



Bilan de la Commission Administrative Paritaire Nationale du corps des Ingénieurs de Recherche (IR) 22 juin 2009

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 08/07/2009

1. Rappels

La CAPN des IR a siégé pour :

- valider les propositions d'avancements accélérés d'échelon établies par les quatre Commissions Consultatives des Départements de Recherches CCDR [Cf. Bilan des CCDR des IR](#)
- élaborer, avec la CAPN des IE, la liste classée de propositions d'inscriptions au tableau d'avancement en IR2, ce point est développé dans le bilan des CAPN des IE [Cf. Bilan de la CAPN des IE](#)
- élaborer la liste de propositions pour la promotion de IR2 en IR1.

Ces propositions de listes sont soumises par le président de la CAPN des IR et celui des IE pour la promotion des IE1 en IR2, à Madame la Présidente de l'INRA à qui il revient de les valider.

La composition de la CAPN des IR est précisée par la note de service 2009-29 du 14 avril 2009. Le représentant, élu titulaire sur la liste CGT-INRA, et son suppléant sont naturellement à votre disposition pour de plus amples informations . [Cf la liste de nos élus.](#)

2. Assemblée plénière

La session de la CAPN des IR a été précédée d'une Assemblée Plénière des cinq CAPN (AT, TR, AI, IE et IR) au cours de laquelle les délégués du personnel et experts syndicaux échangent avec la Direction Générale sur les sujets en cours.

La délégation CGT a traité des thèmes suivants :

- Inquiétude des personnels quant au fonctionnement de la DRH
- Opposition des personnels à la mise en place du Consortium-EPCS
- Contenu du projet de réforme de la catégorie B et gestion de ce dossier à l'INRA
- et, en conséquence, devenir du corps des AI dès lors que le recrutement à Bac+2 se fera en Grade 2
- Mésusage de l'appréciation « Non Proposé » pour les avancements de grade et les changements de corps
- Opposition « à la double peine » pour les chercheurs mis en alerte par leur CSS
- Souhait du retour aux campagnes annuelles de mobilité

L'argumentaire développé par la délégation CGT et les « réponses » de la Direction Générale sont accessibles [sur notre site.](#)

3. Motion adoptée par la CAPN des IR

La délégation CGT a présenté à la CAPN des IR la motion ci-dessous, qui a été adoptée puisqu'aucun membre de la CAPN n'a voté contre.

La CAPN des IR, réunie le lundi 22 juin 2009, demande à la Direction Générale d'agir et d'intervenir auprès des tutelles pour

1. préserver le statut de fonctionnaires de l'État aussi bien pour les agents actuellement en poste à l'INRA que pour ceux qui seront recrutés dans les années qui viennent,
2. résorber les emplois précaires déjà trop largement présents tant dans les équipes de recherche que dans celles d'appui à la recherche, par intégration dans les corps de titulaires
3. continuer de conduire à l'INRA des recherches destinées à acquérir des connaissances nouvelles et des recherches destinées à appliquer ces nouvelles connaissances,
4. défendre et renforcer l'indépendance intellectuelle des scientifiques en ne limitant pas leurs travaux aux thèmes à courte durée, financés sur des appels d'offre publics ou des contrats privés
5. ne pas inclure des partenaires à statut privé au sein du Consortium-EPCS

De plus, elle demande à la Direction Générale de ne pas arguer de l'existence du Consortium pour fermer :

- a) les unités non adossées à l'un des autres membres du consortium, ou pour les transférer dans un pôle universitaire ou dans un autre institut
- b) des unités isolées ou des unités expérimentales
- c) des unités mixtes de recherche associant l'INRA à un établissement non agronomique ou non vétérinaire

4. Avancements accélérés d'échelon

Les représentants de l'administration ayant repris à leur compte les propositions établies par les quatre CCDR, la CAPN des IR a validé à l'unanimité la liste issue de la concaténation des listes des quatre CCDR.

Globalement, 94 des 125 agents, soit **75,2%**, proposés à Madame la Présidente, sont « bien » classés selon notre indice de bonification. La CGT peut légitimement se fixer comme objectif de maintenir, voire dépasser ce seuil pour les promotions des années à venir.

Pour en savoir plus, se reporter à [notre Bilan des CCDR des IR](#).

5. Promotion d'IR2 en IR1

Caractéristiques de la « promotion » 2009 d'IR2 en IR1

Les élus CGT classent tous les agents promouvables selon leur ancienneté dans le corps des IR décroissante et constituent cinq groupes C1 à C5 composés chacun d'un cinquième de l'effectif (ici 58).

Le tableau ci-dessous résume les caractéristiques de la promotion 2009 des agents proposés à l'inscription sur la liste d'aptitude.

Nombre d'IR2 promouvables	293
Nombre d'IR2 à proposer pour inscription sur la liste d'aptitude	39
Nombre d'IR2 proposés qui seront promus	39
Classement selon l'ancienneté décroissante en IR groupe C1	Rangs 1 à 58
Classement selon l'ancienneté décroissante en IR groupe C2	Rangs 59 à 117
Classement selon l'ancienneté décroissante en IR groupe C3	Rangs 118 à 175
Classement selon l'ancienneté décroissante en IR groupe C4	Rangs 176 à 234
Classement selon l'ancienneté décroissante en IR groupe C5	Rangs 235 à 293
Nombre d'IR2 proposés	39
Nombre d'IR2 proposés appartenant au groupe C1	27 soit 67,2%
Nombre d'IR2 proposés appartenant au groupe C2	4 soit 10,3%
Nombre d'IR2 proposés appartenant au groupe C3	2 soit 5,1%
Nombre d'IR2 proposés appartenant au groupe C4	4 soit 10,3%
Nombre d'IR2 proposés appartenant au groupe C5	2 soit 5,1%
Ancienneté dans le corps: minimum < moyenne < maximum (ans)	2,2 < 13,2 < 24,0
Ancienneté à l'INRA: minimum < moyenne < maximum (ans)	3,3 < 17,5 < 29,5
Age: minimum < moyen < maximum (ans)	40,1 < 48,3 < 61,8
Proportion de femmes dans la promotion et parmi les promouvables	46,1% et 43,7%

Même si le critère de parité femmes/hommes n'est utilisé par aucune des parties, il est à souligner que la proportion de femmes au sein de la « promotion » est légèrement supérieure à la proportion de femmes parmi les IR2 promouvables.

Déroulement de la négociation

Lors de l'étude des dossiers, les élus sur les listes CGT et CFTC avaient établi une liste commune de quarante-deux noms, les élus sur la liste CFDT avaient établi leur propre liste : vingt-huit des quarante-deux noms étaient communs, même s'ils étaient classés dans un ordre différent.

Étape 1 : La CAPN accepte à l'unanimité que les **treize** agents communs aux propositions des représentants du personnel et à celles des représentants de l'administration, soient proposés sur la liste d'aptitude : ces agents sont « méritants » et satisfont à notre critère d'ancienneté dans le corps et appartiennent au Groupe C1 (voir tableau).

Étape 2 : La CAPN dans son ensemble accepte le principe de poursuivre la constitution de la liste de propositions sur la base de treize agents proposés par l'administration parmi ses priorités, et treize agents proposés par les représentant du personnel parmi leurs priorités communes. Ces derniers agents étaient tous parmi ceux proposés par leur CCDR ou au moins par les représentants du personnel en CCDR.

Étape 3 : Les représentants du personnel font remarquer que les agents qu'ils proposent sont tous considérés comme « méritants » par l'administration, même s'ils ne sont pas dans les toutes premières priorités des chefs de département. Ils font remarquer que parmi les agents proposés par l'administration, neuf ont moins de neuf ans dans le corps et deux moins de six ans d'ancienneté à l'INRA.

Étape 4 : Les représentants de l'administration précisent qu'ils n'accepteront de soumettre une liste

commune que si un certain nombre d'agents très prioritaires à leurs yeux y figurent. Les représentants du personnel leur montrent que ces agents sont très mal classés selon leurs critères et leur demandent de sélectionner des agents mieux classés. La séance est émaillée de longues interruptions de séance. Craignant de devoir soumettre à l'arbitrage de Madame la Présidente, deux listes de vingt-six noms, la CAPN décide à l'unanimité de présenter une seule liste de trente-neuf noms que le président de la CAPN soumettra pour validation.

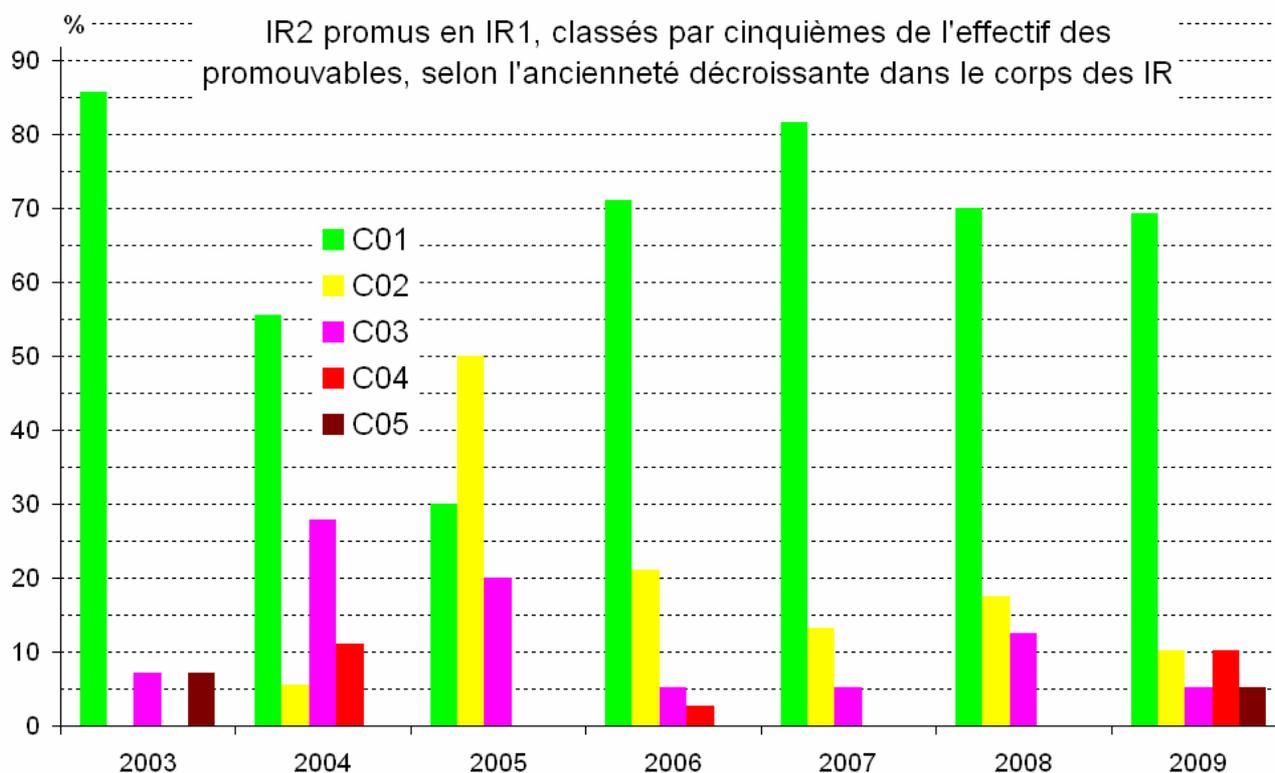
Dans la mesure où tous les agents portés sur la liste seront promus, la CAPN a considéré que le classement était superfétatoire.

Mise en perspective

Le graphique ci-dessous met en perspective les résultats obtenus depuis 2003. Les indications portées en Y sont les pourcentages occupés par chacun des cinq groupes dans la promotion d'une année.

Depuis 2003 et hormis 2004 et surtout 2005 (*annus horribilis*), la promotion d'agents appartenant au groupe C1 est de l'ordre de 70%, voire plus de 80% en 2007.

La promotion 2009 légèrement inférieure à 70% est une « bonne année » sans plus.



Ces bons résultats ne sont pas à mettre au seul crédit des représentants CGT, même s'ils ont fait leur maximum pour convaincre nos partenaires syndicaux et les représentants de l'administration de la pertinence du critère « ancienneté dans le corps ».

Ils illustrent aussi que les critères utilisés par les autres organisations syndicales convergent vers le nôtre et que ces agents sont considérés comme « méritants » par les représentants de l'administration.

6. Mésusage de la mention NP

Rappel : « PP » proposé prioritairement, « P » proposé, « NP » non proposé, « OP » opposition.

Lors de l'Assemblée plénière, nous avons présenté quelques enseignements de notre étude sur le mésusage de la mention « NP », en particulier pour la promotion d'IR2 en IR1 ([Cf. Bilan des CCDR IR](#) et [Questions – Réponses lors de la plénière du 22 juin 2009](#)).

Alors que selon les textes en vigueur, la mention « NP » ne devrait être attribuée qu'aux agents pour lesquels la hiérarchie intermédiaire est relativement insatisfaite des travaux effectués, la Direction Générale de l'INRA voulait recommander de l'attribuer à tous les agents dont « la nature des activités relèvent du grade ou du corps qu'il occupe », donc lui donner un sens plus neutre.

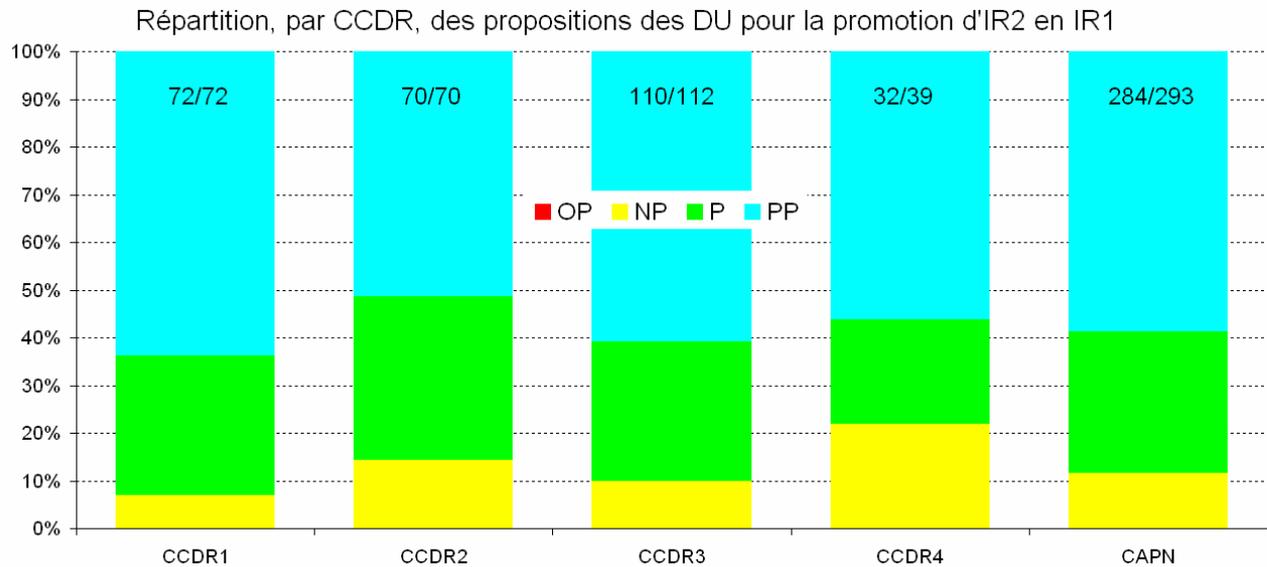
Dès 2008, mais plus largement en 2009, plusieurs DU l'attribuent également aux agents :

- qui, à leurs yeux, sont trop « récents » dans le corps des IR pour pouvoir établir une appréciation pertinente, ou
- à qui ils attribueraient la mention « P » s'ils n'étaient pas tenus à ce que l'effectif cumulé des agents notés « PP » et « P » ne dépasse pas 80% de l'effectif des agents promouvables .

Ce mésusage de la mention « NP » entraîne des disparités entre les quatre CCDR ainsi que l'indique le graphique ci-dessous avec :

- en abscisse, la répartition des appréciations PP, P, NP et OP par CCDR et toutes CCDR confondues et
- en ordonnée, la proportion d'agents ayant reçu l'une des quatre appréciations.

Les fractions indiquées dans la partie supérieure du graphique sont le rapport entre le nombre d'agents pour lesquels une des quatre appréciations a été attribuée et le nombre d'agents promouvables au sein de chaque CCDR et au niveau de la CAPN. L'écart entre les numérateurs et les dénominateurs chiffre l'absence de dossiers, en particulier ceux d'agents mis à disposition ou en détachement.



Ces disparités sont préjudiciables aux agents, en particulier à ceux qui vont changer d'unité, de centre, de département, voire d'institut.

Comment expliquer qu'au niveau de la CAPN, un peu plus de 10% des agents promouvables reçoivent la mention « NP » ?

Comment expliquer le très grand écart entre la CCDR1 (un peu plus de 5%) et la CCDR4 (un peu plus de 20%) ?

La CGT s'adressera aux Directeurs d'unité, à l'automne prochain, afin d'attirer leur attention sur l'inéquité induite par le mésusage de la mention « NP ».