



**Bilan des Promotions en CAPN
du corps des Assistants Ingénieurs
période 2002-2007**

(version du 18 janvier 2007)

Ce document fait le bilan des résultats des CAPN en matière d'avancements de grade et de changements de corps sur la période 2002-2007 et émet quelques recommandations destinées à étayer la campagne électorale pour le renouvellement des délégués en CAPL et en CAPN et la campagne d'avancements 2008

Table des matières du cahier

0	Récapitulatif du bilan	3
1	Considerations techniques	4
1.1	Objectifs et observations	5
1.2	Taux de pression	5
1.3	Notre critère primordial	7
1.3.1	Principe de base	7
1.3.2	Les déciles pour les changements de corps.....	7
1.4	Graphiques types	7
1.4.1	Taux de pression.....	7
1.4.2	Changements de corps.....	7
1.5	L'indice de bonification	9
1.5.1	Détermination de l'indice.....	9
1.5.2	Tests logiques	9
1.5.3	Vers l'utilisation de la date de titularisation	9
2	Promotions gérées par la CAPN des Assistants Ingénieurs	10
2.1	Changement de corps : AI en IE	10
2.1.1	Avant-propos	11
2.1.2	Taux de pression.....	11
2.1.3	Diagramme des promus.....	11
2.1.4	Recommandations pour 2008.....	11
2.1.5	Non aux quotas par CCDR	12

0 RECAPITULATIF DU BILAN

Le tableau ci-dessous récapitule le bilan des changements de corps AI en IE2 de 2002 à 2007

Année	Nombre de promouvables	Nombre de collègues promus	Collègues proposés par les délégués CGT en CAPN	
			Nombre	Pourcentage
2002	410	10	5	50
2003	432	13	7	53,9
2004	408	14	11	78,6
2005	435	9	8	88,9
2006	471	15	10	66,7
2007	440	9	6	66,7

Les collègues proposés par nos délégués en CAPN représentent au moins la moitié de chacune des promotions annuelles, plus de 60% en 2006 et 2007, plus de 70% en 2004 et près de 90% en 2005. Nos délégués continueront d'agir pour maintenir voire augmenter cette proportion dans les années qui viennent.

1 CONSIDERATIONS TECHNIQUES

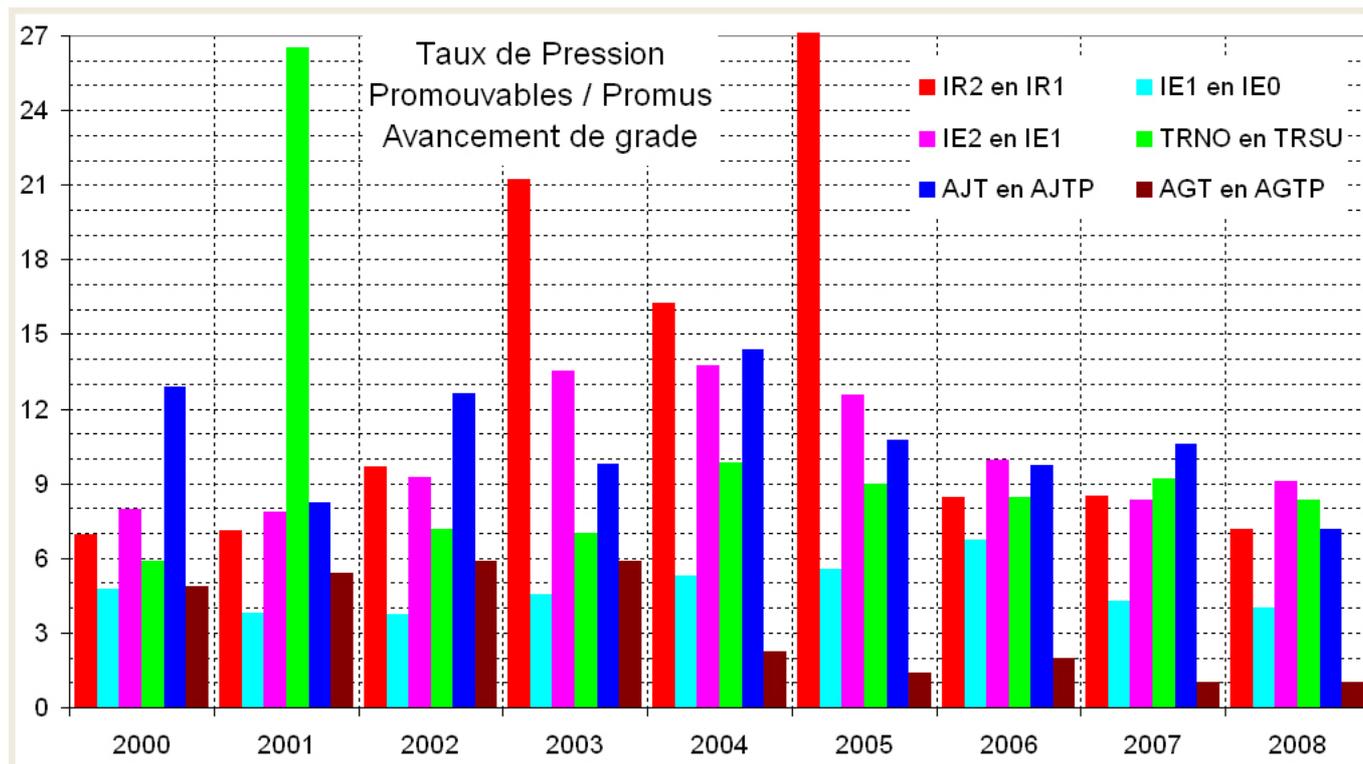


Figure 1-1: Evolution des taux de pression Promouvables / Promus pour les avancements de grade de 2000 à 2008 (valeurs annoncées)

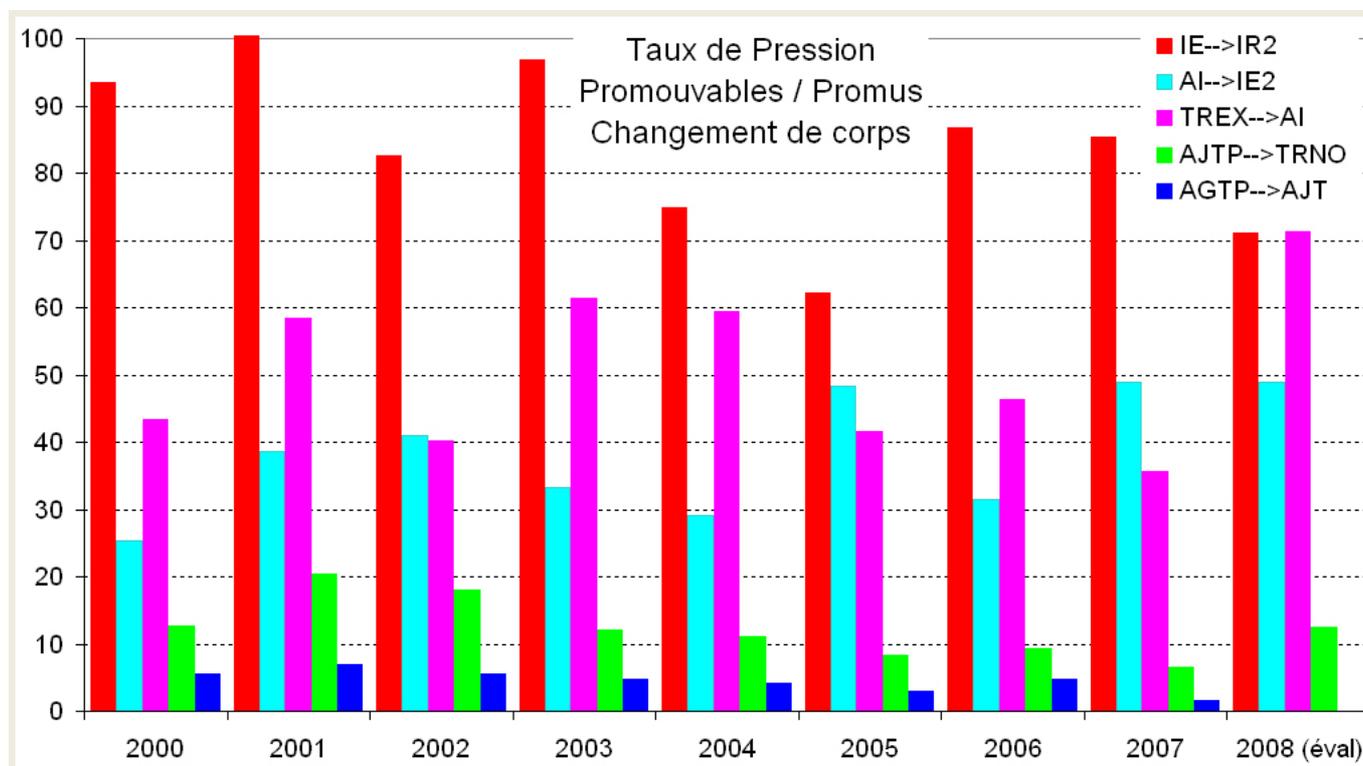


Figure 1-2 : Evolution des taux de pression Promouvables / Promus pour les changements de corps de 2000 à 2008

Les valeurs 2008 sont évaluées par application de la clause de sauvegarde sur la base :

- d'un nombre de promouvables 2008 est égal au nombre de promouvables 2007 pour chaque type de promotion
- le nombre de postes en 2008 est égal au 1/120^{ème} des IR et aux 1/100^{èmes} des IE, AI et TR en activité ou en détachement au 31 décembre 2007

1.1 OBJECTIFS ET OBSERVATIONS

1. Analyser a posteriori la répartition des promus aux avancements de grade, au titre des campagnes 2003 à 2007; les collègues promouvables sont ordonnés selon leur ancienneté dans le corps

2. Analyser a posteriori la répartition des promus aux changements de corps au choix (tour extérieur), au titre des campagnes 2003 à 2007 ; les collègues promouvables sont ordonnés selon leur ancienneté dans leur corps de départ

3. Renforcer la pertinence de notre critère majeur « Ancienneté dans le corps » pour élaborer nos listes de propositions en 2008

4. Identifier les cas où ce critère se heurte à des contraintes fortes qui peuvent conduire nos délégués à des compromis avec nos partenaires syndicaux

5. Renforcer nos arguments aussi bien vis-à-vis de nos partenaires syndicaux que des représentants de l'administration, mais également envers nos électeurs en CAPN

6. Améliorer notre communication vis-à-vis de nos collègues promouvables et non-promouvables afin de conforter nos résultats aux prochaines élections professionnelles

7. Etre à même de mener une campagne la plus efficace et pertinente possible pour des déroulements de carrière plus satisfaisants alors que le gouvernement veut réduire le nombre de corps dans la fonction publique ainsi que les possibilités de promotions par avancement de grade.

Les modifications statutaires du décret 2007-653 du 30 avril 2007 ne modifient pas le mécanisme des avancements accélérés d'échelon et n'induisent pas de grands bouleversements dans les changements de corps d'AI en IE2.¹

1.2 TAUX DE PRESSION

Les taux de pression pour les avancements de grade comme pour les changements de corps peuvent s'exprimer par rapport :

- aux nombres de propositions que doivent élaborer les instances « locales » CAPL et CCCR,
- aux nombres de promotions au titre des avancements de grade
- aux nombres d'inscriptions sur la liste d'aptitude pour les changements de corps :

Les figures 1-1 et 1-2 présentent l'évolution concomitante de ces taux de pression dans les cinq corps de l'INRA.

Pour les changements de corps au choix ou « tour extérieur », les taux d'inscription résulte de l'application des nouvelles règles spécifiques à chaque corps établissant un rapport entre le nombre de nominations au corps supérieur par concours et détachements et le nombre de promotions au choix.

Les nombres de nominations n'étant en général pas connus avec précision lors des CAPN, celles-ci élaborent des listes d'aptitude : les collègues en fin de liste ne sont pas assurés d'être effectivement promus.

Les taux de pression sont calculés a posteriori.

La Direction Générale définit le taux de pression comme le rapport entre le nombre de promotions (ou d'inscriptions) et le nombre de collègues promouvables ; elle utilise cette formulation dans ses notes de service.

Son mode de calcul valorise le nombre de promotions (ou d'inscriptions) et son taux varie entre 0 et 1 (entre 0 et 100 lorsqu'il est exprimé en %).

Ainsi, pour un nombre fixe de collègues promouvables, une augmentation du taux de pression traduit une augmentation du nombre de promotions

Nous, au contraire, nous définissons le taux de pression comme le rapport entre le nombre de collègues promouvables et le nombre de promotions (ou d'inscriptions).

Notre mode de calcul valorise le nombre de collègues promouvables et notre taux peut prendre n'importe quelle valeur supérieure à 1.

Ainsi, pour un nombre fixe de collègues promouvables, notre taux :

- diminue lorsque le nombre de promotions (ou d'inscriptions) augmente, la pression est moindre,
- augmente lorsque le nombre de promotions (d'inscriptions) diminue, la pression augmente.

Comme jusqu'ici, nous n'avons pas constaté de brutales modifications du nombre de collègues promouvables d'une année sur l'autre, pour nous, les années favorables sont des années où les taux de pression diminuent.

De part sa nature même, notre taux diminuerait artificiellement si le nombre de collègues promouvables diminuait plus vite que le nombre de promotions (d'inscriptions), en cas de départ massif à la retraite par exemple.

Nous devons donc suivre concomitamment, les évolutions du nombre de promouvables et le nombre de promotions effectives pour chaque type de promotions afin de pouvoir anticiper et mobiliser nos forces.

¹ Pour en savoir plus, voir le Cahier « Statut du corps des Assistants Ingénieurs »

1.3 NOTRE CRITERE PRIMORDIAL

1.3.1 Principe de base

Notre critère de classement primordial est l'ancienneté dans le corps et les catégories de contractuelles antérieures à la titularisation de 1984-1985.

C'est le seul critère fiable dans le fichier du personnel car il prend en compte le temps passé dans le corps, et le temps passé dans les catégories de contractuels correspondantes.

En revanche, ce critère ne prend pas en compte les durées de mise en disponibilité personnelle.

Il permet de suivre attentivement le déroulement de carrière des anciens mais n'empêche pas la promotion des collègues plus jeunes.

Dans nos tableaux, les collègues sont classées/classés selon l'ancienneté dans le corps décroissante :

- à ancienneté dans le corps égale selon l'ancienneté à l'INRA décroissante
- à ancienneté à l'INRA égale selon l'âge décroissant.

Ainsi, chaque collègue promuable occupe un rang croissant, le numéro 1 est attribué au plus ancien dans le corps.

Les fiches ci-après sont destinées à démontrer que notre critère permet d'assurer la dynamique des corps et qu'il est partagé en partie par nos partenaires syndicaux et l'administration.

1.3.2 Les déciles pour les changements de corps

L'effectif des collègues promouvables EAP aux changements de corps est divisé en dix parties égales « déciles », les bornes des classes sont :

- D01 : du rang 1 au rang $EAP/10$
- D02 : du rang $EAP/10$ au rang $2 * EAP/10$
- D03 : du rang $2 * EAP/10 + 1$ au rang $3 * EAP/10$
- D04 : du rang $3 * EAP/10 + 1$ au rang $4 * EAP/10$
- D05-10 : du rang $4 * EAP/10 + 1$ au rang EAP

Plus l'effectif de promus de la classe D01 sera élevé dans la promotion d'une année donnée, plus sa part relative sera élevée et plus nous pourrons dire que la cette promotion a été effectuée en cohérence avec notre critère primordial.

1.4 GRAPHIQUES TYPES

1.4.1 Taux de pression

Les graphiques sont homogènes pour tous les types de promotion :

- Ordonnées de gauche, cercles rouges, nombre de collègues promouvables / nombre de postes
- Ordonnées de droite, diamants bleus, nombre de postes / nombre de collègues promouvables, en %
- Abscisses : année de promotion.

1.4.2 Changements de corps

Les histogrammes sont homogènes.

- Ordonnées de gauche : Nombre de promus dans chacune des quatre classes D01 à D04 et du groupe de classes D05-10, échelle optimisée d'un graphique à l'autre
- Ordonnées de droite : Part relative de l'effectif de chacune des cinq classes sur l'effectif total de promus, échelle de 0 à 100%
- Abscisses : année de promotion, 2002 à 2007
- Barres vertes : effectif de la classe D01
- Barres jaunes : effectif de la classe D02
- Barres roses : effectif de la classe D03
- Barres rouges : effectif de la classe D04
- Barres marron : effectif de la classe D05-10

1.5 L'INDICE DE BONIFICATION

Notre indice est destiné à classer les collègues promouvables aux Avancements Accélérés d'Echelon AAE de six mois pour les corps de catégories A : AI, IE et IR.

La règle est analogue pour les TR tandis que les AT ne bénéficient que de Réductions d'Anciennetés de trois mois.

Notre indice est destiné à faciliter le travail de nos représentants en CC DR, il veut être un outil d'aide à la décision car les CAPN entérinent, en général, leurs listes.

1.5.1 Détermination de l'indice

Dans le but de classer les collègues pouvant bénéficier d'un AAE, l'indice individuel de bonification est déterminé chaque année selon la procédure suivante.

1. Déterminer le nombre de jours écoulés soit entre le recrutement et le 31 décembre de l'année en cours si le recrutement est postérieur au 1^{er} janvier 1984, soit en écrêtant cette durée au nombre de jours écoulés entre le 01/01/1984 et le 31/12 de l'année en cours.

Pour 2007, la durée a été écrêtée à 8765 jours

2. Multiplier le nombre d'AAE+1 par 180

3. Diviser l'ancienneté éventuellement écrêtée par le nombre de jours d'AAE+1 et exprimer l'indice au millième près.

4. Classer les collègues selon cet indice décroissant,

- à indice égal, selon l'ancienneté INRA décroissante,
- à ancienneté INRA égale, selon l'âge décroissant.

Cet indice a trois qualités :

- il est clair et transparent,
- il est juste car il intègre les informations disponibles depuis la mise en place du statut de 1983, et
- il est fidèle et ne porte donc pas tort aux collègues temporairement non promus parce que non proposés.

De plus, un collègue qui ne bénéficie pas d'AAE une année, verra son indice croître et sera donc mieux placé dans notre classement :

- le numérateur de l'indice augmente de 365 jours par année,
- le dénominateur de l'indice demeure inchangé.

1.5.2 Tests logiques

Pour compléter l'information de nos représentants en CC DR et nos délégués en CAPN, trois tests logiques sont effectués

Le premier correspond au principe « Pas d'AAE deux années consécutives » et vérifie que le collègue n'a pas bénéficié d'un AAE l'année précédente.

Le second consiste à s'assurer que le collègue peut bénéficier de cet AAE d'ici aux prochaines CAPN, donc avant le 1 janvier de l'année suivante.

Le troisième test croise les deux premiers ; les collègues qui n'ont pas eu d'AAE au cours de l'année précédente et qui peuvent en bénéficier avant le 1 janvier de l'année suivante reçoivent la mention OUI, les autres reçoivent la mention NON

1.5.3 Vers l'utilisation de la date de titularisation

La variable utilisée jusqu'ici est la date d'entrée à l'INRA qui sert à calculer l'ancienneté à l'INRA.

Lorsque le collègue a été contractuel avant la mise en place du décret 1983-1260, la date d'entrée à l'INRA est antérieure au 01/01/1984 ; elle permet donc d'écrêter cette ancienneté à la durée écoulée entre le 01/01/1984 et le 31/12 de l'année en cours.

Au cours des dernières années, pour les collègues recrutés d'abord en CDD et qui ensuite réussissent aux concours de recrutement de l'INRA, cette date d'entrée à l'INRA indique la date de recrutement comme CDD.

Prendre cette date conduit à inclure dans l'ancienneté servant au calcul de l'indice une durée (12, 24 voire 36 mois) pendant laquelle le collègue ne peut bénéficier d'AAE.

La proposition est donc de remplacer la date d'entrée à l'INRA par la date de titularisation à l'INRA pour déterminer cette durée.

Pour les contractuels d'avant 1984, leur ancienneté sera mesurée à partir de leur titularisation le 01/01/1984 ou le 01/01/1985.

Pour les collègues qui ont été contractuels après 1984, l'ancienneté sera calculée à partir de la date de titularisation et non de la date d'entrée à l'INRA

Cette modification qui sera apportée à partir de 2008 conduira à réduire de manière sensible l'indice de bonification de rares collègues titularisés récemment après une très longue période de CDD.

2 PROMOTIONS GERÉES PAR LA CAPN DES ASSISTANTS INGENIEURS

2.1 CHANGEMENT DE CORPS : AI EN IE

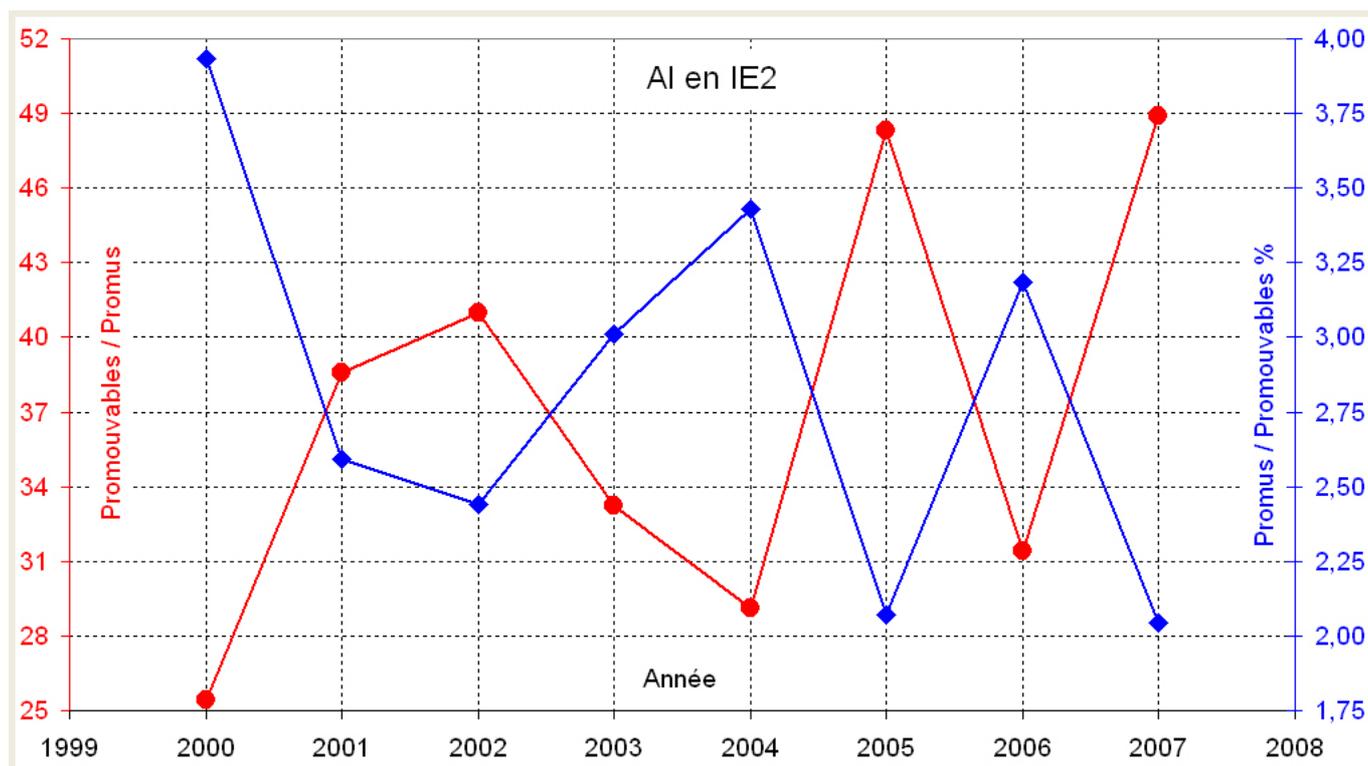


Figure 2-1 : Evolution du taux de pression AI en IE2 en rouge Promouvables / Promus, en bleu Promus / Promouvables

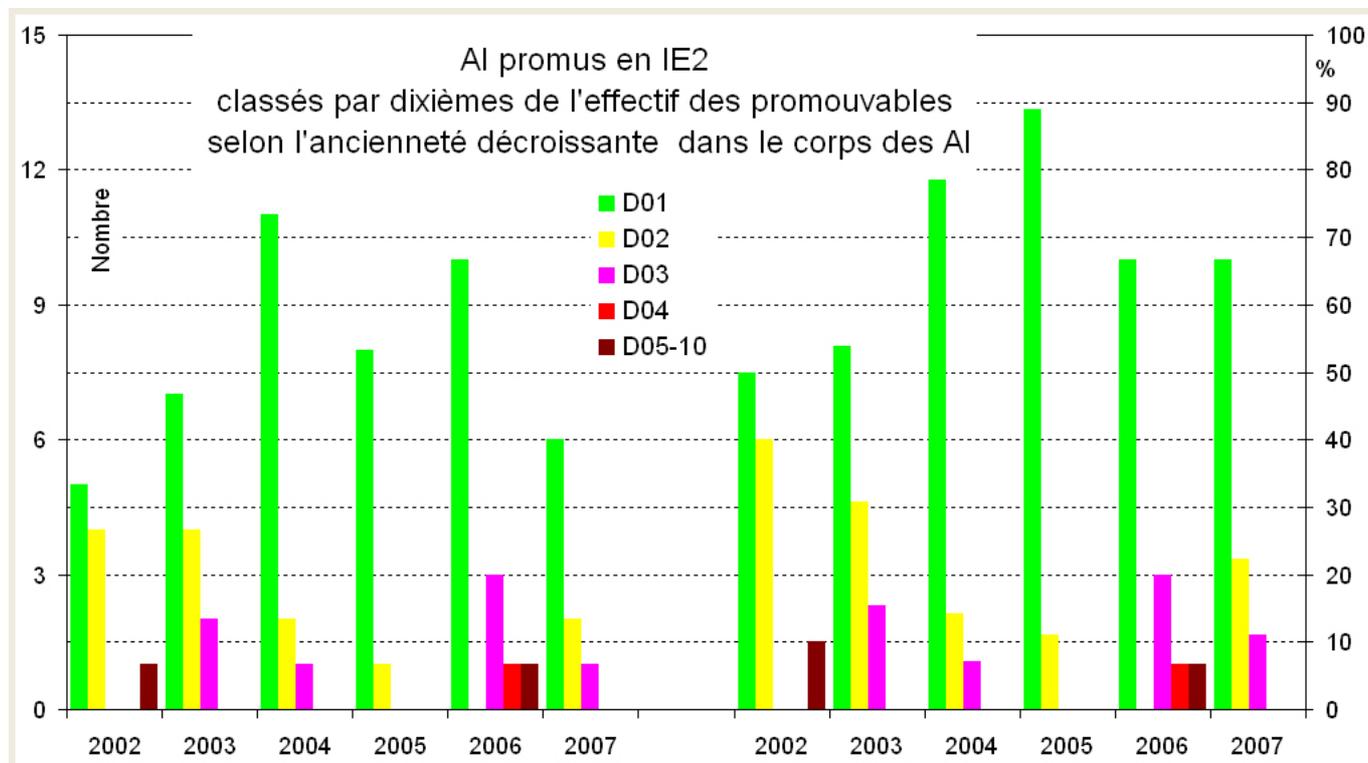


Figure 2-2 : Répartition des promus au titre des années 2002 à 2007 entre les déciles à gauche nombre de promus, à droite pourcentage de chaque décile au sein de la promotion

2.1.1 Avant-propos

Les collègues de ce corps sans grade ne peuvent bénéficier que du changement de corps au titre du tour extérieur.

Les travaux de la CAPN sont préparés en CC DR, il est important que nos représentants veillent à appliquer strictement nos critères car il est ensuite très difficile de revenir sur les dossiers de collègues non proposés par la CC DR.

Les échelons 4 à 13 étant des échelons à 2 ans, l'échelon 14 est atteint au bout de 24 années de carrière (hypothèse d'un recrutement en Aie01), ce qui explique que 213 collègues occupent en 2007 cet échelon terminal, soit 26% des effectifs du grade.

2.1.2 Taux de pression

Le graphique 2-1 illustre l'évolution du taux de pression de 2000 à 2007.

Ce taux de pression a varié entre 25 et 49.

En 2007, 13 collègues ont été inscrits, 9 seulement ont été effectivement promus, ce qui correspond au taux de pression le plus élevé jamais observé depuis 2000 : la situation est donc très préoccupante.

Ce nombre de promus est égal au nombre qu'aurait donné l'application de la « clause de sauvegarde » introduite dans le statut en avril 2007.

Le nombre de postes a varié de 9 en 2005 et 2007 à 15 en 2006, tandis que le nombre de collègues promouvables a varié entre 400 et 470.

Pour 2008, sur la base de l'effectif 2007 des IE, 934 collègues, l'application de la « clause de sauvegarde » conduirait à 9 postes.

Sur la base de l'effectif 2007 de promouvables en IE2, 440 collègues, le taux de pression sera de 48,9 ; la situation en 2008 sera donc aussi difficile qu'en 2007.

2.1.3 Diagramme des promus

Le graphique 2-2 présente la répartition des promus au titre des années 2002 à 2007 entre les classes « déciles » :

- à gauche nombre de promus
- à droite pourcentage de chaque « décile » au sein de la promotion

Tout en rappelant la faible significativité des pourcentages sur des petits nombres, il est satisfaisant de constater que les promotions 2002 à 2007 ont majoritairement bénéficié à la classe D01 qui dépasse systématiquement la barre des 50%, celle des 60% de 2004 à 2007, celle des 70% en 2004 et 2005 et atteint presque la barre des 90% en 2005.

Il est remarquable de constater qu'en 2005, alors que le taux de pression était le plus élevé (plus de 48), nos délégués ont obtenu la promotion de 8 collègues de la classe D01 sur les 9 collègues promus, le 9^{ème} appartenant à la classe D02.

2.1.4 Recommandations pour 2008

Dans le cadre de ce changement de corps, la promotion se fait à un échelon dont « l'indice est égal ou immédiatement supérieur » à l'indice de l'échelon occupé dans le corps de départ.

Nos représentants en CC DR et nos délégués en CAPN doivent conserver en tête :

- que des collègues ex 2B ou ex 2D, aussi bien ceux qui avaient réussi le concours de constitution initiale du corps que ceux qui ont réussi les concours internes organisés entre 1986 et 1990, demeurent encore en AI à l'échelon terminal
- que, comme pour les autres corps, une forte pression s'exerce pour promouvoir des collègues sous-recrutés en AI, de niveau Bac+3 ou Bac+4
- que la discussion est d'autant plus rude que le nombre de postes diminue.

Nos représentants en CC DR et nos délégués en CAPN doivent aussi demander des explications pour les non-propositions et les oppositions afin de les lever, ou au moins chercher à résoudre les problèmes professionnels ou humains sous-jacents.

Nous ne pouvons qu'inviter nos représentants en CC DR et nos délégués en CAPN à la vigilance :

- être ferme lors des négociations vis-à-vis de nos partenaires syndicaux de manière à faire remonter une liste intersyndicale cohérente avec nos critères,
- ne pas hésiter à présenter une liste de propositions établie par la seule CGT en cas de désaccords trop nombreux de manière à donner des coudees plus franches à nos délégués en CAPN,
- regarder de près les dossiers des « éternels écartés » et
- tout faire, aussi bien en CC DR qu'en CAPN, pour proposer préférentiellement des collègues appartenant aux classes D01 ou D02.

2.1.5 Non aux quotas par CCDR

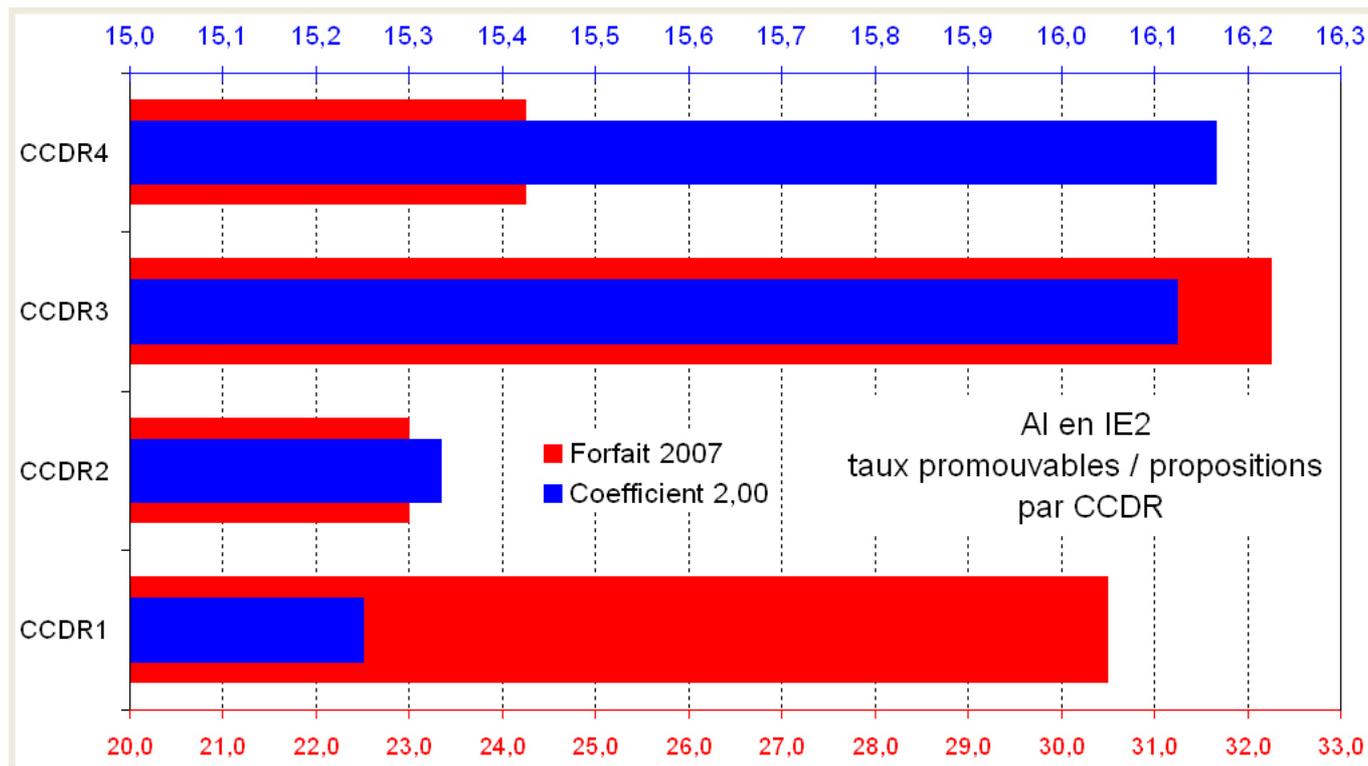


Figure 2-3 : Répartition des taux promouvables / proposés entre les quatre CDR

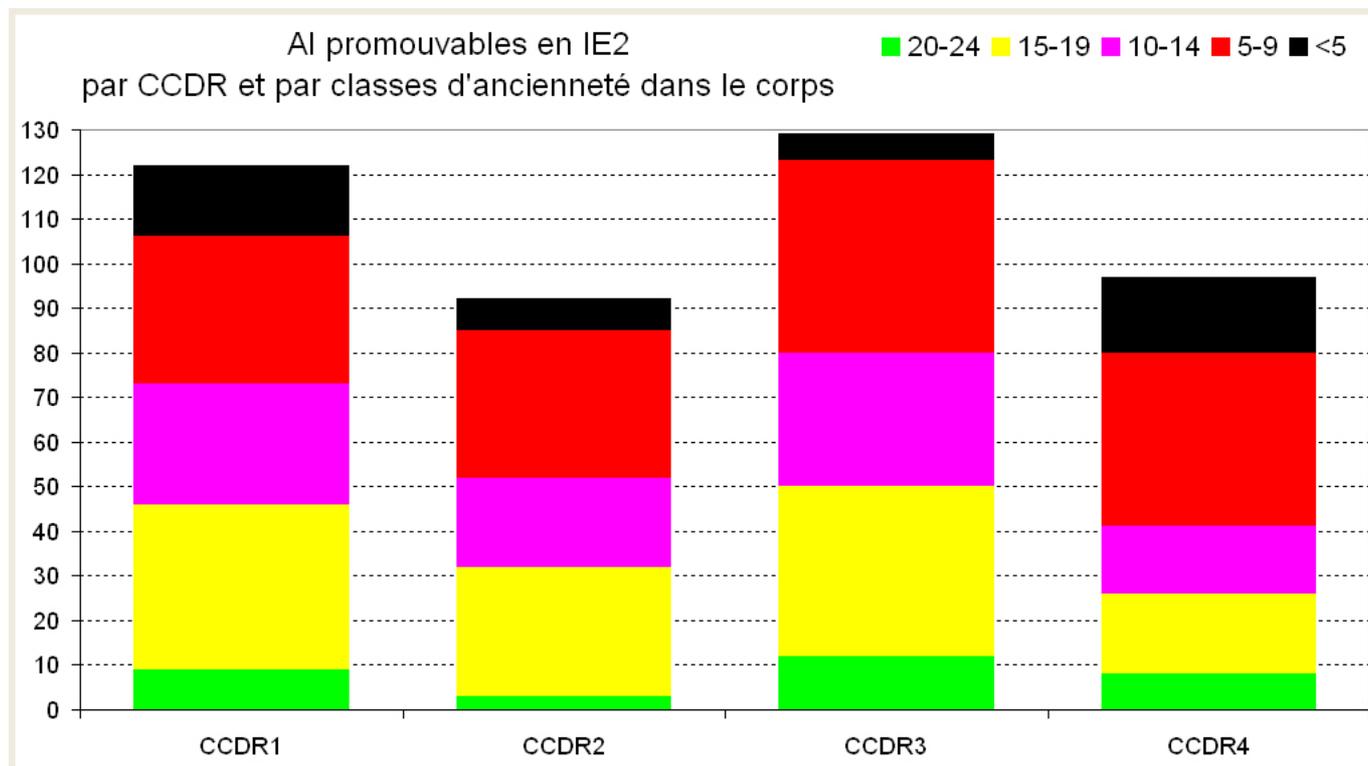


Figure 2-4 : Répartition, au sein de chaque CDR, des collègues promouvables en IE2 selon leur classe d'ancienneté dans le corps des AI (classes de cinq années d'amplitude)

Depuis de nombreuses années, l'administration a fixé le même nombre forfaitaire de propositions à chacune des quatre CCDR pour le changement de corps AI en IE2.

En 2007, les représentants de l'administration durent établir une liste de quatre propositions, les délégués du personnel durent faire de même, des noms pouvant toutefois être communs aux deux listes.

Cette règle technique était uniquement destinée à éviter de submerger la CAPN d'un nombre disproportionné de propositions, compte tenu du nombre, en général faible, voire ci-dessus, de postes ouverts au tour extérieur.

A la suite de la redistribution récente des départements entre les quatre CCDR, cette mesure technique a conduit à un réel déséquilibre, illustré par la série de tableaux et de figures ci-après

La comparaison porte sur la totalité des promouvables, soit 440 collègues qui se répartissent entre les quatre CCDR ainsi que l'indique le tableau ci-dessous.

Le tableau fournit également le taux promouvables / proposés induit par le nombre forfaitaire de quatre propositions.

CCDR	Nombre de promouvables	Taux promouvables / 4
1	122	30,50
2	92	23,00
3	129	32,25
4	97	24,25
Total	440	27,50

Toutes choses égales par ailleurs, les collègues promouvables de la CCDR1 et de la CCDR3 ont eu beaucoup moins de « chances » d'être proposés que les collègues de la CCDR2 et de la CCDR4.

La figure 2-3 compare les taux nombre de promouvables / nombre de proposés de chacune des quatre CCDR :

- Axe des Y de gauche (rouge) : les taux observés en 2007, voir tableau ci-contre
- Axe des Y de droite (bleu) : les taux obtenus en appliquant la règle de la note de service 2007-82 sur les effectifs par CCDR de 2007.

Nous avons présenté la partie « rouge » de cette figure et dénoncé l'inéquité entre CAPL lors de la réunion plénière des CAPN en novembre 2007.

Lors du Comité Technique Paritaire de décembre 2007 et après que nous ayons repris notre démonstration, la Direction Générale s'est engagée à mettre en œuvre une solution réduisant ces inégalités entre CCDR dès 2008.

Dans la note de service 2007-82, elle précise que le nombre de propositions demandées à chaque CCDR sera calculé au prorata de l'effectif de promouvables ; elle doublera ce nombre et l'arrondira à l'entier supérieur.

La partie bleue de la figure 2-3 illustre la réduction des écarts entre les CCDR, à effectifs constants.

L'amplitude de variation des taux de pression (nombre de promouvables / nombre de propositions) :

- a été de 23,00 à 32,25 en 2007
- ne serait que de 15,25 à 16,17 en 2008

Cette amélioration indéniable ne doit toutefois pas masquer qu'augmenter le nombre de propositions en CCDR n'augmente pas pour autant le nombre de promotions d'AI en IE2.

Le coefficient 2 ne permet pas d'obtenir la meilleure homogénéité entre les CCDR, le coefficient de 2,7 conduirait à un écart de 11,5 à 12,2.

La Direction Générale a refusé ce coefficient en raison de l'augmentation concomitante du nombre de propositions, de 28 à 37, contre 16 avec le forfait de 4 propositions par CCDR.

Le tableau ci-après précise la répartition des collègues AI, promouvables en IE2 et justifiant plus de 15 ans d'ancienneté dans le corps des AI.

CCDR	Nombre de promouvables « anciens »	Nombre « d'anciens » / nombre de promouvables
1	46	37,7
2	32	34,8
3	50	38,8
4	26	26,8

La figure 2-4 présente la répartition des promouvables de chacune des quatre CCDR entre cinq classes d'ancienneté dans le corps au pas de cinq ans.

La figure et le tableau confirment le « paradoxe » : alors que le changement de corps au choix est destiné d'abord aux « anciens », les plus nombreux d'entre eux et qui représentent le ratio nombre d'anciens / nombre de promouvables le plus élevé relèvent de la CCDR1 et de la CCDR3 où les chances d'être proposés sont les plus minces.