxième chance.
53. Car il faut lui laisser une seconde chance, renouveler sa période d'essai.
54. Je ne connais pas l'intégralité du dossier (avis des syndicats uniquement), mais en balayant les commentaires, plusieurs chercheurs INRAE, anciens collaborateurs de cette jeune CR, indiquent leur incompréhension en soulignant ses qualités scientifiques. Je soutiens donc la démarche de demande de recours gracieux et de renouvellement de période probatoire dans un environnement permettant une bonne insertion dans l'institut.
55. Je signe parce que l'Inrae se doit de respecter ses propres engagements.
56. Il me semble que vu les circonstances une période probatoire supplémentaire était nécessaire avant de se prononcer.
57. La situation exceptionnelle que nous vivons ne permet probablement pas une juste évaluation du travail de chacun et suffit à justifier une prolongation de cette période probatoire.
58. Irrespect de la règle !
59. Il semble qu'il y ait eu des manquements dans la procédure. Une deuxième année d'évaluation semble donc recommandée.
60. Les arguments présentés m'ont convaincue.
61. Les CAP ont un rôle important. Donner du poids à leur avis permet de les renforcer dans leur rôle. Situation actuelle exceptionnelle qui devrait jouer en faveur de l'agent.
62. Il est indispensable, et dans la fonction publique plus qu'ailleurs, d'avoir une société solidaire et attentionnée, capable de donner à chacun, chacune, avec et malgré ses différences, ses chances et une place active et adapté dans la collectivité humaine.
63. Sans connaître le détail de ce dossier, je signe car il me semble que l'avis de la CAP en faveur d'une nouvelle année probatoire dans une autre unité devrait être suivi. De plus dans le contexte de la crise sanitaire, je pense qu'il faut être particulièrement prudent vis-à-vis des procédures de licenciement.
64. Un nouveau recruté a besoin toujours d'encouragement et de soutien.
65. Je signe parce que je ne suis pas certain que toutes les voies de recours et d'écoute de la personne concernée par ce licenciement aient été respectées.
66. Pour l'embauche des travailleurs handicapés
67. Ce licenciement semble totalement abusif.
68. Où va-t-on à l'Inrae ???
69. Les conditions de licenciement me paraissent effectivement scandaleuses, dans un contexte où par ailleurs nous sommes tous soumis à des pressions grandissantes du fait de l'inadéquation des moyens de travail aux objectifs de l'établissement.

<p>CGT INRAE cgt@inrae.fr</p>	<p>CFDT INRAE cfdtinra@inrae.frr</p>	<p>CFTC INRAE cftcinrae@inrae.fr</p>	<p>FO-ESR INRAE fo-esr@inrae.fr</p>	<p>SUD Recherche EPST branche INRAE sudinrae@inrae.fr</p>
--	---	---	---	---