



**Bilan des Promotions en CAPN
du corps des Techniciens de la Recherche
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	Considérations techniques	4
1.1	Objectifs.....	5
1.2	Remarques préliminaires	5
1.3	Taux de pression.....	5
1.4	Notre critère primordial.....	7
1.4.1	Principe de base	7
1.4.2	Les quintiles pour les avancements de grade	7
1.4.3	Les déciles pour les changements de corps.....	7
1.5	Graphiques types	7
1.5.1	Taux de pression.....	7
1.5.2	Avancements de grade	7
1.5.3	Changements de corps.....	7
1.6	L'indice de bonification	9
1.6.1	Détermination de l'indice.....	9
1.6.2	Tests logiques	9
1.6.3	Vers l'utilisation de la date de titularisation	9
2	Promotions gérées par la CAPN des Techniciens	10
2.1	Avancement de grade : TRNO en TRSU	10
2.1.1	Taux de pression.....	11
2.1.2	Diagramme des promus.....	11
2.1.3	Recommandations pour 2008.....	11
2.2	Changement de corps : TREX et SAREX en AI.....	12
2.2.1	Avant-propos.....	13
2.2.2	Taux de pression.....	13
2.2.3	Diagramme des promus.....	13
2.2.4	Recommandations pour 2008.....	13
2.2.5	Non aux quotas par CAPL	14

0 RECAPITULATIF DU BILAN

Le tableau ci-dessous récapitule le bilan des changements de grade TRNO en TRSU de 2003 à 2007

Année	Nombre de promouvables	Nombre de collègues promus	Collègues proposés par les délégués CGT en CAPN	
			Nombre	Pourcentage
2003	496	71	29	40,8
2004	463	47	22	46,8
2005	522	58	36	62,1
2006	506	60	30	50,0
2007	523	57	31	54,4

Malgré la forte pression pour promouvoir des collègues ayant une moindre ancienneté dans le corps des TR mais une plus grande ancienneté à l'INRA, il faut saluer le fait que les collègues proposés par nos délégués en CAPN représentent plus de 50% des promotions des trois dernières années et même plus de 60% de la promotion 2005. Nos délégués continueront d'agir pour maintenir voire augmenter cette proportion dans les années qui viennent.

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

Année	Nombre de promouvables	Nombre de collègues promus	Collègues proposés par les délégués CGT en CAPN	
			Nombre	Pourcentage
2002	603	15	10	66,7
2003	676	11	9	81,8
2004	594	10	8	80,0
2005	664	16	8	50,0
2006	650	14	9	64,3
2007	571	16	11	68,8

Si au cours des années 2002 à 2004, les collègues proposés par nos délégués en CAPN représentaient plus de 60%, voire plus de 80% de la promotion annuelle, ils n'ont représenté que 50% de la promotion 2005 mais cette part a augmenté en 2006 et, mieux encore, ils représentent presque 70% de la promotion 2007.

Ceci est d'autant plus remarquable que ces résultats ont été obtenus alors qu'il existe une très forte pression pour promouvoir des collègues ayant une moindre ancienneté dans le corps des TR mais une plus grande ancienneté à l'INRA.

Nos délégués continueront d'agir pour maintenir voire augmenter la proportion de collègues ayant une ancienneté élevée dans le corps des TR, dans les promotions des années à venir.

1 CONSIDERATIONS TECHNIQUES

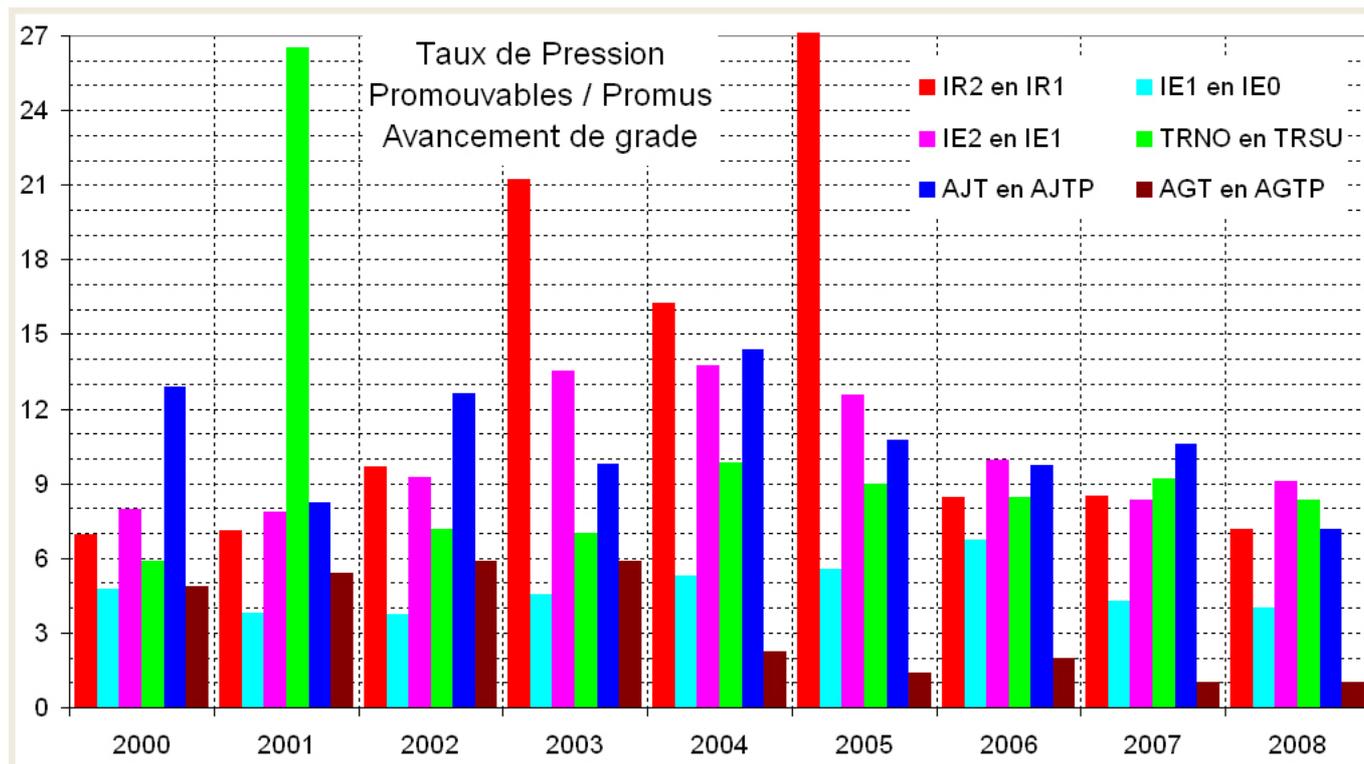


Figure 1-1: Evolution des taux de pression Promouvables / Promus pour les avancements de grade de 2000 à 2008 (valeurs annoncées)

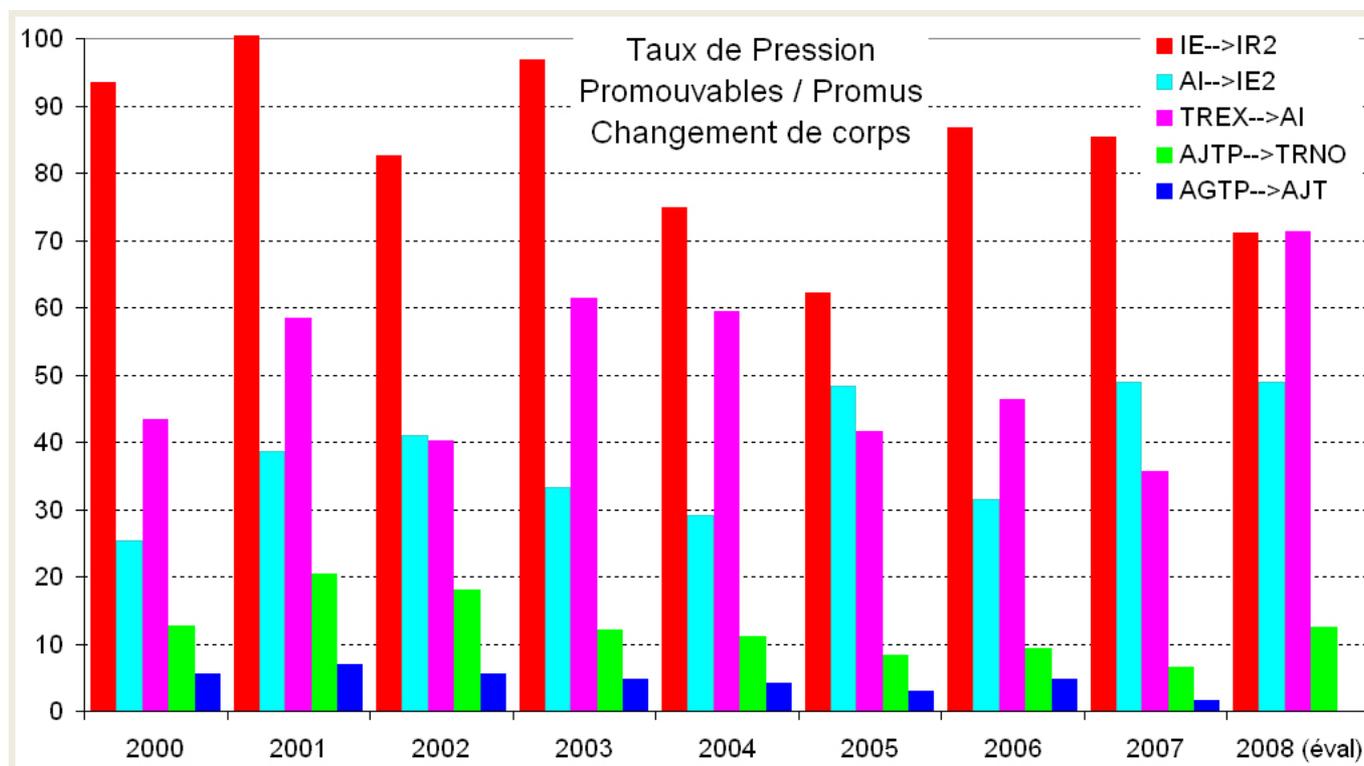


Figure 1-2 : Evolution des taux de pression Promouvables / Promus pour les changements de corps de 2000 à 2008

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

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 aussi bien en CAPL qu'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 2007-654 du 30 avril 2007 ne modifient pas le mécanisme des avancements accélérés d'échelon et n'induisent pas de grands bouleversements dans les avancements de grade TRNO en TRSU et TRSU en TREX et dans les changements de corps de TR en AI.¹

Certaines, toutefois, comme la fixation des taux de pression des avancements de grade par la Direction Générale, seront perceptibles dès la campagne 2008.

Ils ont été communiqués au CTP du 11 décembre 2007.

1.2 REMARQUES PRELIMINAIRES

Les résultats des avancements de TRSU en TREX au choix n'ont pas été analysés, ce mode de promotion dépendant étroitement des sélections professionnelles, la fréquence biennale de ce type de promotions ne permet de disposer que des données pour 2004

Les résultats ne portent que sur les collègues inscrits sur les listes principales, la promotion des collègues sur liste complémentaire est trop incertaine

Le décret de février 2002 ayant modifié les règles de promouvabilité, il n'est pas possible de mettre en perspective les années antérieures à 2002 avec celles postérieures à 2002.

1.3 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 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 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.

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

Ainsi, 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, 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 Techniciens de la Recherche »

1.4 NOTRE CRITERE PRIMORDIAL

1.4.1 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.

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 promouvable occupe un rang croissant de 1 (le plus ancien dans le corps) à l'effectif des collègues promouvables.

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.

1.4.2 Les quintiles pour les avancements de grade

L'effectif des collègues promouvables EAP aux avancements de grade est divisé en cinq parties égales « quintiles », les bornes des classes sont :

- C01 : du rang 1 au rang EAP/5
- C02 : du rang EAP/5 au rang 2*EAP/5
- C03 : du rang 2*EAP/5 + 1 au rang 3*EAP/5
- C04 : du rang 3*EAP/5 + 1 au rang 4*EAP/5
- C05 : du rang 4*EAP/5 + 1 au rang EAP

Plus l'effectif de promus de la classe C01 sera élevé, plus sa part relative sera proche de 100 et plus nous pourrons dire que la promotion correspondante a été effectuée en cohérence avec notre critère majeur.

1.4.3 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

1.5 GRAPHIQUES TYPES

1.5.1 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.

1.5.2 Avancements de grade

Les histogrammes sont homogènes pour tous les types de promotion.

- Ordonnées de gauche : Nombre de promus dans chacune des cinq classes, 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, 2003 à 2007
- Barres vertes : effectif de la classe C01
- Barres jaunes : effectif de la classe C02
- Barres roses : effectif de la classe C03
- Barres rouges : effectif de la classe C04
- Barres marron : effectif de la classe C05

1.5.3 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

1.6 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 délégués en CAPL, il veut être un outil d'aide à la décision car les CAPN entérinent, en général, leurs listes.

1.6.1 Détermination de l'indice

Dans le but de classer les collègues d'un corps donné et pouvant bénéficier d'un AAE, un indice individuel de bonification a été déterminé selon la procédure suivante.

1. 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. Déterminer parmi les AAE :

- ceux acquis en tant que TR, ils valent 180 jours,
- ceux qui l'ont été avant et qui valent 90 jours.

3. Multiplier :

- par 90 le nombre d'AAE obtenus dans les corps de catégorie C : AGT, AJT, AJA
- par 180 le nombre d'AAE+1 obtenus dans les corps de la catégorie B : TR et SAR

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

5. 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.

Une/un collègue qui ne bénéficiera pas d'AAE cette année, aura un indice plus élevé dès qu'elle/il sera de nouveau promuable et sera mieux classé:

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

1.6.2 Tests logiques

Pour compléter l'information de nos délégués en CAPL et 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

1.6.3 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 GERES PAR LA CAPN DES TECHNICIENS

2.1 AVANCEMENT DE GRADE : TRNO EN TRSU

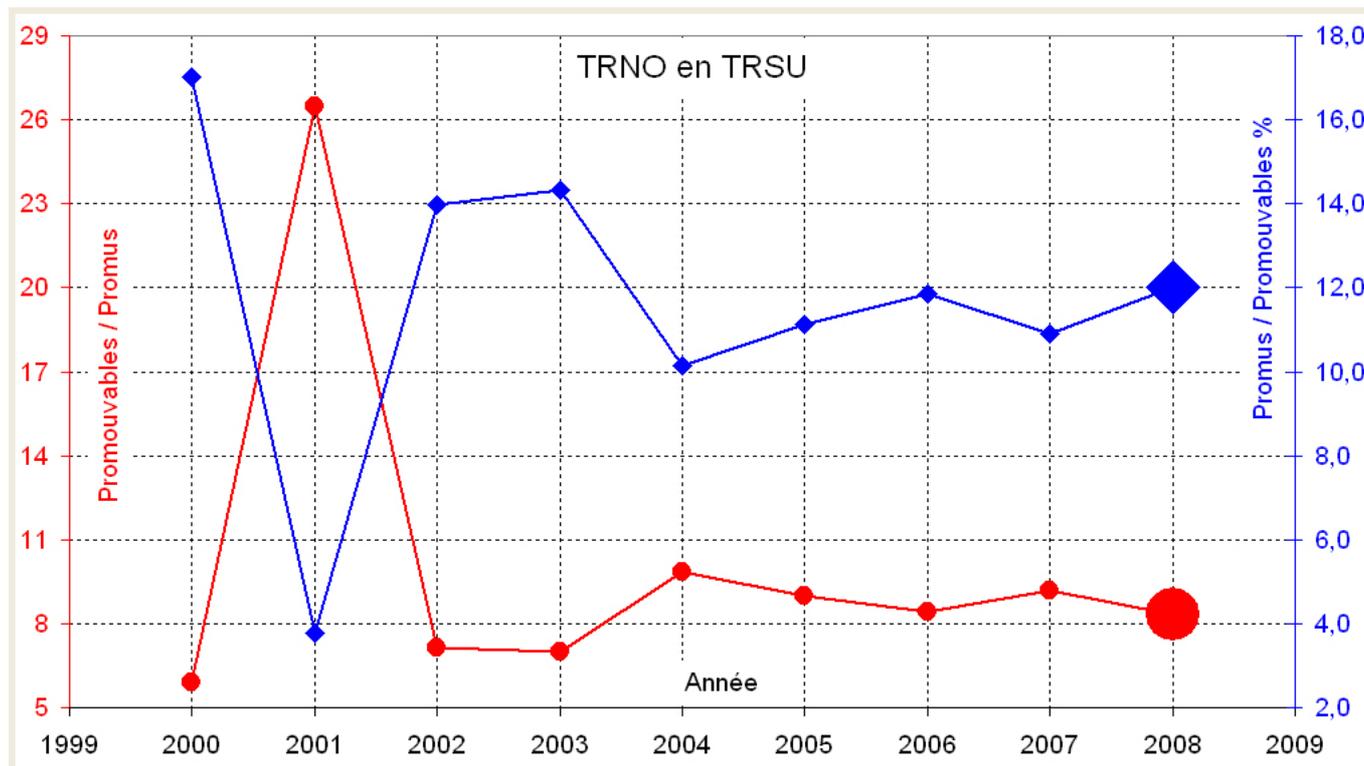


Figure 2-1 : Evolution du taux de pression TRNO en TRSU en rouge Promouvables / Promus, en bleu Promus / Promouvables

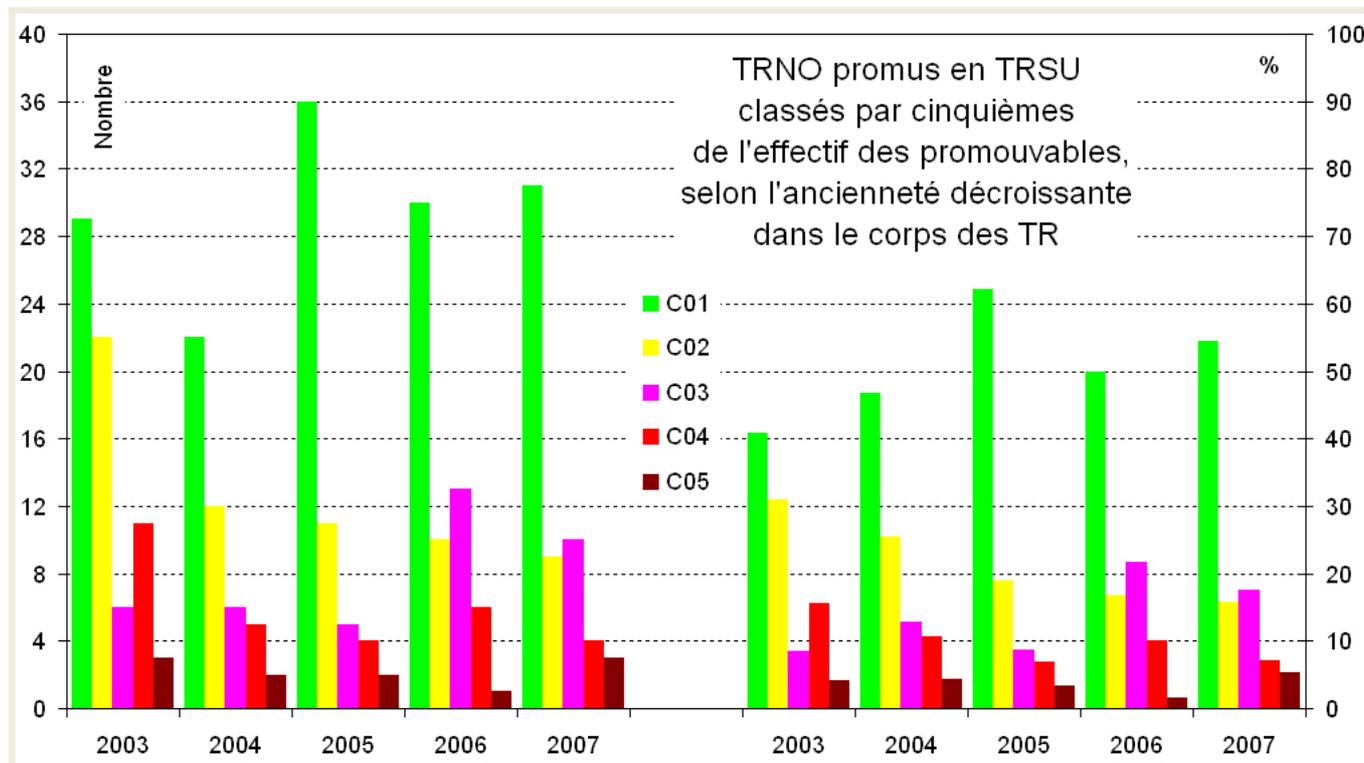


Figure 2-2 : Répartition des promus au titre des années 2002 à 2007 entre les quintiles à gauche nombre de promus, à droite pourcentage de chaque quintile au sein de la promotion

2.1.1 Taux de pression

La figure 2-1 présente l'évolution du taux de pression pour TRNO en TRSU.

Après des oscillations spectaculaires de 2000 à 2002, le taux de pression s'est stabilisé autour de 8, ce qui est encore loin du taux de 5 collègues promouvables par promotion.

Le taux de 12% retenu par la Direction Générale pour 2008, fige la situation actuelle au niveau de 8 collègues promouvables par poste à pourvoir.

Le nombre de promotions a varié entre 71 en 2003 et 47 en 2004, et s'est stabilisé autour de 60 ces trois dernières années ; tandis que le nombre de collègues promouvables s'est maintenu à peu près stable, autour de 500.

2.1.2 Diagramme des promus

La figure 2-2 présente la répartition des promus entre les cinq quintiles C01 à C05 :

- à gauche nombre de promus
- à droite pourcentage de chaque quintile au sein de la promotion

Dans les conditions indiquées ci-dessus, le fait que la classe C01 est systématiquement supérieure à la barre des 40% durant ces cinq années, avec un pic à 62% en 2005 et à une valeur de 54% en 2007, est tout à fait satisfaisant.

Cette stabilité s'est accompagnée du maintien des classes C04 et C05 sous la barre des 10%, et celui des classes C02 et C03 près de la barre des 20%.

Ces résultats sont encourageants pour l'ensemble de notre syndicat d'autant plus qu'ils sont obtenus dans le corps dont l'effectif est le plus nombreux à l'INRA et pour un avancement de grade à enjeux puisque la promotion en TREX ne se faisant que par la sélection professionnelle, le garde de TRSU est souvent le grade terminal pour de nombreux TR.

Ils donnent la preuve que nos critères sont applicables et appliqués, mais aussi partagés par une majorité de membres de la CAPN des TR.

Il est probable aussi, que pour cette promotion, l'utilisation de l'ancienneté à l'INRA par nos partenaires de la CFDT ne perturbe pas considérablement la donne, l'effectif de collègues issus des corps de la catégorie C est relativement minoritaire parmi les collègues promouvables de TRNO en TRSU

Rappelons encore une fois que les délégués en CAPL détiennent les clés de cette réussite, nos délégués en CAPN ne peuvent que très rarement récupérer des collègues non proposés par la CAPL, ou au moins par les délégués du personnel

2.1.3 Recommandations pour 2008

Nos délégués 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.

Nos représentants en CCDR et nos délégués en CAPN ne doivent pas oublier la possibilité d'associer à un collègue promu qui part à la retraite dans le second semestre de l'année, un autre collègue qui bénéficiera immédiatement de l'avancement de grade sans attendre les CAPN suivante.

C'est à ce titre que le « coup de pouce » pour départ à la retraite est amplement valorisé.

Nous ne pouvons qu'inviter nos délégués 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 coudées plus franches à nos délégués en CAPN,
- regarder de près les dossiers des « éternels écartés » et
- tout faire, aussi bien en CAPL qu'en CAPN, pour proposer préférentiellement des collègues appartenant aux classes C01, voire si besoin est à C02.

2.2 CHANGEMENT DE CORPS : TREX ET SAREX EN AI

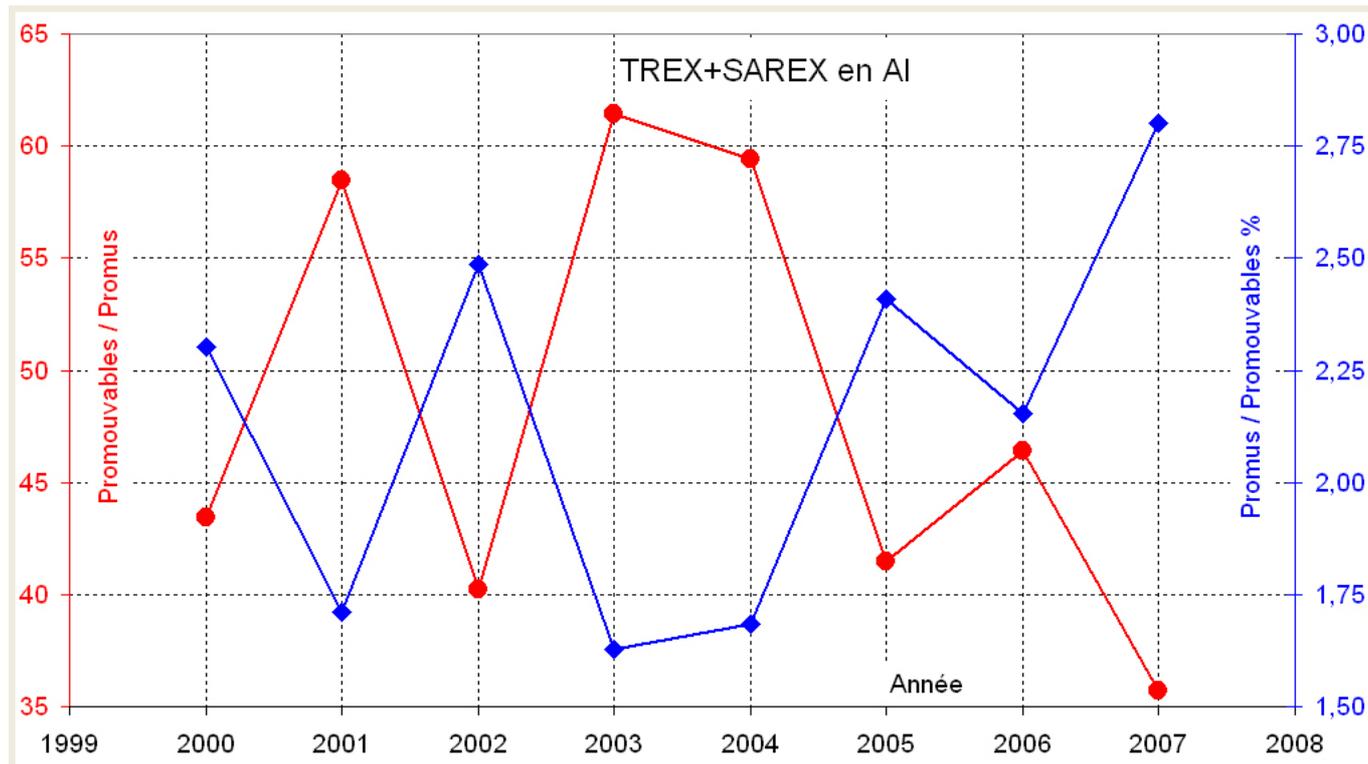


Figure 2-3 : Evolution du taux de pression TREX + SAREX en AI en rouge Promouvables / Promus, en bleu Promus / Promouvables

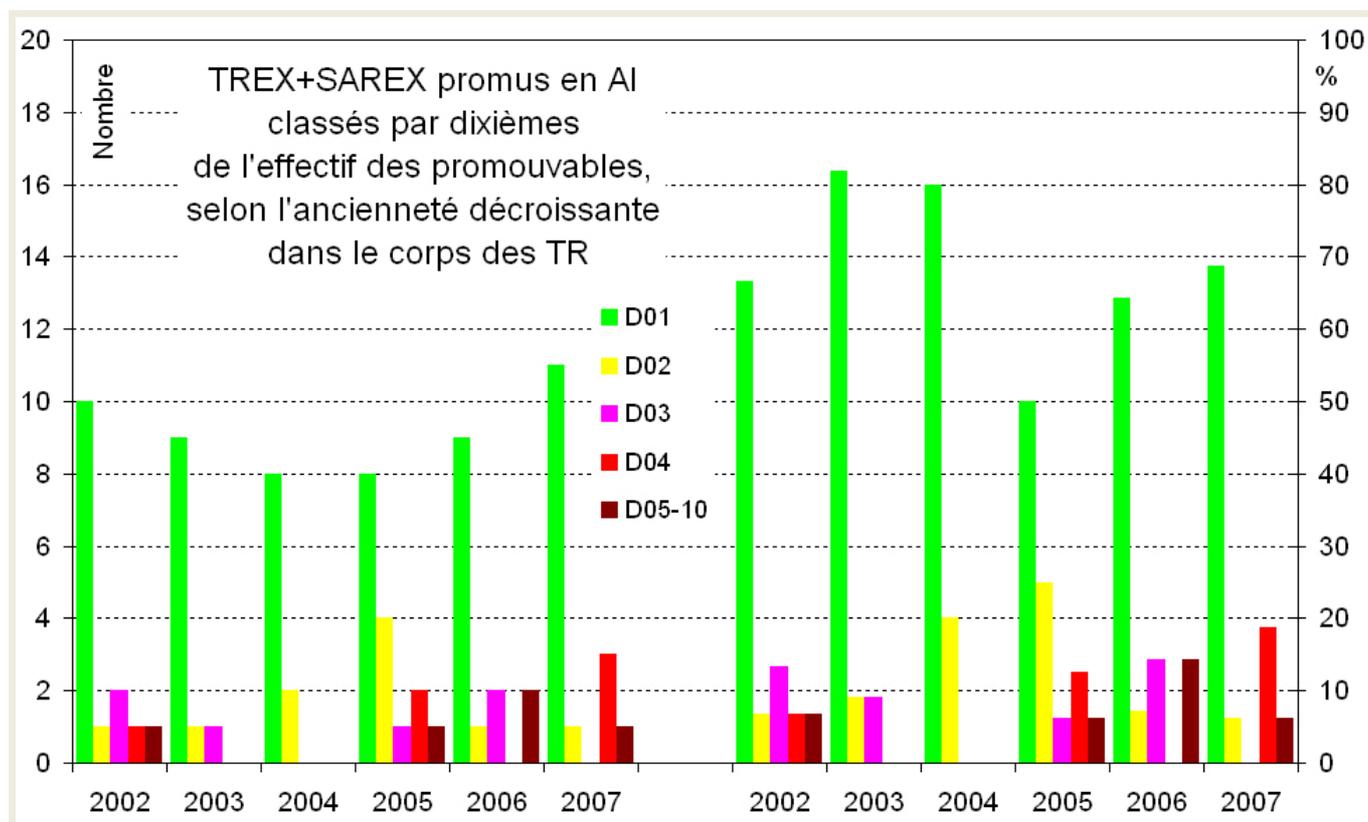


Figure 2-4 : Répartition des promus au titre des années 2002 à 2007 entre les déciles à gauche nombre de promus, à droite pourcentage de chaque décile au sein de la promotion

2.2.1 Avant-propos

Une règle interne à l'INRA réserve la promotion en AI aux seuls TREX, cette règle est reconduite pour 2008.

Cette règle permet de maintenir la priorité à des collègues les plus anciens dans le corps, des ex 2B et 2D qui n'avaient pas réussi le concours pour la constitution initiale du corps, avec des taux de pression respectifs de 2 et de 5.

Pour 2008 encore, le grade de TREX ne sera pas le grade final de « préretraités » et l'accès en AI la voie royale de promotion des « jeunes » pleins d'avenir, un peu comme la promotion des IE dans les grades IE0 et IR2.

Depuis quelques années, les propositions des CAPL ne sont plus étudiées par les CCDR mais directement en CAPN.

En conséquence, et compte tenu de l'enjeu de cette promotion, nos délégués en CAPL doivent veiller à l'application de notre critère primordial.

2.2.2 Taux de pression

La figure 2-3 présente l'évolution du taux de pression de TREX et SAEX en AI

De 2000 à 2006, le taux de pression n'est jamais passé sous la barre de 40.

En revanche, il dépasse la barre de 60 en 2003.

En 2007, 25 collègues ont été inscrits, 16 seulement ont été promus ; le taux 2007 est donc de 36.

Le nombre de postes a varié entre 10 et 16, tandis que le nombre de collègues promouvables a varié entre 570 et 675 au cours de la période étudiée.

Si en 2008, comme en 2007, 571 collègues sont promouvables et si l'effectif des AI en 2008 est égal à celui de 2007, la clause de sauvegarde ne dégagerait que 8 postes (1/100^{ème} de 812), soit un taux de 71,4.

Nos délégués en CAPL et en CAPN doivent relayer les revendications de notre syndicat : obtenir le nombre le plus élevé possible de postes.

Les modifications statutaires d'avril 2007 permettent d'ouvrir au tour extérieur un nombre de postes égal à 2/5^{ème} des nominations en AI par concours et par détachement, pour l'instant la Direction Générale limite à 7/20^{ème}, nous devons tout faire pour obtenir au moins de huitième vingtième.

2.2.3 Diagramme des promus

La figure 2-4 présente la répartition des promus selon les quatre déciles D01 à D04 et le groupe de déciles D05-10 :

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

Dans le contexte indiqué plus haut, et tout en tenant compte du nombre très réduit de postes et donc de la faible signification des pourcentages, il est quand même remarquable que les « serviteurs de l'État » concernés au premier chef par le tour extérieur aient été majoritairement pris dans la classe D01.

Durant la période étudiée, la classe D01 a constamment été supérieure à la barre des 50%, dépassant celle de 60% en 2002, 2006 et 2007, et même celle de 80% en 2003 et 2004.

Ces derniers résultats sont d'autant plus remarquables qu'ils se sont produits les années où le taux de pression était supérieur ou égal à 60.

Avoir pu dans ce contexte promouvoir 9 collègues de D01 sur les 11 promus de 2003 et 8 collègues de D01 sur les 10 promus de 2004, relève du tour de force.

Sans crier victoire, il est très encourageant de constater que nos arguments sont partagés par nos partenaires syndicaux et les représentants de l'administration.

Malgré de très fortes pressions pour promouvoir en AI des collègues « récents », en fait des TR ayant réussi la sélection professionnelle au cours des dix dernières années, les représentants de l'administration acceptent de recruter leurs méritants parmi les anciens.

2.2.4 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.

En 2007 encore, les TREX promus en AI bénéficieront de l'alternative entre l'application de la règle ci-dessus et la reconstitution de carrière ; cette alternative a été supprimée lors des modifications statutaires d'avril 2007.

Dès 2008, le reclassement se fera selon la règle rappelée ci-dessus.

Nos délégués 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 délégués 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 coudées plus franches à nos délégués en CAPN,
- regarder de près les dossiers des « éternels écartés » et
- tout faire, aussi bien en CAPL qu'en CAPN, pour proposer préférentiellement des collègues appartenant aux classes D01 ou D02.

2.2.5 Non aux quotas par CAPL

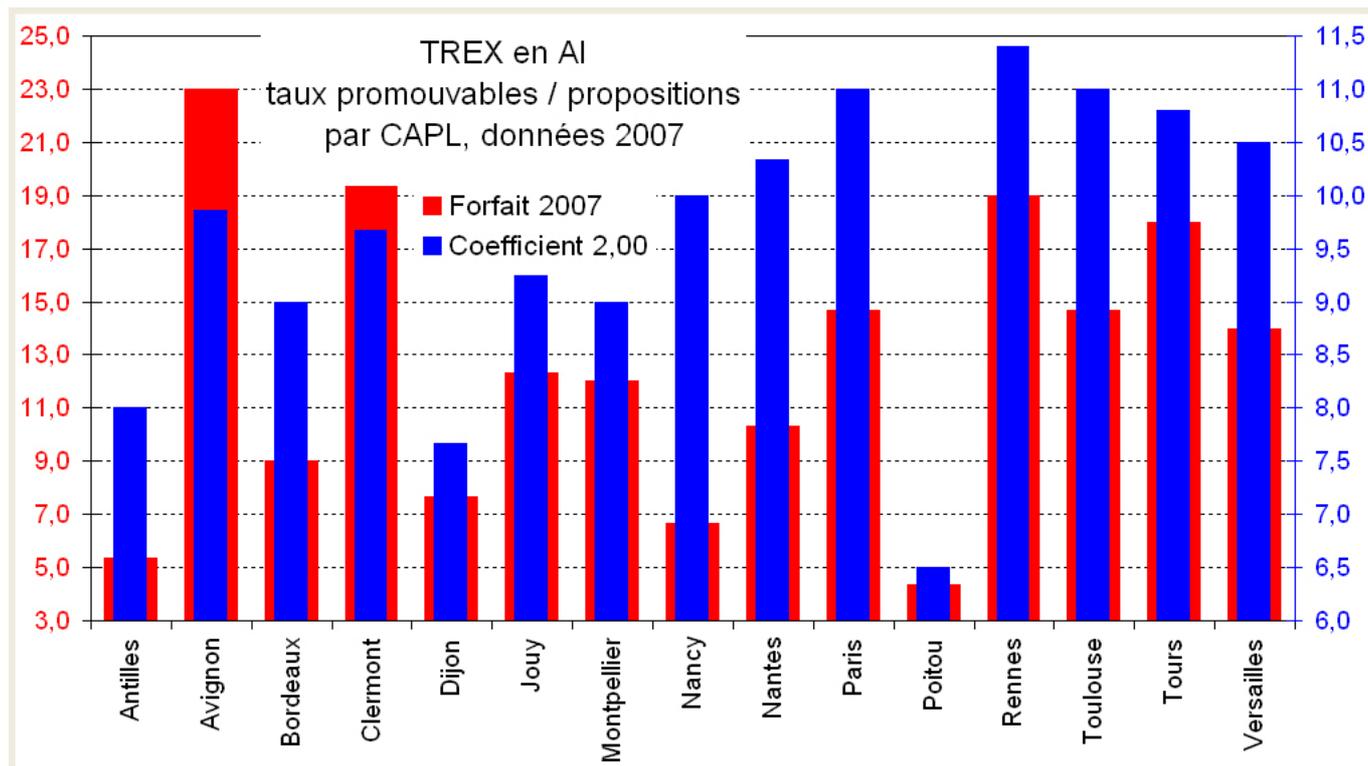


Figure 2-5 : Répartition des taux promouvables / proposés entre les quinze CAPL

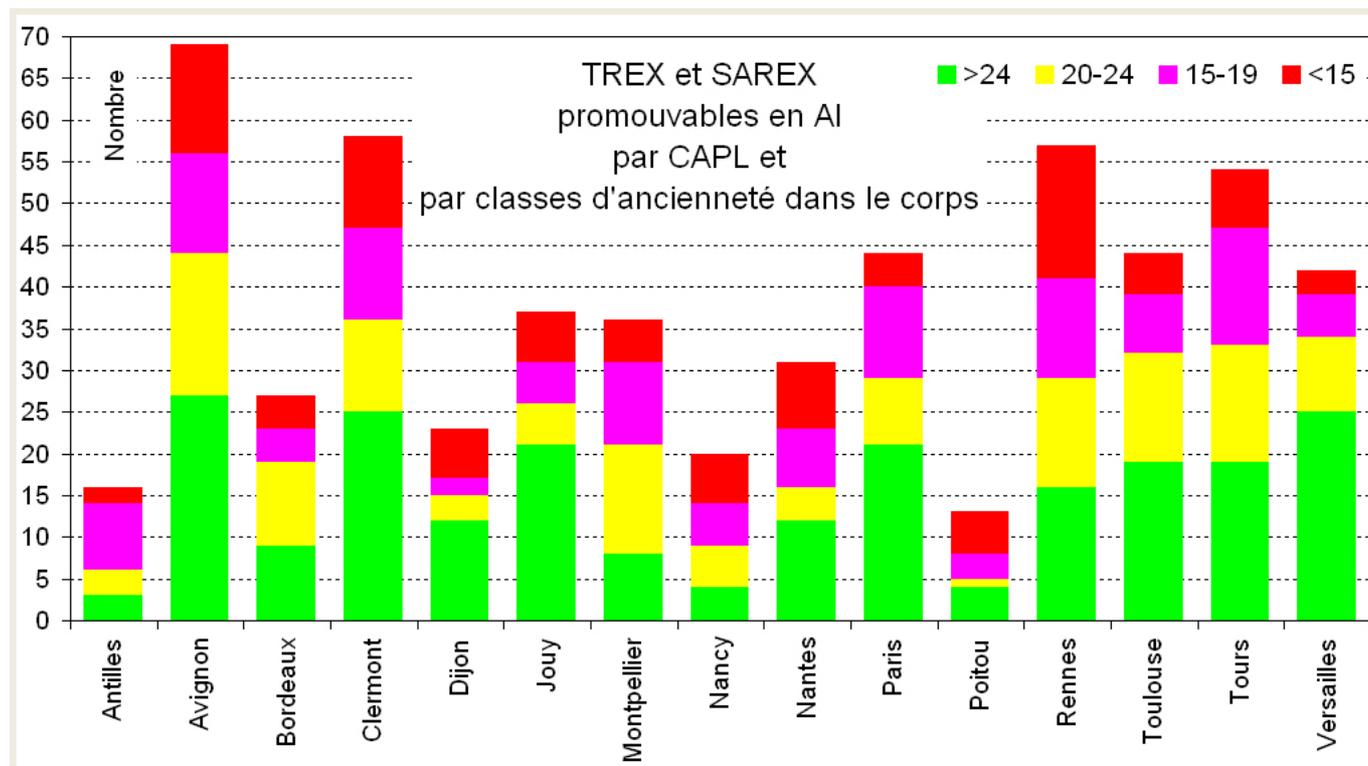


Figure 2-6 : Répartition, au sein de chaque CAPL, des collègues promouvables en AI selon leur classe d'ancienneté dans le corps des TR (classes de cinq années d'amplitude)

Depuis plusieurs années, l'administration demande à chacune des quinze CAPL de faire trois propositions pour la promotion de TREX et SAREX en AI.

Cette mesure était destinée à soulager le travail des CAPN.

Mais en raison des disparités de plus en plus marquées entre les CAPL, en particulier quant au nombre de promouvables, dues à l'évolution démographique différenciée des CAPL, cette règle de gestion a induit à la situation inéquitable, résumée dans le tableau ci-dessous.

CAPL	Nombre de promouvables	Taux promouvables / 3
Antilles	16	5,33
Avignon	69	23,00
Bordeaux	27	9,00
Clermont	58	19,33
Dijon	23	7,67
Jouy	37	12,33
Montpellier	36	12,00
Nancy	20	6,67
Nantes	31	10,33
Paris	44	14,67
Poitou	13	4,33
Rennes	57	19,00
Toulouse	44	14,67
Tours	54	18,00
Versailles	42	14,00
Toutes	571	12,69

Toutes choses égales par ailleurs, les « chances » d'être proposé en 2007 étaient plus élevées dans la CAPL de Poitou que dans la CAPL d'Avignon, Sophia-Antipolis – Corse, puisque le taux y est nettement plus faible.

La figure 2-5 compare les taux nombre de promouvables / nombre de proposés de chacune des quinze CAPL :

- 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 CAPL 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 CAPL dès 2008.

Dans la note de service 2007-82, elle précise que le nombre de propositions demandées à chaque CAPL 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 3-5 illustre la réduction des écarts entre les CAPL, à effectifs constants.

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

- a été de 4,33 à 23,00 en 2007
- ne serait que de 6,5 à 11,4 en 2008

Cette amélioration indéniable ne doit toutefois pas masquer qu'augmenter le nombre de propositions en CAPL n'augmente pas pour autant le nombre de promotions d'ATP1 en TRNO.

Le coefficient 2 ne permet pas d'obtenir la meilleure homogénéité entre les CAPL, le coefficient de 2,8 conduirait à un écart de 6,50 à 8,14.

La Direction Générale a refusé ce coefficient en raison de l'augmentation concomitante du nombre de propositions, de 58 à 77, contre 45 avec le forfait de 3 propositions par CAPL.

La figure 2-6 présente la répartition des collègues promouvables en AI, selon leur ancienneté dans le corps de TR, et ceci pour chacune des quinze CAPL.

Même si pour certaines CAPL, les effectifs de chaque classe d'ancienneté, il est remarquable que les CAPL pour lesquelles les taux sont supérieurs à 14 (Avignon, Clermont et Rennes, Tours, Paris et Versailles), la part des « anciens », c'est-à-dire de plus de 19 ans dans le corps, représente plus de 50%,

Nos délégués en CAPL et en CAPN veilleront à ce que la Direction Générale respecte ses engagements de réduire cette disparité entre CAPL.