

Bilan des Commissions Consultatives des Départements de Recherche
du corps des Ingénieurs d'Etude IE

1. Rappels

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

- a) propositions pour l'attribution des avancements accélérés d'échelon AAE aux IE2 occupant les échelons 8 à 12, aux IE1 occupant les échelons 1 à 4 et aux IE0 occupant les échelons 1 à 3
- b) propositions pour la promotion en IE1 des IE2 occupant au moins l'échelon 8 depuis un an et présentant une ancienneté de neuf années de service en catégorie A
- c) propositions pour la promotion en IE0 des IE1 occupant l'échelon 5 depuis deux ans
- d) propositions pour la promotion en IR2 (procédure du « tour extérieur) aux IE ayant au moins neuf ans d'ancienneté dans le corps.

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'Elevage 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 IE 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 CCDD ne sont qu'exceptionnellement remises en cause par la CAPN des IE. 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 écrêté 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.

Ensuite, nos représentants identifient les agents IE2 promouvables et occupant l'échelon 12, les IE1 occupant l'échelon 4 et les IE0 occupant l'échelon 3, ces trois échelons sont les derniers dans lesquels ils peuvent bénéficier d'un AAE.

Enfin, ils identifient 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 CCDD, il n'a pas pour but de « classer » les CCDD 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 CCDD et pour l'ensemble des IE

ligne 2 : nombre de propositions à établir par liste, par chaque CCDD et pour l'ensemble des IE: 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 CCDD1 i = 45)

j = nombre d'agents promouvables (voire ligne 1, pour CCDD 1 j=115)

	CCDD1	CCDD2	CCDD3	CCDD4*	Total
Nombre de promouvables à l'AAE	115	92	125	84	416
Nombre d'agents à proposer par liste	45	36	49	27	157
Nombre de proposés (partie 1)	35	33	41	17	126
Nombre de proposés (partie 2)	10	3	8	10	31
Proportion de proposés (partie 1) en %	77,8%	91,7%	83,7%	63,0%	80,3%
Proportion de proposés (partie 2) en %	22,2%	8,3%	16,3%	39,0%	19,7%

* Les valeurs indiquées pour la liste de CCDD4 sont celles de la liste déposée par les représentants du personnel; celle proposée par les représentants de l'administration est moins favorable 14 soit 51,8% pour la première partie et 13 soit 48,2% pour la seconde; la CAPN des IE aura à proposer une liste définitive.

Globalement, 126 des 157 agents proposés par les quatre CCDD sont « bien » classés selon notre indice de bonification; plus de 80% de la promotion appartiennent à la partie 1 de notre classement.

Ce pourcentage est d'autant plus difficile à maintenir que 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. IE2 en IE1

Pour la promotion 2009, 342 IE2 sont promouvables en IE1, les CCDR doivent proposer 64 agents par listes et 34 agents seront inscrits sur le tableau d'avancement en IE1 par la CAPN des IE.

Le classement dans les listes des CCDR est important, il ne le sera pas en sortie de la CAPN des IE, si les représentants du personnel établissent une liste commune avec les représentants de l'administration.

Toutefois, comme la promotion d'un IE2 du 12ème échelon le pénalise en termes de revenus, nous écartons les IE2-12 jusqu'à ce qu'ils occupent le 13ème échelon; ce qui nous a conduit à ne traiter 282 dossiers plus ceux de quatre d'agents IE2-12 proposés par l'administration malgré nos remarques; ceci sera revu en CAPN.

Pour la CGT, cette promotion est à réserver en priorité aux agents les plus « anciens » dans le corps des IE, donc aux agents recrutés directement en IE ou provenant des catégories contractuels 0B et 3A 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.

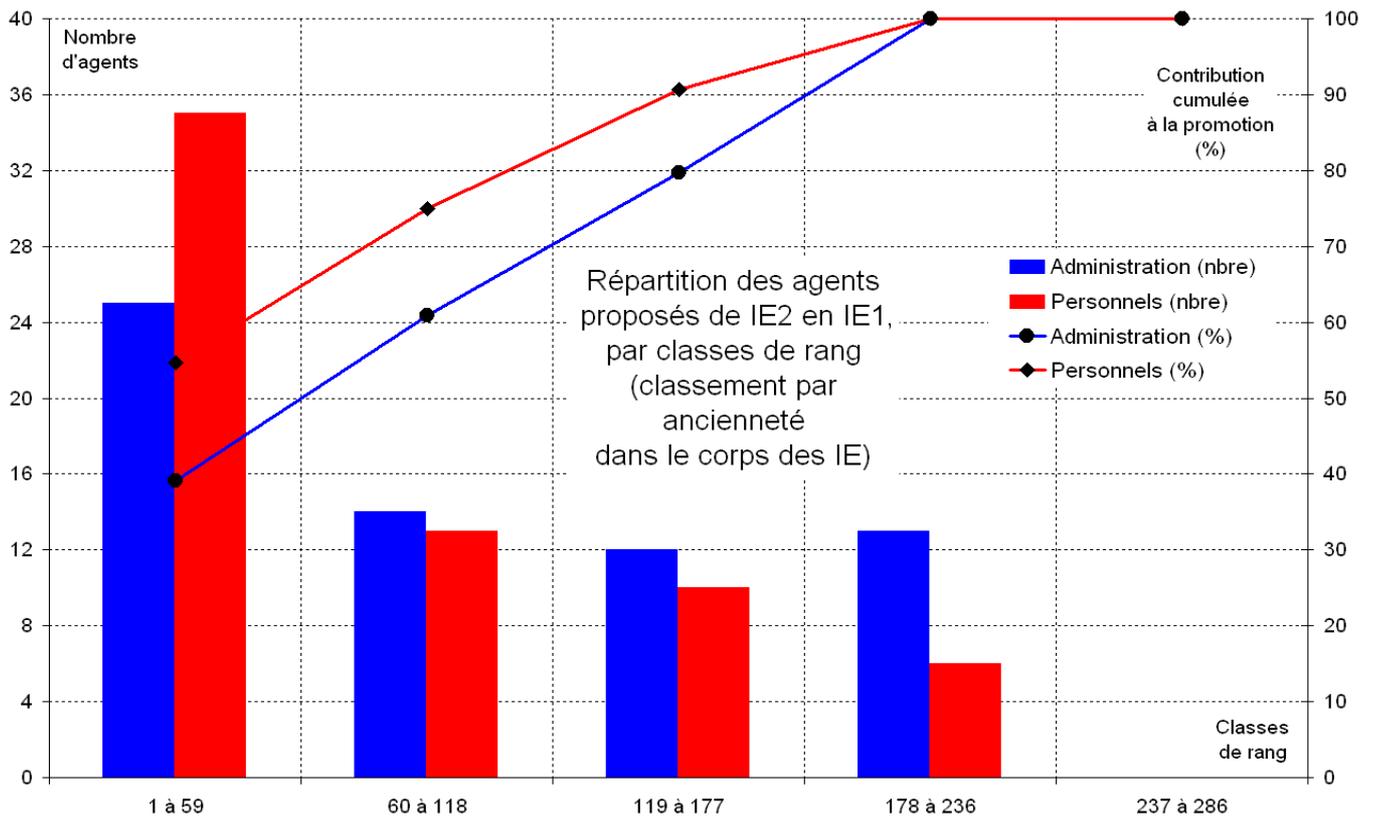
Le graphique ci-dessous représente la répartition des agents proposés par les représentants du personnel (en rouge) et de l'administration (en bleu) exprimée en nombre (barres) ou en pourcentage (lignes), répartis par classes selon le rang qu'ils occupent dans notre classement par ancienneté décroissante dans le corps des IE. 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 35 des 64 agents (55%) proposés par les représentants du personnel dans les quatre CCDR appartiennent à la première classe de rang qui correspond à 20% de l'effectif des promouvables.

Et 48 des 64 agents (75%) proposés par les représentants du personnel dans les quatre CCDR appartiennent aux deux premières classes qui correspondent à 40% de l'effectif des promouvables

Nos représentants en CAPN des IE devront faire preuve d'une plus grande fermeté pour que la promotion finale 2009 soit constituée d'au moins 75% d'agents relevant de la première classe de rang, les agents IE2 du 12ème échelon n'étant pas pris en compte.

Cet objectif ambitieux de 75% sera d'autant plus en plus difficile à atteindre que 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 .



4. IE1 en IE0

Pour la promotion 2009, 60 IE1 occupant l'échelon 5 IE1-5 depuis au moins deux ans sont promouvables en IE0, les CCDD doivent proposer 20 agents par listes et 10 agents seront inscrits sur le tableau d'avancement en IE0 par la CAPN des IE.

Le classement dans les listes des CCDD est important, mais pas au niveau de la CAPN, si les représentants du personnel établissent une liste commune avec les représentants de l'administration.

Nos représentants comme ceux des autres syndicats et comme ceux de l'administration doivent étudier au cas par cas les conséquences de la promotion en IE0 par rapport à la promotion en IR2.

Ils doivent intégrer que le taux de pression de IE1 en IE0 est moitié moindre que de IE1 en IR2.

Ils doivent simuler le déroulement de carrière de l'agent dans le grade d'IE0 sachant que:

- a) les échelons ont une durée normal de 24 mois, et minimum de 18 mois
- b) les gains indiciaires sont respectivement de 31, 33 et 23 points lors des passages de IE0-1 en IE0-2, de IE0-2 en IE0-3 et de IE0-3 en IE0-4
- c) l'agent IE1-5 est reclassé directement en IE0-2 et non en IE0-1 car le gain indiciaire entre IE1-5 et IE0-1 ne serait que de 23 points (indice nouveau majoré INM de 673 à INM 696) alors qu'il avait été de 31 points (de INM 642 à INM 673) lors du passage de IE1-4 en IE1-5
- d) l'agent atteint l'échelon terminal IE0-4 à INM **783** en quatre années, voire moins s'il bénéficie d'AAE

Ils doivent la comparer avec le déroulement de carrière de l'agent dans le grade d'IR2 sachant que:

- a) l'agent IE1-5 (INM 673) est reclassé en IR2-10 (INM 686) en conservant son ancienneté en IE1-5 dans la limite de 36 mois car il ne bénéficie que d'un gain indiciaire de 13 points, inférieur au gain de 31 points (de INM 642 à INM 673) dont il avait bénéficié lors du passage de IE1-4 en IE1-5
- b) selon cette ancienneté, l'agent demeure jusqu'à douze mois en IR2-10 et passe en IR2-11 à l'INM **713**
- c) l'agent viendra grossir les rangs des agents qui plafonnent en IR2 (plus de 25% de l'effectif du grade) où il risque de rester longtemps avant d'être promu en IR1-4 à INM **783** et atteindre l'INM de IE1-4

Enfin, nos représentants doivent prendre en compte l'âge de départ à la retraite annoncé par l'agent ou la date de ses 65 ans, mais aussi les probabilités que l'agent plafonne en IR2-11 jusqu'à son départ en retraite, et l'attachement de l'agent à accéder en IR (reconnaissance sociale) quelles qu'en soient les conséquences financières à court et moyen terme.

Le critère de la CGT est, comme pour le passage d'IE2 en IE1 l'ancienneté dans le corps (voir au chapitre précédent le paragraphe consacré à ce critère).

Nos représentants ont contacté les agents marqués NP; d'autant que certains promouvables à la fois en IE0 et en IR2 étaient marqués PP pour une proposition et NP pour l'autre (voir au chapitre précédent le paragraphe consacré à cette question).

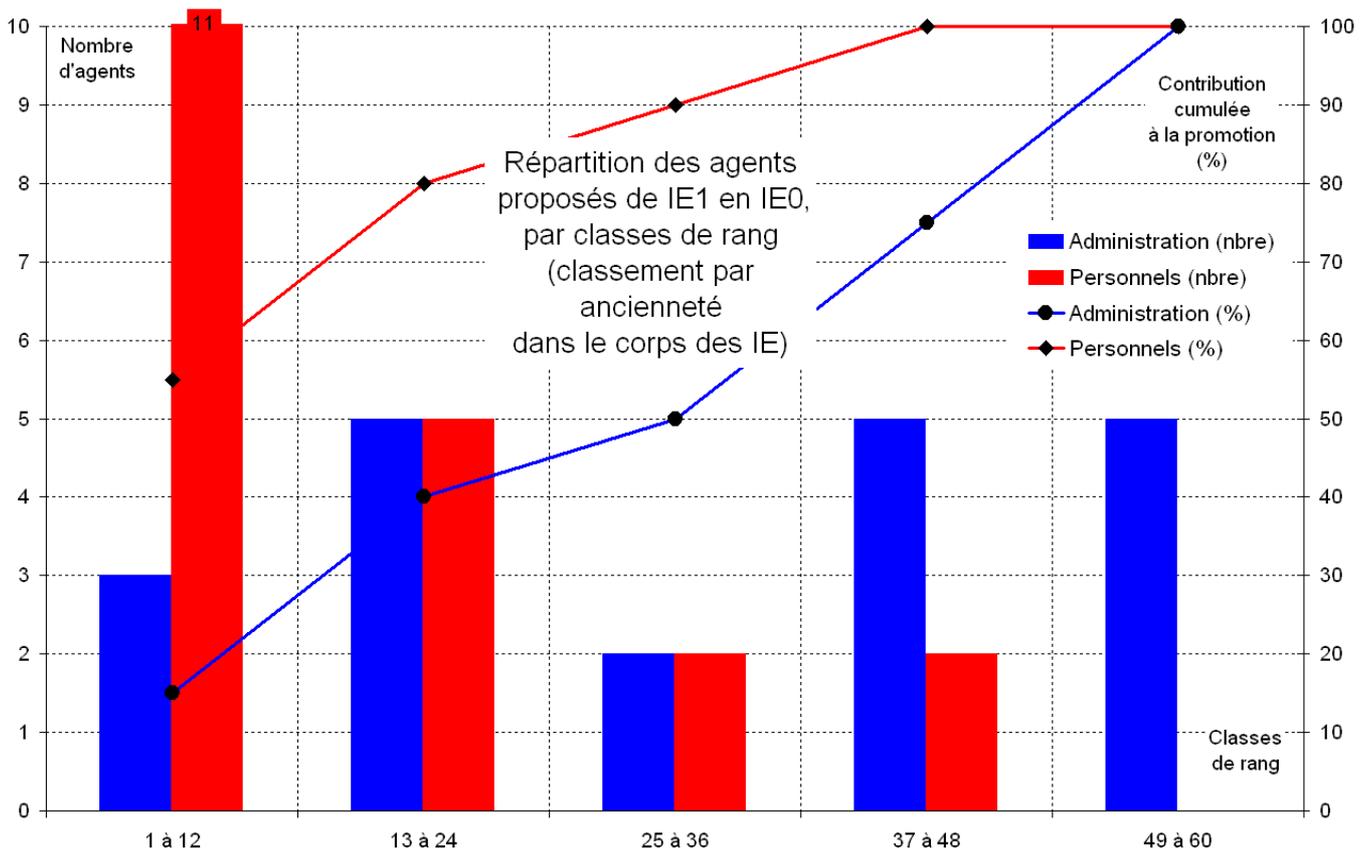
Le graphique ci-dessous représente la répartition des agents proposés par les représentants du personnel (en rouge) et de l'administration (en bleu) exprimée en nombre (barres) ou en pourcentage (lignes), répartis par classes selon le rang qu'ils occupent dans notre classement par ancienneté décroissante dans le corps des IE. 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 11 des 20 agents (55%) proposés par les représentants du personnel dans les quatre CCDD appartiennent à la première classe de rang qui correspond à 20% de l'effectif des promouvables.

Et 16 des 20 agents (80%) proposés par les représentants du personnel dans les quatre CCDD appartiennent aux deux premières classes qui correspondent à 40% de l'effectif des promouvables

Nos représentants en CAPN des IE devront faire preuve d'une plus grande fermeté pour que la promotion finale 2009 soit constituée d'au moins 75% d'agents relevant de la première classe de rang.

Cet objectif sera d'autant plus difficile à atteindre que 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.



5. IE1 en IR2

Pour la promotion 2009, 471 IE sont promouvables en IR2 via le « tour extérieur » par application de la règle interne INRA « IE ayant au moins neuf ans d'ancienneté dans le corps » plus restrictive que la règle statutaire « neuf ans de services publics dont trois ans au moins en catégorie A ».

Les CCDR doivent proposer 16 agents par listes et 8 agents seront inscrits sur le tableau d'avancement en IR2; ce qui ne signifie pas que les 8 agents seront finalement promus, d'où l'importance du classement final qui sera établi en CAPN conjointe IE-IR.

La tradition et le bon sens ont limité *de facto* la promouvabilité aux IE1, ce qui a conduit les représentants du personnel à demander aux représentants de l'administration d'écarter de leurs listes des agents IE2; certains ont refusé: nos représentants en CAPN reviendront à la charge.

Pour la CGT, ce mode de promotion est à réserver en priorité aux agents les plus « anciens » dans le corps des IE (voir au chapitre IE2 en IE1 le paragraphe consacré à ce critère).

Nos représentants ont contacté les agents marqués NP; d'autant que certains promouvables à la fois en IR2 et en IE0 étaient marqués PP pour une proposition et NP pour l'autre (voir au chapitre IE2 en IE1 le paragraphe consacré à cette question).

Le graphique ci-dessous est construit comme les graphiques précédents (voir ci-dessus les explications). Ainsi 2 des 16 agents (12,5%) 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 191 IE1 promouvables. 5 des 16 (31%) appartiennent aux deux premières classes (40% de l'effectif 191 IE1 promouvables), et 13 des 16 (80%) appartiennent aux trois premières classes (60% de l'effectif des 191 IE1 promouvables).

Il va de soi qu'il ne sera possible d'inverser cette répartition en CAPN que si nos partenaires syndicaux acceptent d'abandonner les agents proposés en commun avec l'administration qui sont très loin de satisfaire à notre critère d'ancienneté dans le corps et de négocier fermement pour que dans la liste d'aptitude, au moins quatre agents de la première classe de rang y occupent les rangs 1 à 6.

Cet objectif est réaliste, même si nous savons que 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.

