

## Bilan des Commissions Consultatives des Départements de Recherche du corps des Assistants Ingénieurs AI

### 1. Rappels

Les quatre commissions consultatives des départements de recherche CCDR des AI ont pour mission de « préparer » les travaux de la commission administrative paritaire nationale CAPN des AI:

- a) propositions pour l'attribution des avancements accélérés d'échelon AAE aux AI occupant les échelons 4 à 13
- b) propositions pour la promotion dans le corps des Ingénieurs d'Etude IE d'agents ayant au moins neuf ans d'ancienneté dans les services publics dont trois ans au moins d'ancienneté dans un corps de catégorie A

Le tableau ci-dessous indique la répartition actuelle des départements de recherche de l'INRA entre les quatre CCDR.

CCDR1	AlimH: Alimentation Humaine BV : Biologie Végétale CEPIA : Caractérisation et Élaboration des Produits issus de l'Agriculture GAP : Génétique et Amélioration des Plantes GEVES: Groupe d'Etude et de contrôle des Variétés Et des Semences
CCDR2	GA: Génétique Animale MICA : Microbiologie et Chaîne Alimentaire PHASE : Physiologie Animale et Système d'Élevage SA : Santé Animale
CCDR3	EA : Environnement et Agronomie EFPA : Écologie des Forêts, Prairie et Milieux Aquatiques MIA : Mathématiques et Informatique Appliquées SAD: Sciences pour l'Action et le Développement SAE2 : Sciences Sociales, Agriculture et Alimentation Espace et Environnement SPE : Santé des Plantes et Environnement
CCDR4	AC : Administration centrale SDAR : Services Déconcentrés d'Appui à la Recherche

La note de service 2009-23 du 13 mars 2009 précise la composition de chacune des CCDR:  
<http://merlin.lusignan.inra.fr/NS/ns2009-23.pdf>

Les représentants du personnel et les experts syndicaux sont désignés par les syndicats ayant présenté des listes de candidatures aux élections pour le renouvellement des CAPN.

Le nombre de sièges attribués à chaque syndicat est fonction des résultats de ces élections dans le corps des AI et ne dépend pas du nombre de sièges occupés en CAPN.

## 2. Avancements accélérés d'échelon

Par analogie avec les propositions des Commissions Administratives Paritaires Locales CAPL, les propositions élaborées par les CCDR ne sont qu'exceptionnellement remises en cause par la CAPN des AI.

Nos représentants ont calculé l'indice de bonification pour chaque agent promouvable puis classé les agents selon la valeur décroissante de cet indice, indépendamment de l'appréciation et du classement du Directeur d'Unité DU et/ou du Chef de Département CD dont relève l'agent.

Cet indice est obtenu en divisant:

a) le nombre de jours écoulés depuis la titularisation de l'agent et le 01/01/2009 (ce nombre est écrit à 9132, nombre de jours écoulés depuis le 01/01/1984), par

b) le nombre jours « bonifiés » dont a bénéficié l'agent depuis sa titularisation (ou depuis le 01/01/1984): ce nombre est obtenu en multipliant par 180 (six mois) le nombre de bonifications obtenues plus 1.

Nos représentants identifient les agents promouvables appartenant à l'échelon 13, l'avant dernier échelon du corps des AI, et les agents qui ont bénéficié d'un AAE en 2008 et/ou qui ne bénéficieraient pas au cours de l'année civile 2009 des effets de cet AAE.

Les représentants de l'administration intègrent ces deux règles de gestion lorsqu'ils établissent leurs listes dites « au mérite ».

Le tableau ci-dessous synthétise les propositions élaborées par les quatre CCDR, il n'a pas pour but de « classer » les CCDR entre elles: leurs démographies, leurs effectifs, leurs traditions et l'implantation différenciée de notre syndicat dans les départements expliquent une bonne part des disparités

ligne 1 : nombre de promouvables aux AAE par chaque CCDR et pour l'ensemble des AI

ligne 2 : nombre de propositions à établir par liste, par chaque CCDR et pour l'ensemble des AI: les listes peuvent être communes aux représentants du personnel et de l'administration ou séparées.

Lignes 3 et 5 : nombre d'agents proposés appartenant à la partie 1 du classement CGT

ligne 4 et 6 : nombre d'agents proposés appartenant à la partie 2 du classement CGT

Nous avons déterminé le nombre d'agents proposés occupant dans le classement CGT les rangs 1 à i (partie 1) et ceux occupant les rangs i+1 à j (partie 2), avec

i = nombre d'agents à proposer (voire ligne 2, pour CCDR1 i = 34)

j = nombre d'agents promouvables (voire ligne 1, pour CCDR 1 j=134)

	CCDR1	CCDR2	CCDR3	CCDR4	Total
Nombre de promouvables à l'AAE	134	106	178	132	550
Nombre d'agents à proposer par liste	34	26	44	33	137
Nombre de proposés (partie 1)	25	16	31	20	92
Nombre de proposés (partie 2)	9	10	13	13	45
Proportion de proposés (partie 1) en %	73,5	61,5	70,5	60,6	67,2
Proportion de proposés (partie 2) en %	26,5	38,5	29,6	39,4	32,8

Globalement 92 des 137 agents proposés par les quatre CCDR sont « bien » classés selon notre indice de bonification; notre syndicat aurait intérêt à se fixer comme objectif que 75% de la promotion appartiennent à la partie 1 de notre classement.

Toutefois, la fidélité de notre critère d'une année sur l'autre conduit à l'accumulation en haut de notre classement d'agents dont la promotion ne serait pas acceptable en raison de la manière avec laquelle ils remplissent leurs missions et/ou exercent leur autorité.

### 3. AI en IE2

Pour la promotion 2009, 495 AI sont promouvables en IE2 via le « tour extérieur », les CCDR doivent proposer 28 agents par listes et 14 agents seront inscrits sur le tableau d'avancement en IE2; ce qui ne signifie pas que les 14 agents seront finalement promus, d'où l'importance du classement final qui sera établi en CAPN conjointe AI-IE.

Pour la CGT, ce mode de promotion est à réserver en priorité aux agents les plus « anciens » dans le corps des AI, donc aux agents recrutés directement en AI ou provenant des catégories contractuels 2B et 2D d'avant la mise en place du statut (01/01/1984).

Nos partenaires syndicaux ne partagent pas exactement la même conception; certains intègrent une part d'ancienneté à l'INRA, ce qui bénéficie à des collègues ayant bénéficié d'un ou plusieurs, changements de corps.

Les représentants de l'administration établissent leurs propositions sur la base du mérite, matérialisé par une appréciation à quatre niveaux : PP (proposés prioritairement), P (proposés, ce qui signifie en creux que l'agent n'appartient pas aux priorités de sa hiérarchie), NP (non proposés) et OP (opposition de la hiérarchie de l'agent à sa promotion).

Lors du Comité Technique Paritaire du 11 décembre 2007, nous avons dénoncé la tendance de certains DU et/ou CD de considérer le niveau NP comme l'appréciation « normale » correspondante à une « qualité de travail satisfaisante ». La Direction Générale nous ayant donné raison, nous nous sommes étonnés de la floraison, du moins dans certaines unités et certains départements du nombre d'agents NP.

Nous les avons donc contacté individuellement afin de savoir à quoi correspondait la mention NP:

- a) relative insatisfaction de la hiérarchie et dans ce cas nous leur proposons d'intervenir auprès d'elle
- b) position d'attente sans insatisfaction et dans ce cas nous souhaitons que le DU remplace la mention NP par la mention P en précisant son ordre de priorité de manière à ne pas porter préjudice à l'agent.

Nous avons également contacté les agents OP

Nous répondrons aux collègues qui, suite à notre message, nous ont contacté.

Le graphique ci-dessous représente la répartition des agents proposés par les représentants du personnel (en rouge) et de l'administration (en bleu) exprimée en nombre (barres) ou en pourcentage (lignes), répartis par classes selon le rang qu'ils occupent dans notre classement par ancienneté décroissante dans le corps des AI. Certains agents peuvent être proposés par les représentants du personnel et de l'administration, mais ne pas occuper le même rang: ceci n'est pas représenté.

Ainsi 18 des 28 agents (65%) proposés par les représentants du personnel dans les quatre CCDR appartiennent à la première classe de rang qui correspond à 10% de l'effectif des promouvables.

Et 25 des 28 agents (90%) proposés par les représentants du personnel dans les quatre CCDR appartiennent aux deux premières classes qui correspondent à 20% de l'effectif des promouvables

Ceci est de bon augure pour le travail en CAPN, même si la fidélité de notre critère d'une année sur l'autre conduit à l'accumulation en haut de notre classement d'agents dont la promotion ne serait pas acceptable en raison de la manière avec laquelle ils remplissent leurs missions et/ou exercent leur autorité.

