



Dix ans de bons et loyaux services : Bilan de la CAPN des TR-SAR, période 2002-2011 Avancement de grade de TRSU-SARSU en TREX-SAREX

Glossaire

CAPL	Commission Administrative Paritaire Locale
CAPN	Commission Administrative Paritaire Nationale
IE0	Grade des Ingénieurs d'Etudes Hors Classe
IE1	Grade des Ingénieurs d'Etudes de Première Classe
SAR	Corps des Secrétaires d'Administration de la Recherche
SAREX	Grade des Secrétaires d'Administration de la Recherche de Classe Exceptionnelle
SARNO	Grade de Secrétaires d'Administration de la Recherche de Classe Normale
SARSU	Grade de Secrétaires d'Administration de la Recherche de Classe Supérieure
TR	Corps des Techniciens de la Recherche
TREX	Grade des Techniciens de la Recherche de Classe Exceptionnelle
TRNO	Grade de Techniciens de la Recherche de Classe Normale
TRSU	Grade de Techniciens de la Recherche de Classe Supérieure

Résumé

Pour être promouvable en TREX-SAREX, un TRSU-SARSU doit avoir atteint le 4^{ème} échelon de son grade.

La Direction Générale a fixé la proportion des avancements en TREX-SAREX à 50% des postes par la voie de la sélection professionnelle et à 50% des postes par l'avancement au choix des TRSU-SARSU. Par décision du 09/02/2011 et pour la promotion 2011, la Direction Générale a fixé le taux de promotion à 12% de l'effectif des TRSU-SARSU promouvables en TREX-SAREX au 31/12 de l'année précédente. Les élus CGT utilisent préférentiellement l'ancienneté dans le corps des TR-SAR pour élaborer leurs propositions de promotions.

Compte tenu d'un nombre annuel de promotions fluctuant entre 19 pour les années 2004 et 2005 et 53 pour les années 2008 et 2009, et d'une tendance à se stabiliser à un peu moins de 50, et même s'ils satisfont pleinement au critère d'ancienneté en TR-SAR, les TRSU-SARSU ne peuvent espérer une promotion en TREX-SAREX que s'ils sont fortement appuyés par leur hiérarchie, que s'ils font partie de leurs premières priorités et qu'ils sont présents sur au moins une des listes qui remontent de la CAPL dont ils relèvent.

Le critère majeur de la CGT : l'ancienneté dans le corps des TR

Depuis la mise en place du statut de 1983 (décret 83-1260), la CGT a décidé de choisir comme critère majeur l'ancienneté en TR-SAR et dans des corps de la Fonction Publique analogues, d'à peu près le même niveau de recrutement ainsi que, pour quelques vieux TR-SAR, le temps passé dans la catégorie contractuelle de 3B-3D d'avant 1983.

Ce critère permet de gérer, aussi équitablement, aussi également que possible les avancements de TRSU-SARSU en TREX-SAREX quel que soit le département auquel le TRSU-SARSU appartient, quelle que soit la « discipline » dont il relève et quelle que soit l'implantation INRA (sites, centres, ...) où il travaille ou dont il dépend.

A la différence de l'ancienneté à l'INRA utilisée, au moins partiellement, par les élus d'autres listes, ce critère prend en compte les changements de corps antérieurs dont a bénéficié le TRSU-SARSU que ce soit par la voie des concours externes ou internes, de promotion sur place ou sur postes profilés, ou par la voie de l'avancement au choix, sans hiérarchiser ces modes de promotion.

Ainsi, par exemple, deux agents actuellement TR-SAR ont été recrutés en 1990, l'agent A en TR-SAR et l'agent B en AJT-AJA, et présentent tous les deux 21 ans d'ancienneté à l'INRA.

L'agent B a été promu le 1^{er} janvier 2000 dans le corps des TR-SAR

Les 21 ans d'ancienneté en TR-SAR classent l'agent A parmi les « anciens TR-SAR », tandis que les 11 ans d'ancienneté en TR-SAR de l'agent B le classent parmi les plus récents. »

Rappels des règles statutaires ou réglementaires

L'article 115 du décret 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques, modifié par le décret 2007-652 du 30 avril 2007 portant modification de certaines dispositions statutaires relatives à des corps de catégorie B de la fonction publique de l'État précise :

- a) les avancements au grade de TREX-SAREX s'effectuent par la voie de l'examen professionnel dans une proportion comprise entre un tiers et deux tiers et, pour la proportion restante, au choix,
- b) les avancements au grade de TREX-SAREX sont prononcés par le directeur général de l'établissement ;
- c) les TRSU-SARSU doivent avoir atteint le 4^{ème} échelon de leur grade pour pouvoir être inscrits, au choix, sur le tableau d'avancement au grade de technicien de classe exceptionnelle ;
- d) les techniciens de classe supérieure, pour accéder au choix au grade de TREX-SAREX, sont inscrits au tableau d'avancement par le directeur général de l'établissement, sur proposition des directeurs d'unités de recherche et des chefs de service, après avis de la commission administrative paritaire.

Sur la base du point a) ci-dessus et sous l'impulsion du syndicat CGT, la Direction Générale, après négociation avec les organisations syndicales, a fixé la proportion des avancements en TREX-SAREX à 50% des postes par la voie de la sélection professionnelle de TRNO-SARNO et de TRSU-SARSU et à 50% des postes par l'avancement au choix des seuls TRSU-SARSU, alors qu'avant la mise en œuvre du décret 2007-652 les proportions respectives étaient de 2/3 et 1/3.

En échange de cette disposition qui a augmenté le nombre d'avancements au choix des TRSU-SARSU en TREX-SAREX, la CGT a accepté que la CAPN des TR-SAR ne modifie plus le classement de la sélection professionnelle établi par le jury réputé souverain, considérant que cela ne relevait pas strictement de son rôle mais aussi parce qu'une part importante du nombre de postes ouverts à la sélection professionnelle bénéficiait plus aux TRNO-SARNO, en particulier les plus jeunes, qu'aux TRSU-SARSU, en moyenne plus âgés et plus anciens, en raison du mode d'évaluation des candidats, plus théorique, plus académique que technique.

Le syndicat CGT et ses élus ont longuement débattu de cette proposition de la Direction Générale ; les enseignements tirés des résultats des quatre dernières années confortent cette décision.

Le tableau 1 récapitule de 2002 à 2011 le nombre de TRSU-SARSU promouvables au choix en TREX-SAREX, le nombre de postes ouverts à la promotion, donc le nombre de promus et le taux de promotion, rapport entre le nombre de promus et le nombre de promouvables.

Les avancements au choix de 2002 à 2009 étaient jumelées avec les sélections professionnelles, les nombre de promouvables indiqués sont les moyennes de promouvable sur les deux ans, tandis que le nombre de promus est celui des promus au titre de la première et celui des promus au titre de la seconde année ; elles sont donc bien comparables aux données des années 2010 et 2011 organisées indépendamment des sélections professionnelles qui demeurent biennales.

Jusqu'à la mise en œuvre du décret 2007-652, le nombre de postes ouverts à l'avancement de TRSU en TREX était fixé par la tutelle ministérielle, depuis la Direction Générale est habilitée à fixer ce nombre de postes, elle a fixé le taux de promotion 2011 à 12% par décision A20110209 du 9 février 2011.

Années	Nombre de TRSU-SARSU promouvables	Nombre de promus	Taux de promotion	Nombre annuel de promus	Taux de promotion annuel
2002 - 2003	513	44	8,58	22	4,29%
2004 - 2005	529	37	6,99	19	3,50%
2006 - 2007	526	44	8,37	22	4,18%
2008 - 2009	498	105	21,08	53	10,54%
2010	403	48	12,00%	47	11,66%
2011	408	49	12,00%	47	11,76%

Tableau 1 : Nombre de TRSU-SARSU promouvables, de promus et taux de promotion, campagnes 2002-2011

La mise en œuvre du décret 2007-652 a induit un triplement du taux de promotion annuel entre 2002 et 2009, depuis ce taux est resté sous la barre des 12%.

Nous exigeons que la Direction Générale aligne ce taux à **25% comme pour les avancements d'IE1 en IE0** ce qui satisferait une de nos revendications majeures.

Méthode de travail des élus CGT-INRA

Etape 1 : A réception du fichier des TRSU-SARSU promouvables en TREX-SAREX, les élus CGT en CAPL et CAPN déterminent l'ancienneté dans le corps des TR-SAR de chaque agent en y intégrant les anciennetés acquises dans d'autres corps de la catégorie B de la Fonction Publique du même niveau.

Etape 2 : Les élus CGT ordonnent les TRSU-SARSU promouvables en TREX-SAREX selon cette ancienneté décroissante et déterminent la classe d'ancienneté dont relève chaque agent : le tableau 2 ci-après détaille les caractéristiques de ces classes.

Etape 3 : Les élus CGT collationnent, pour chaque agent, l'avis de son directeur d'unité quant à son avancement (proposé prioritairement PP, proposé P, non proposé NP, opposition OP) et l'avis de son président de centre qui confirme ou infirme, renforce ou modère, l'avis du directeur d'unité.

La liste des propositions des élus CGT est constituée à partir du classement selon l'ancienneté dans le corps des TR-SAR des agents proposés ou proposés prioritairement, avec parfois des agents notés NP mais très anciens et très proches du départ en retraite.

Les élus CGT étudient d'une manière approfondie les dossiers des agents non proposés NP et a fortiori les cas d'opposition OP et prennent contact avec les agents concernés.

Si les agents le souhaitent, les élus CGT envisageront avec les représentants de l'administration et dans le cadre de la CAPL et/ou de la CAPN, des solutions destinées à permettre à ces agents de sortir de ces situations difficiles.

Etape 4 : Les élus CGT confrontent avec les élus des autres listes à partir de tous les éléments ci-dessus et ceux remontés des CAPL, en vue d'établir des propositions de promotion aussi communes que possible.

Etape 5 : Lors de la CAPN proprement dite, les élus CGT négocient sur la base des propositions définies ci-dessus, ou de leurs propositions initiales en cas de désaccord, et des propositions de l'administration. La liste de propositions ou, plus rarement, la partie commune et les parties séparées, est donc bien **le résultat de compromis** passés entre les délégués du personnel (ancienneté dans le corps et/ou ancienneté à l'INRA) et les représentants de l'administration (mérite).

Etape 6 : En cas de compromis acceptables par tous, la CAPN soumet la liste de propositions à Madame la Présidente pour qu'elle la valide.

En cas de désaccord persistant, la CAPN soumet la partie commune et les parties séparées à Madame la Présidente pour qu'elle valide la première et arbitre au sein des autres.

Les élus CGT ainsi que les élus des autres listes développent auprès d'elle les arguments en faveur des agents présentés par eux seuls afin qu'elle procède à l'arbitrage en toute connaissance de cause.

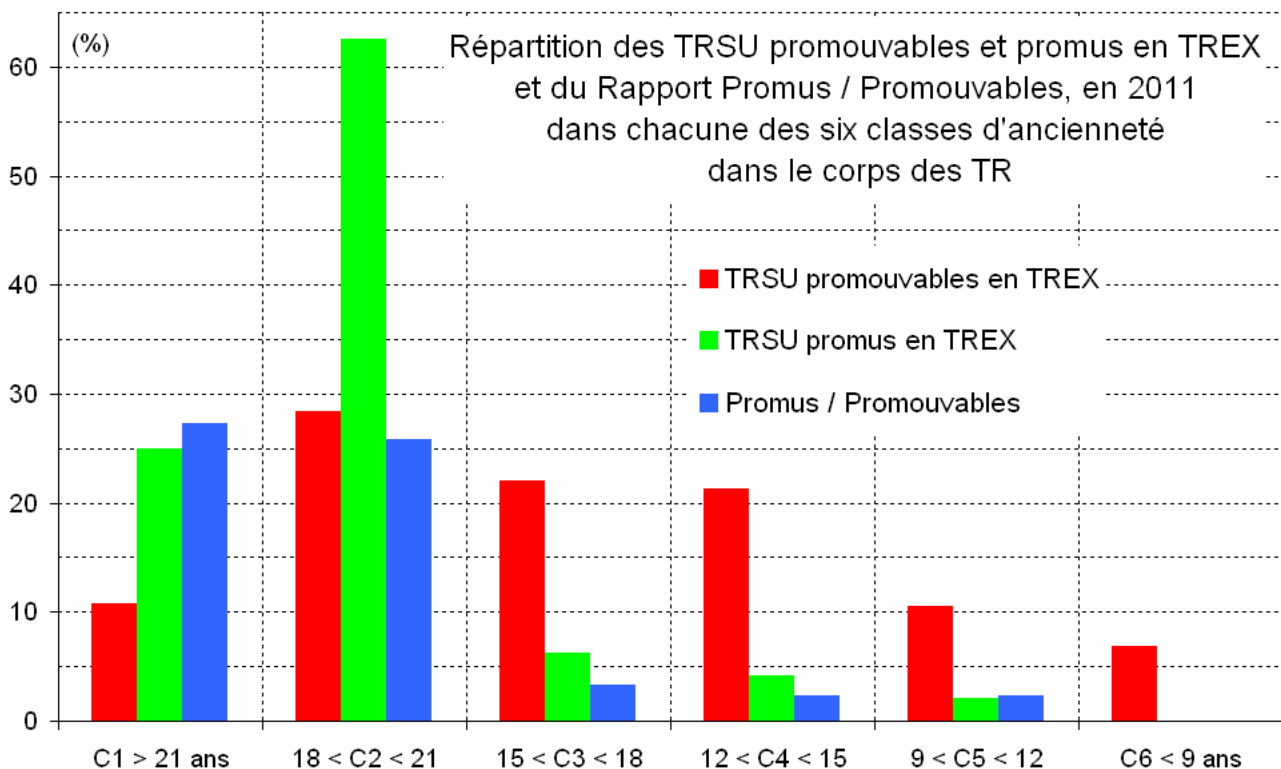
Durant ces phases de négociation, les élus CGT s'appuient sur des graphiques du type de ceux présentés ci-après :

- en rouge, la proportion des TRSU-SARSU promouvables en TREX-SAREX, pour chacune des six classes,

- en vert, la proportion des TRSU-SARSU promus en TREX-SAREX, pour chacune des six classes.

Ces histogrammes présentent également, en bleu et pour chacune des six classes, la valeur du rapport entre le nombre de promus et le nombre de promouvables, multipliée par 100.

Ainsi, le graphique 1 ci-dessous pour 2011 et les graphiques annexés pour les années 2002 à 2010 permettent de comparer les classes entre elles, pour une année donnée.



Graphique 1 : Caractéristiques des six classes, promotions de TRSU-SARSU en TREX-SAREX au choix en 2011

- Classe C1 : 11% des promouvables et 25% des promus ont une ancienneté supérieure à 21 ans, 12 des 44 promouvables ont été promus (Pro/Pro = 27).
- Classe C2 : 28% des promouvables et 63% des promus ont une ancienneté comprise entre 18 et 21 ans, 30 des 116 promouvables ont été promu (Pro/Pro = 26).
- Classe C3 : 22% des promouvables et 6% des promus ont une ancienneté comprise entre 15 et 18 ans, 3 des 90 promouvables ont été promus (Pro/Pro = 3,3).
- Classe C4 : 21% des promouvables et 4% des promus ont une ancienneté comprise entre 12 et 15 ans, 2 des 87 promouvables ont été promus (Pro/Pro = 2,3).
- Classe C5 : 11% des promouvables et 2% des promus ont une ancienneté comprise entre 9 et 12 ans, 1 des 43 promouvables a été promu (Pro/Pro = 2,3).
- Classe C6 : 7% des promouvables ont une ancienneté inférieure à 9 ans, aucun n'a été promu.
- **87% de la promotion a une ancienneté en TR-SAR égale ou supérieure à 18 ans.**

Évolution des promouvables de 2004 à 2011

Ainsi qu'indiqué plus haut, les élus CGT ont systématiquement ordonné les TRSU-SARSU promouvables une année donnée, selon l'ancienneté décroissante dans le corps des TR-SAR et, quand l'information fournie par les fichiers de la DRH sur la carrière dans la Fonction Publique avant l'entrée des TR-SAR à l'INRA est fiable, ils prennent en compte l'ancienneté dans des corps de la catégorie B de la Fonction Publique, analogues au corps des TR-SAR.

Dans un second temps, les délégués placent les TRSU ainsi ordonnancés dans des classes annuelles d'ancienneté dont les caractéristiques sont résumées dans le tableau 2.

Le graphique 2 présente l'évolution de 2002 à 2011 de la part relative des effectifs de chacune des six classes en TRSU-SARSU promouvables au choix en TREX-SAREX.

De 2002-2003 à 2006-2007, la part relative de la classe C1 (turquoise) passe de 17% (34% sur deux ans) à 8,5% (17% sur deux ans), ceci illustre bien un « vieillissement » du grade lié au faible taux de promotion, entre 3,5% et 4,2% de 2002 à 2007 (voir tableau 1).

Sous l'effet de la pression continue des élus CGT de promouvoir préférentiellement les agents ayant une forte ancienneté dans le corps, la part relative de la classe C1 passe de 8,9% en 2008 et 2009 (17,8% sur deux ans) à 13% en 2010 mais retombe à 10,8% en 2011.

La classe C2 (verte) varie entre 13% et 16,5% entre 2002-2003 et 2008-2009, elle est remontée à 24,6% en 2010 et 28,4% en 2011.

La classe C3 (jaune) croit régulièrement de 9% en 2004-2005 à 37% en 2008-2009, elle est retombée à 27% en 2010 et est remontée 22% en 2011, ce qui illustre bien le rajeunissement de ce grade.

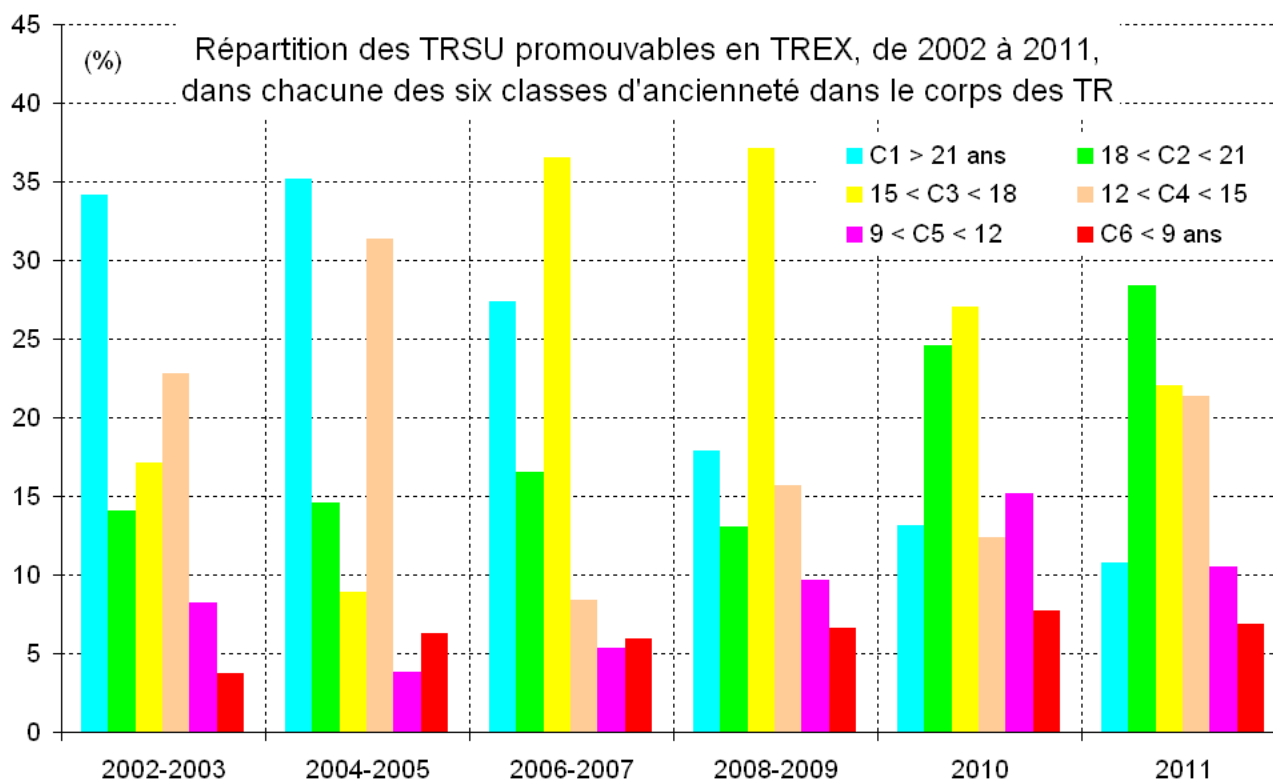
La classe C4 (orange) est brutalement tombée de 31,4% en 2004-2005 et 8,4% en 2006-2007 pour ensuite remonter à 15,7% en 2008-2009, puis 12,4% en 2010 et 21,3% en 2011.

La classe C5 (rose) varie entre 3,8% en 2004-2005 et 15,1% en 2010.

La classe C6 (rouge) varie de 3,7% de 2002-2003 à 7,7% en 2010.

Classe	Couleur	Ancienneté en TR ou analogue	Part dans l'effectif total des promouvables	Part dans l'effectif total des promus
C1	Turquoise	Supérieure à 21 ans	De 34% en 2002-2003 à 11% en 2011	De 84% en 2004-2005 à 25% en 2011
C2	Vert	Comprise entre 18 et 21 ans	De 14% en 202-2003 à 28% en 2011	De 5% en 2004-2005 à 63% en 2011
C3	Jaune	Comprise entre 15 et 18 ans	De 37% e, 2006-2007 à 22% en 2011	Entre 3% en 2004-2005 et 25% en 2008-2009
C4	Orange	Comprise entre 12 et 15 ans	Entre 8% en 2006-2007 et 31% en 2004-2005	Entre 0% en 2006-2007 et 9% en 2002-2003
C5	Rose	Comprise entre 9 et 12 ans	Entre 4% en 2004-2005 et 15% en 2010	Entre 0% en 2006-2007 et 3% e, 2004-2005
C6	Rouge	Inférieure à 9 ans	Entre 4% en 2002-2003 et 7% en 2010	nulle

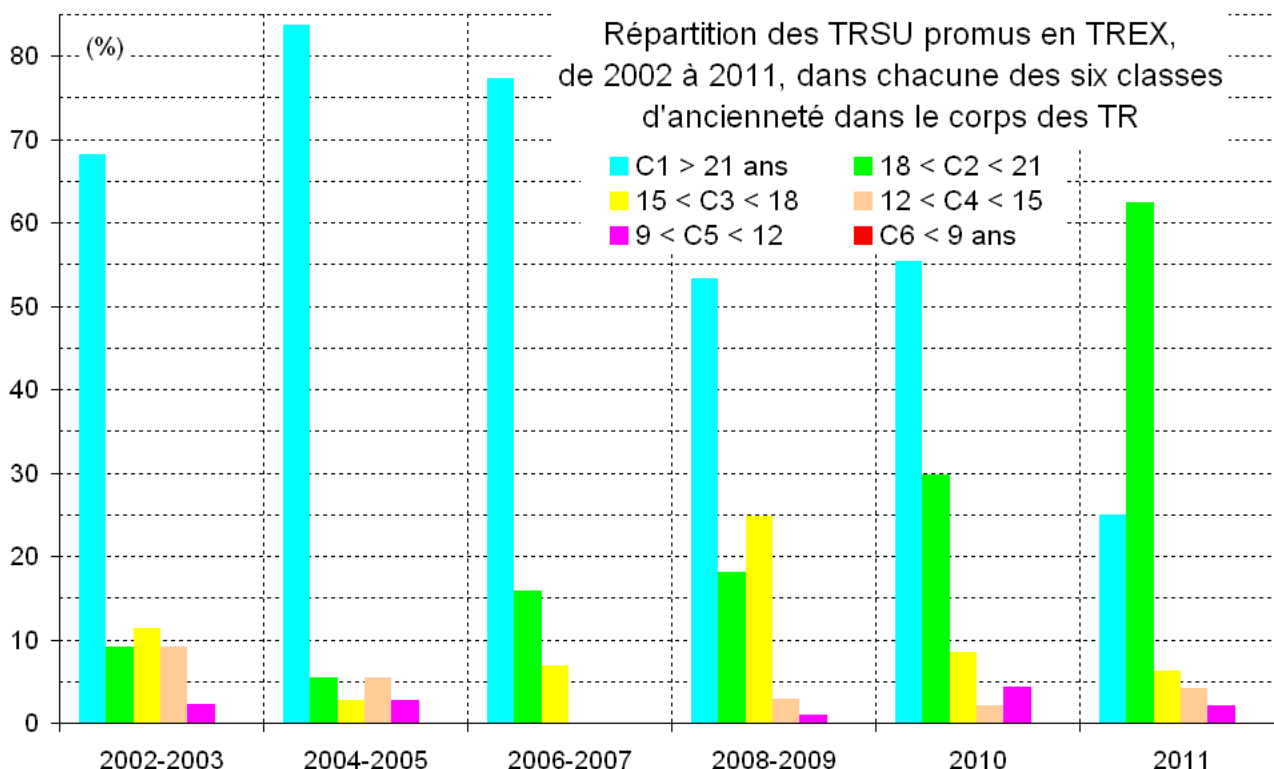
Tableau 2 : Classes d'ancienneté des TRSU-SARSU promouvables au choix en TREX-SAREX



Graphique 2 : Évolution de 2002 à 2011 de la part relative des effectifs des six classes d'ancienneté, des TRSU-SARSU promouvables au choix en TREX-SAREX

Évolution des promus de 2002 à 2011

Utilisant le même code couleur, le graphique 2 présente l'effectif relatif de chacune des six classes dans la promotion annuelle de TRSU-SARSU en TREX-SAREX au choix.



Graphique 2 : Évolution de 2002 à 2011 de la part relative des effectifs des six classes d'ancienneté : TRSU-SARSU promus au choix en TREX-SAREX

L'objectif des élus CGT est de maximiser les parts relatives des classes C1 (turquoise) et C2 (vert) dans la promotion annuelle et, simultanément, de minimiser celles des classes C5 (rose) et C6 (rouge).

Ainsi, en 2002-2003, plus de 68% de la promotion ont une ancienneté en TR-SAR de plus de 21 ans et plus de 77% ont plus de 18 ans : classes C1 (turquoise) et C2 (vert).

En 2004-2005, les élus CGT ont amélioré ces taux, respectivement à 83% et 89,2%, puis en 2006-2007 respectivement à 77,3% et 93,2%

Après un « creux » à 71,4% en 2008-2009, 85% de la promotion de 2010 ont une ancienneté en TR-SAR de plus de 18 ans et 87,5% en 2011.

L'effectif des promus de la classe C5 (rose) varie entre 0 en 2006-2007 et 2 en 2010.

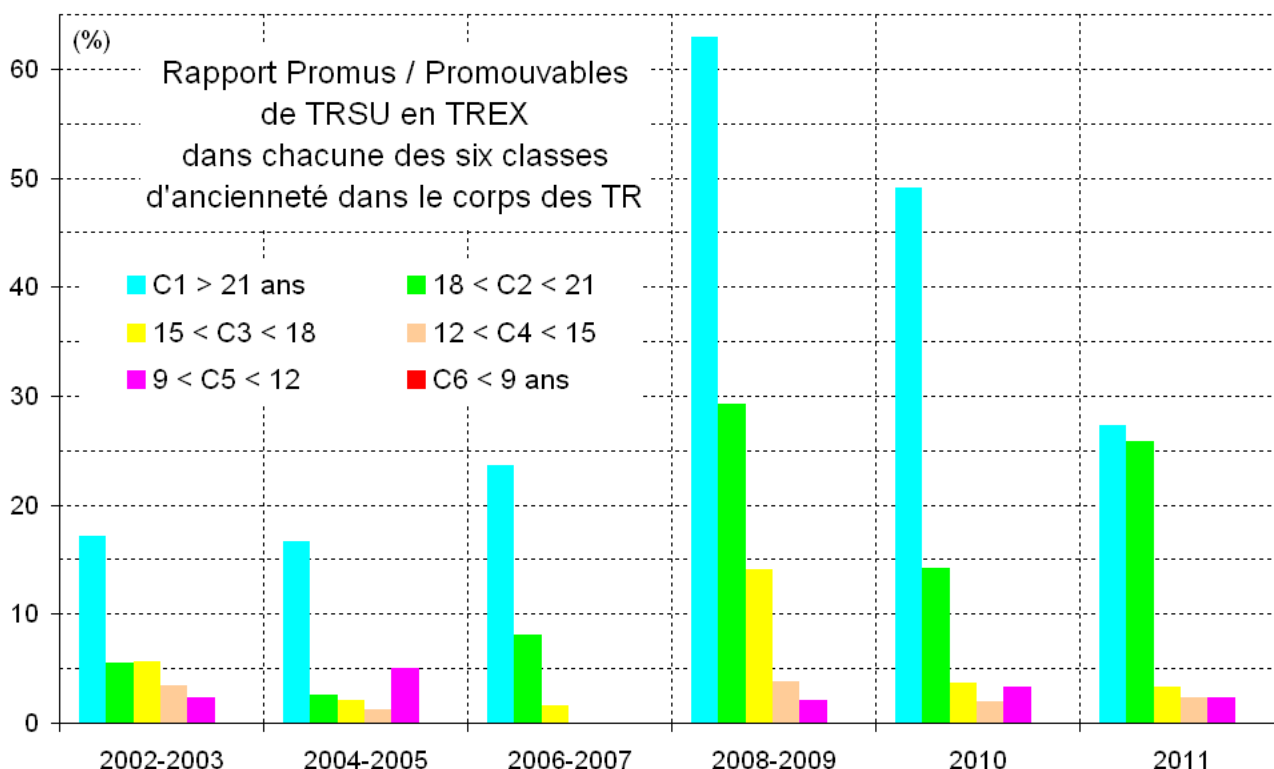
Évolution du rapport promus / promouvables de 2002 à 2011

Utilisant le même code couleur, le graphique 3 présente l'évolution de 2002 à 2011, des rapports entre l'effectif de TRSU-SARSU promus en TREX-SAREX au choix et l'effectif de promouvables de chacune des classes ; les classes dont le rapport est nul ne sont pas représentées.

Le rapport promus / promouvables de la classe C1 (turquoise) varie entre 16,7 et 23,6 au cours des campagnes 2002-2003 à 2006-2007, puis monte brutalement à 62,9 en 2008-2009 (56 promus sur 89 promouvables) puis décroît tout aussi rapidement à 49,1 en 2010 (26 promus sur 53 promouvables) et à 27,3 en 2011 (12 promus sur 44 promouvables).

Cette décroissance est le signe d'une raréfaction d'agents acceptables par l'administration parmi les plus anciens (Classe 1) que l'action des élus CGT a permis de « remplacer » par des agents de la classe 2, entre 18 et 21 ans d'ancienneté dans le corps des TR-SAR : 29,2 en 2008-2009 (18 promus sur 65 promouvables), 14,1 en 2010 (14 promus sur 109 promouvables) et 25,9 en 2011 (30 promus sur 116 promouvables).

Les rapports pour les autres classes sont égaux ou inférieurs à 5 (environ 5 promus sur 100 promouvables) sauf en 2008-2009 où le rapport de la classe 3 (jaune) est de 14 : 26 promus sur 185 promouvables ont une ancienneté en TR-SAR comprise entre 15 et 18 ans.



Graphique 3 : Évolution de 2003 à 2011 et pour chacune des six classes d'ancienneté des rapports entre l'effectif des TRSU-SARSU promus au choix en TREX-SAREX et l'effectif des promouvables.

Ces résultats doivent conduire les élus CGT à demeurer vigilants et convaincants auprès des élus des autres listes pour que la promotion de TRSU-SARSU en TREX-SAREX continue de bénéficier en priorité aux agents anciens dans le corps des TR-SAR.

En guise de conclusion

Même si ces résultats ne peuvent pas être mis au seul crédit des élus CGT, puisqu'ils portent sur les promotions effectives, validées par la Direction Générale, leur action continue, pugnace mais également pédagogique a permis d'atteindre ces résultats.

Nos candidats et donc les élus de la prochaine mandature s'engagent à poursuivre dans la même direction, dans un contexte où la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) appliquée à l'INRA, via le schéma directeur des fonctions d'appui, va rendre leur tâche plus difficile que lors des mandatures précédentes.

Sur la base de ces acquis et de leurs engagements, ils vous demandent de leur attribuer votre confiance en les soutenant et en votant pour les listes CGT-INRA.

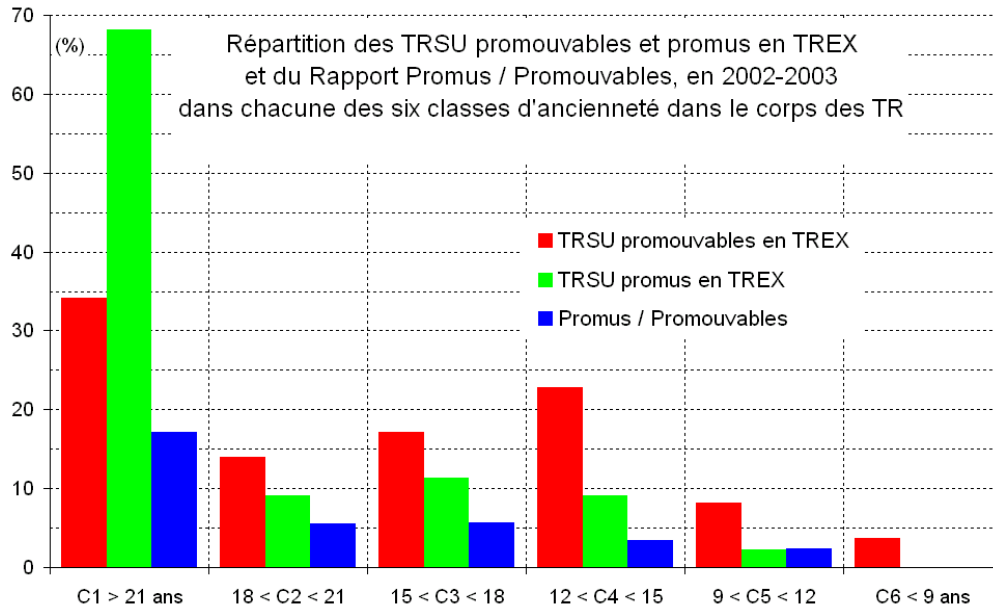
Le tableau ci-dessous regroupe les données utilisées pour réaliser les graphiques de ce document.

Effectifs de TRSU-SARSU promouvables au choix en TREX-SAREX												
Classes	Valeurs absolues						Valeurs relatives					
	2002-2003	2004-2005	2006-2007	2008-2009	2010	2011	2002-2003	2004-2005	2006-2007	2008-2009	2010	2011
C1 > 21 ans	175	186	144	89	53	44	34,11	35,16	27,38	17,87	13,15	10,78
18 < C2 < 21	72	77	87	65	99	116	14,04	14,56	16,54	13,05	24,57	28,43
15 < C3 < 18	88	47	192	185	109	90	17,15	8,88	36,50	37,15	27,05	22,06
12 < C4 < 15	117	166	44	78	50	87	22,81	31,38	8,37	15,66	12,41	21,32
9 < C5 < 12	42	20	28	48	61	43	8,19	3,78	5,32	9,64	15,14	10,54
C6 < 9 ans	19	33	31	33	31	28	3,70	6,24	5,89	6,63	7,69	6,86
Total	513	529	526	498	403	408	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

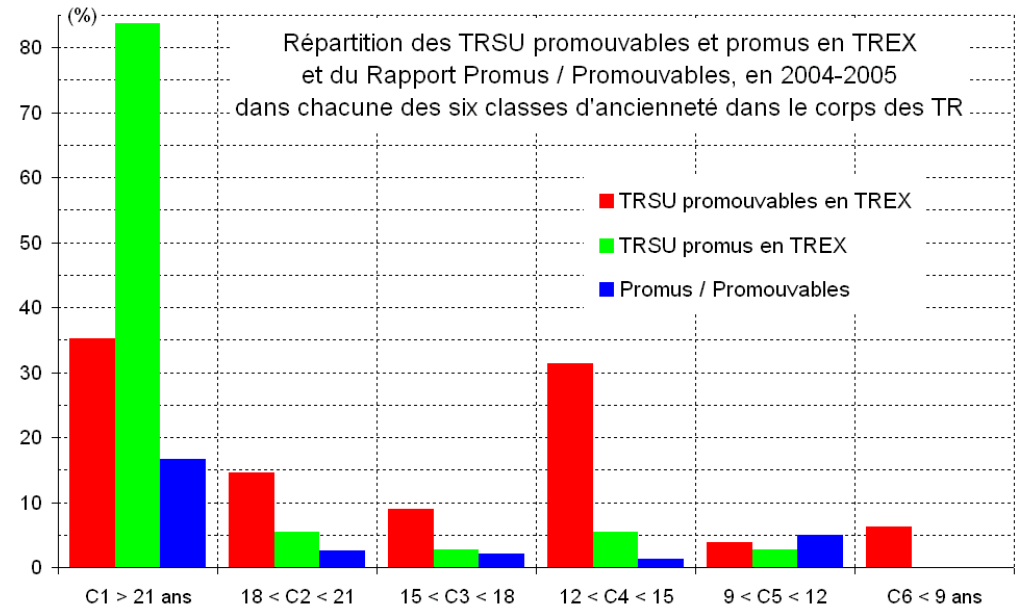
Effectifs de TRSU-SARSU promus au choix en TREX-SAREX												
Classes	Valeurs absolues						Valeurs relatives					
	2002-2003	2004-2005	2006-2007	2008-2009	2010	2011	2002-2003	2004-2005	2006-2007	2008-2009	2010	2011
C1 > 21 ans	30	31	34	56	26	12	68,18	83,78	77,27	53,33	55,32	25,00
18 < C2 < 21	4	2	7	19	14	30	9,09	5,41	15,91	18,10	29,79	62,50
15 < C3 < 18	5	1	3	26	4	3	11,36	2,70	6,82	24,76	8,51	6,25
12 < C4 < 15	4	2		3	1	2	9,09	5,41		2,86	2,13	4,17
9 < C5 < 12	1	1		1	2	1	2,27	2,70		0,95	4,26	2,08
C6 < 9 ans												
Total	44	37	44	105	47	48	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Classes	Promus/promouvables de TRSU en TREX					
	2002-2003	2004-2005	2006-2007	2008-2009	2010	2011
C1 > 21 ans	17,14	16,67	23,61	62,92	49,06	27,27
18 < C2 < 21	5,56	2,60	8,05	29,23	14,14	25,86
15 < C3 < 18	5,68	2,13	1,56	14,05	3,67	3,33
12 < C4 < 15	3,42	1,20		3,85	2,00	2,30
9 < C5 < 12	2,38	5,00		2,08	3,28	2,33
C6 < 9 ans						
Total	8,58	6,99	8,37	21,08	11,66	11,76

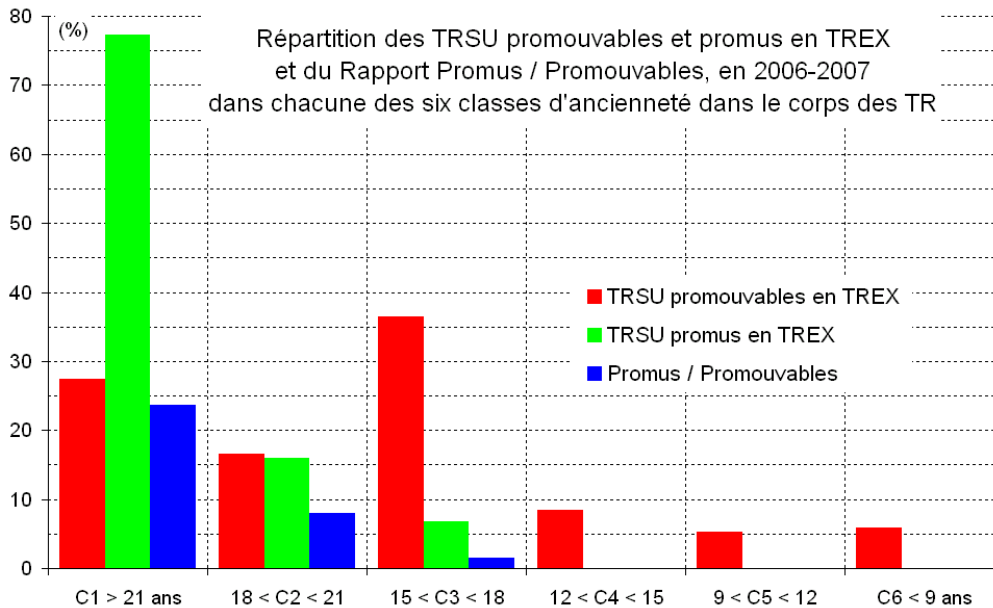
Tableau 3 : Données absolues et relatives des TRSU-SARSU promouvables au choix en TREX-SAREX, années 2002 à 2011



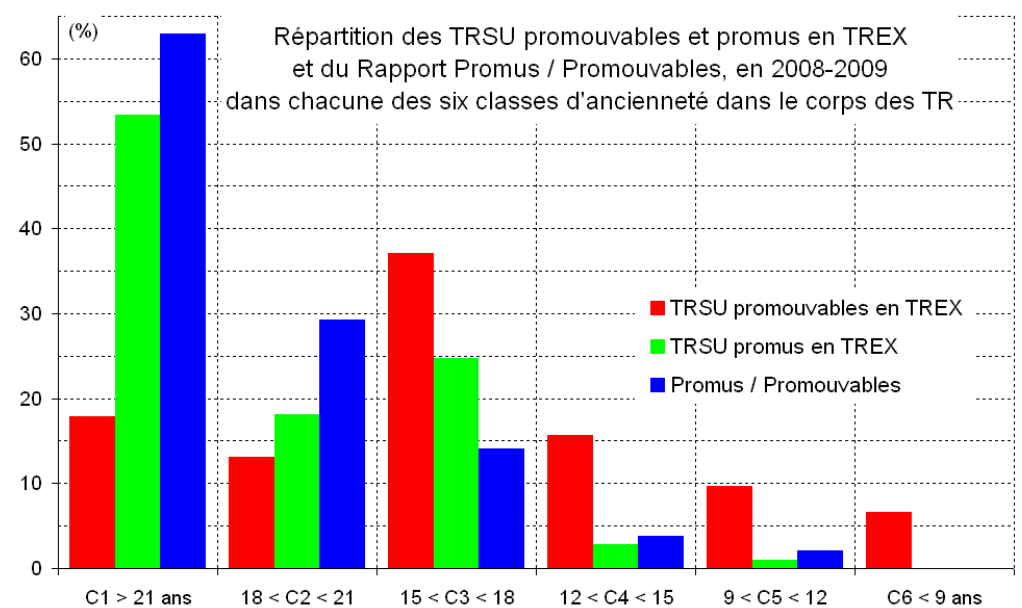
En 2002-2003, près de 70% de la promotion ont plus de 21 ans d'ancienneté en TR



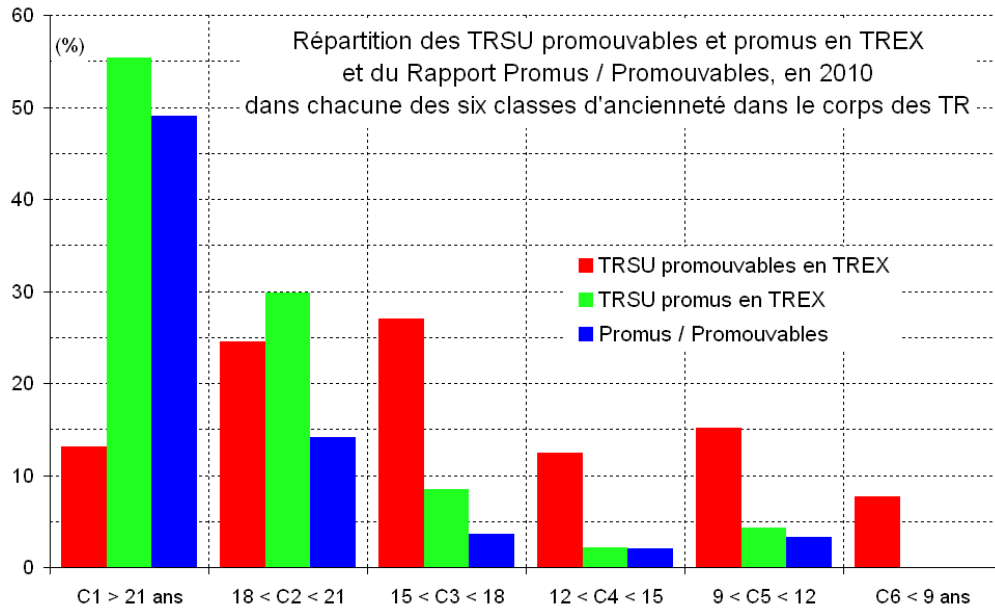
En 2004-2005, près de 85% de la promotion ont plus de 21 ans d'ancienneté en TR



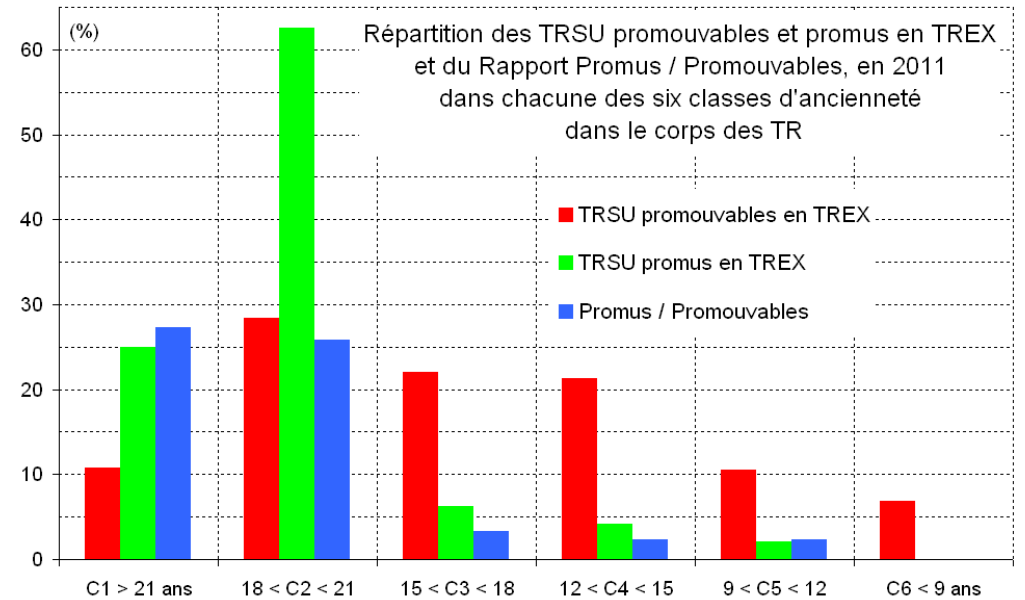
En 2006-2007, plus de 75% de la promotion ont plus de 21 ans d'ancienneté en TR



En 2008-2009, 53% de la promotion ont plus de 21 ans et 71% plus de 18 ans



En 2010, 55% de la promotion ont plus de 21 ans et 85% plus de 18 ans en TR



En 2011, 25% de la promotion ont plus de 21 ans et 88% plus de 18 ans en TR