

## Compte rendu des Commissions Administratives Paritaires Nationales CAPN d'avancement 2008

1	Introduction .....	2
1.1	Assemblée plénière .....	2
1.2	Compétences pour les Réductions d'Ancienneté ou les Avancements Accélérés d'Echelon .....	2
1.3	Compétences des instances pour les avancements de grade AG.....	3
1.4	Compétences des instances pour les changements de corps CC.....	4
2	Commission Administrative Paritaire Nationale des Adjoints Techniques AT .....	6
2.1	Réduction d'Ancienneté.....	6
2.2	Avancements de grade AT2 en AT1 .....	6
2.3	Avancements de grade AT1 en ATP2 .....	6
2.3.1	Les propositions issues des CAPL .....	6
2.3.2	La liste établie en CAPN .....	6
2.4	Avancements de grade ATP2 en ATP1.....	7
2.4.1	Les propositions issues des CAPL .....	7
2.4.2	La liste établie en CAPN .....	8
2.5	Changements de corps ATP1 en TRNO .....	9
2.5.1	Les propositions issues des CAPL .....	9
2.5.2	La liste établie en CAPN .....	9
2.6	Plafonnement dans le corps des AT.....	10
3	Commission Administrative Paritaire Nationale des Techniciens TR .....	12
3.1	Avancements Accélérés d'Echelon AAE .....	12
3.2	Avancements de grade TRNO en TRSU.....	12
3.2.1	Les propositions issues des CAPL .....	12
3.2.2	La liste établie en CAPN .....	12
3.3	Changements de corps TREX et SAREX en AI .....	13
3.3.1	Les propositions issues des CAPL .....	13
3.3.2	La liste établie en CAPN .....	14
3.4	Plafonnement dans le corps des TR et SAR .....	15
4	Commission Administrative Paritaire Nationale des Assistants Ingénieurs AI.....	16
4.1	Avancements Accélérés d'Echelon AAE .....	16
4.2	Changements de corps AI en IE2.....	16
4.2.1	Les propositions issues des CCDR .....	16
4.2.2	La liste établie en CAPN .....	17
4.3	Plafonnement dans le corps des AI.....	19
5	Commission Administrative Paritaire Nationale des Ingénieurs d'Etude IE.....	20
5.1	Avancements Accélérés d'Echelon AAE .....	20
5.2	Avancements de grade IE2 en IE1 .....	20
5.2.1	Les propositions issues des CCDR .....	20
5.2.2	La liste établie en CAPN .....	21
5.3	Avancements de grade IE1 en IE0.....	22
5.3.1	Les propositions issues des CCDR .....	22
5.3.2	La liste établie en CAPN .....	22
5.4	Changements de corps IE en IR2 .....	23
5.4.1	Les propositions issues des CCDR .....	24
5.4.2	La liste établie en CAPN .....	25
5.5	Plafonnement dans le corps des IE .....	26
6	Commission Administrative Paritaire Nationale des Ingénieurs de Recherches IR.....	27
6.1	Avancements Accélérés d'Echelon .....	27
6.2	Avancements de grade IR2 en IR1 .....	27
6.2.1	Les propositions issues des CCDR .....	27
6.2.2	La liste établie en CAPN .....	28
6.3	Avancements de grade en IR0 .....	29
6.4	Plafonnement dans le corps des IR.....	29

## 1 Introduction

Dans l'ensemble du texte, les termes génériques « agent » et « collègue » désignent indistinctement des femmes ou hommes.

Du 29 septembre au 2 octobre, les CAPN ont siégé afin de proposer à Madame la Présidente de l'INRA de l'INRA les tableaux d'avancements accélérés d'échelon AAE, d'avancements de grade AG et de changements de corps CC.

Elles se sont tenues conformément aux dispositions de la note de service 2007-82 « Campagne d'avancements 2008 : Ingénieurs - Techniciens – Administratifs », et de la note de service 2008-38 fixant les nombres de promotions au titre des AAE et des AG et le nombre d'inscriptions au tableau d'avancements de corps CC.

Initialement prévues du 23 au 26 juin 2008, elles ont été reportées fin septembre (voir note de service 2008-21), l'administration étant incapable de remettre aux Commissions Administratives Paritaires Locales CAPL et aux Commissions Consultatives des Départements de Recherche CCCR, les fichiers corrects des agents promouvables à ces trois titres, en raison des insuffisances et dysfonctionnement de l'outil de S2I-RH.

Ainsi, comme en 2007, les agents promus au titre du 1<sup>er</sup> janvier 2008 ne bénéficieront les rappels au titre du 1<sup>er</sup> janvier 2008, qu'au cours des deux derniers mois de 2008 et de ceux de début 2009.

### 1.1 Assemblée plénière

La CGT-INRA est intervenue lors de l'Assemblée Plénière qui réunit l'ensemble des délégués du personnel, des représentants de l'administration et des experts syndicaux sur les points suivants :

1. Proposition de la DGINRA du 23 septembre : Consortium EPCS
2. Concertation à « contributions positives »
3. Le tour extérieur, inscriptions et promotions
4. Les retraités « spoliés » de 2007
5. Les concours internes tous les deux ans
6. Conditions d'exercice du mandat de représentants en CCCR et de délégués du en CAPN
7. Les fichiers issus de S2I-RH

La CGT-INRA a publié son intervention et synthétisé les réponses de la Direction Générale de l'INRA.

Sur la base du projet de Consortium – EPCS de la Direction Générale de l'INRA et de la stratégie de la même Direction Générale sur ce sujet, les délégués CGT-INRA dans chacune des cinq CAPN a soumis au vote la motion suivante :

La Commission Paritaire Nationale des IR, IE, AI, TR, AT, réunie ce jour, a été informée que la Direction Générale a remis à Monsieur CHEVASSUS au LOUIS, le 23 septembre 2008, la version définitive de sa position sur le projet de « consortium recherche et formation supérieure en agronomie » pour qu'il la transmette au gouvernement avant la fin du mois de septembre.

Ce projet, hormis quelques points mineurs, reprend les propositions présentées au Conseil Scientifique National du 12 septembre et au Comité Technique Paritaire du 17 septembre, la forme juridique retenue pour ce consortium demeure un Établissement Public de Coopération Scientifique, personne morale de plein exercice.

En conséquence, la Commission Paritaire Nationale des IR, IE, AI, TR, AT se prononce contre ce projet

Les présidents des cinq CAPN, sur instruction de la Direction Générale, ont refusé de mettre cette motion aux voix arguant que son thème était hors sujet ; le texte de la motion a toutefois été inscrit aux procès-verbaux des cinq CAPN

### 1.2 Compétences pour les Réductions d'Ancienneté ou les Avancements Accélérés d'Echelon

Depuis de nombreuses années, les organisations syndicales et la Direction Générale de l'INRA considèrent que les CAPL comme les CCCR sont des **instances de décision** pour les réductions d'ancienneté et AAE,

En conséquence, nos délégués en CAPN valident les propositions élaborées par les CAPL et les CCCR dès lors qu'elles respectent dans une proportion raisonnable les règles suivantes :

- a) attribuer un AAE aux agents qui en bénéficieront avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009
- b) ne pas attribuer un AAE à un agent qui a bénéficié d'un au titre de 2007, sauf si c'est le dernier AAE dont il peut bénéficier avant d'atteindre l'échelon terminal de son grade ou de son corps, s'il est AI.
- c) identifier les agents « oubliés » ou n'ayant bénéficié de très peu d'AAE

Pour simplifier la tâche de nos délégués en CAPL et de nos représentants en CC DR, le syndicat CGT-INRA détermine pour chaque agent promouvable à l'AAE, un indice de bonification ; celui-ci est le résultat de la fraction suivante :

- au numérateur : le nombre de jours écoulé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1984 ou la date de titularisation à l'INRA si elle est postérieure,
- au dénominateur le nombre d'AAE dont a déjà bénéficié l'agent + 1, multiplié par le nombre de jours de réduction ; 90 jours pour les AAE des AT (AJT et AGT) et 180 jours pour les TR, AI, IE et IR

Ensuite, le syndicat CGT-INRA classe, au niveau de chaque CAPL ou de chaque CC DR, les agents promouvables selon cet indice décroissant, en utilisant l'ancienneté à l'INRA au 1<sup>er</sup> janvier 2008 puis l'âge à la même date pour départager les ex-aequo.

L'administration, quant à elle, fixe des quotas par CAPL ou par CC DR au prorata de leurs effectifs de promouvables.

### 1.3 Compétences des instances pour les avancements de grade AG

L'administration fixe des quotas par CAPL ou par CC DR au prorata des leurs effectifs de promouvables aux AG. Le taux de pression (nombre de promouvables / nombre de promotions) et le taux de promotion (nombre de promotions / nombre de promouvables) sont désormais fixé par la Direction Générale ; le tableau ci-dessous précise ces taux, utilisés en 2008 et prévus en 2009

Type d'avancement de grade	Taux de pression 2008	Taux de pression 2009	Taux de promotion 2008	Taux de promotion 2009
AT2 en AT1	1,000	1,000	100,0%	100%
AT1 en ATP2	1,000	1,000	100,0%	100%
ATP2 en ATP1	5,124	7,142	19,5%	14%
TRNO en TRSU	9,107	7,142	11,0%	14%
TRSU en TREX *	8,333	8,333	12,0%	12%
IE2 en IE1	10,219	9,091	9,8%	11%
IE1 en IE0	6,000	4,000	16,7%	25%
IR2 en IR1	7,250	7,142	13,8%	14%

\* La campagne 2009 prononcera des avancements au titre du 1<sup>er</sup> janvier 2008 et du 1<sup>er</sup> janvier 2009

En 2008, plus de neuf agents TRNO étaient promouvables pour un poste en TRSU et plus de dix agents IE2 l'étaient pour un poste en IE1.

Même si la pression sera légèrement moindre en 2009, les avancements de grade demeureront difficiles pour les ATP2 en ATP1, TRNO en TRSU, TRSU en TREX, IE2 en IE1 et IR2 en IR1 puisque plus de cinq agents promouvables seront mis en compétition pour une promotion.

Cette « nouvelle » procédure induit la disparition de la « liste complémentaire », les classements des agents dans les listes de propositions élaborées par les CAPN sont sans incidence sur la promotion.

En revanche, puisque le nombre de propositions élaborées par les CAPL ou les CC DR est supérieur au nombre de propositions d'inscription élaborées par les CAPN, le classement des agents dans les listes élaborées par ces instances « locales » est très important.

Les CAPL comme les CC DR ne sont pas des instances décisionnelles finales.

Nos délégués en CAPL ou nos représentants en CC DR font tout pour élaborer des listes communes aux délégués du personnel, mais ne cherchent pas à élaborer à tout prix des listes communes avec les représentants de l'administration.

Ils préfèrent faire remonter des listes séparées, partiellement ou totalement, afin de faciliter le travail de nos délégués en CAPN.

Pour faciliter le travail de nos délégués en CAP et de nos représentants en CC DR, le syndicat CGT-INRA :

- détermine l'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2008 dans le corps de chaque agent promouvable, cette ancienneté inclut les durées dans les catégories d'agents contractuels pour les agents arrivés à l'INRA avant le 1<sup>er</sup> janvier 1984.
- classe les agents selon cette ancienneté décroissante, l'âge étant utilisé pour départager les ex-aequo
- indique le rang « local » occupé par chaque agent selon ce critère au sein de sa CAPL ou de sa CC DR et son rang « national » au sein de la CAPN.

Le tableau ci-dessous récapitule les avancements de grade gérés au cours de la campagne 2008

Type d'avancement de grade	Nombre de promouvables	Nombre de propositions par les CAPL ou les CCDR	Nombre de propositions par les CAPN	Nombre de promouvables pour une promotion	Nombre de promus présents sur nos listes initiales
AT2 en AT1	4	4	4	1	-
AT1 en ATP2	9	9	8	1	5*
ATP2 en ATP1	456	134	89	Plus de 5	39
TRNO en TRSU	510	84	56	Plus de 9	34
IE2 en IE1	327	64	32	Plus de 10	24
IE1 en IE0	60	20	10	6	4
IR2 en IR1	290	80	40	Plus de 7	28
Total	1656	350	207		

\* Compte tenu des dossiers, seulement six agents ont été promus

#### 1.4 Compétences des instances pour les changements de corps CC

Depuis 2007, l'administration a supprimé, à notre demande, le nombre forfaitaire de propositions à émettre par CAPL ou par CCDR ; ce forfait induisait une inéquité entre les quinze CAPL ou les quatre CCDR, car il ne tenait pas compte de la différence d'effectifs de promouvables.

Elle l'a remplacé par un nombre de propositions à faire remonter au niveau national, proportionnel aux effectifs de promouvables de chaque CAPL ou de chaque CCDR et multiplié par un coefficient de foisonnement.

Le coefficient de foisonnement retenu en 2008 a fortement réduit la disparité entre CAPL ou entre CCDR, sans toutefois la supprimer ; ce point devrait être revu à notre demande pour 2009.

En revanche, puisque le nombre de propositions élaborées par les CAPL ou les CCDR est supérieur au nombre de propositions d'inscription élaborées par les CAPN, le classement des agents dans les listes élaborées par ces instances « locales » est très important.

Comme pour les avancements de grade, les CAPL comme les CCDR ne sont pas des instances décisionnelles finales des changements de corps.

Nos délégués en CAPL ou nos représentants en CCDR font tout pour élaborer des listes communes aux délégués du personnel, mais ne cherchent pas à élaborer à tout prix des listes communes avec les représentants de l'administration.

Ils préfèrent faire remonter des listes séparées, partiellement ou totalement, afin de faciliter le travail de nos délégués en CAPN.

Pour faciliter le travail de nos délégués en CAP et de nos représentants en CCDR, le syndicat CGT-INRA effectue les mêmes opérations pour classer les promouvables selon l'ancienneté dans le corps.

Le tableau ci-dessous récapitule les changements de corps gérés au cours de la campagne 2008

Type de changement de corps	Nombre de promouvables (critères internes)	Nombre total de propositions par les CAPL ou les CCDR	Nombre d'inscriptions par les CAPN	Nombre de promouvables pour une inscription	Nombre d'inscrits présents sur nos listes initiales
ATP1 en TRNO	299	156	78	Près de 4	42
TREX en AI	618	42	21	Plus de 29	12
AI en IE2	485	42	21	Plus de 23	13
IE en IR2	450	18	9	50	4
IE1 en IR2	189	18	9	21	4
Total	1852	258	129		

Une règle non écrite mais suivie par les représentants du personnel et de l'administration limite de fait la promotion en IR2 aux agents IE1 ; cette règle assure une meilleure fluidité pour les avancements de IE2 en IE1 et tient compte du « faible » intérêt pour un agent IE0 d'être promu en IR2. Puisque 189 agents IE1 sont promouvables en IR2, le taux de pression est réduit de 50 à 21, donc du même ordre que pour les changements de corps de TREX en AI et de AI en IE2.

Le syndicat CGT-INRA tient à rappeler que ces taux sont calculés sur le nombre d'inscrits sur le tableau d'avancement et non sur le nombre de promus, non encore connus à la date du présent document.

**Ces taux de pression très élevés rendent indispensable le plan de transformations d'emploi que notre syndicat met en première place dans ses revendications.**

## **2 Commission Administrative Paritaire Nationale des Adjointes Techniques AT**

C'est la première fois que siège cette CAPN ; l'an dernier les CAPN des corps AGT et AJT ont siégé en formation conjointe, mais sur la base des règles antérieures aux règles induites par l'accord Jacob.

Une des conséquences de la fusion des corps AGT en AJT en un seul corps, est que sous l'ancienneté dans le corps des AT se mêlent l'ancienneté dans le nouveau des AT (nulle au 1<sup>er</sup> janvier 2008) et l'ancienneté dans le corps des AJT et celle dans le corps des AGT arrêtées au 31 décembre 2007.

La CGT-INRA a décidé de classer les agents promouvables à l'avancement de grade d'ATP2 en ATP1 (ex AJT en AJTP) et au changement de corps ATP1 en TRNO (ex AJTP en TRNO) en cumulant l'ancienneté dans le corps des AJT et celle dans le nouveau corps des AT; ainsi, le classement 2008 reprend le classement de 2007 à l'exception des agents promus en 2007.

### **2.1 Réduction d'Ancienneté**

Tous les agents AT sont promouvables à la réduction d'ancienneté d'une durée de trois mois, sauf ceux des premiers échelons des grades AT2, AT1 et ATP2 et des échelons terminaux des grades AT2, AT1, ATP2 et ATP1. Cette année, les quinze CAPL avaient à attribuer 380 réductions d'ancienneté à répartir entre les 1462 agents AT promouvables des quatre grades.

L'indice de bonification comporte au dénominateur le nombre de réductions d'ancienneté déjà obtenues majoré de 1 et multiplié par 90 jours.

Nos délégués ont établi leurs pré-listes sur la base du classement selon cet indice de bonification décroissant.

Ils ont ensuite identifié les agents pour lesquels leurs supérieurs hiérarchiques ne les avaient pas proposés ou s'étaient opposés à leur promotion, et examiné leurs dossiers.

Ils ont ensuite négocié avec leurs partenaires syndicaux pour, autant que faire se peut, présenter une « liste commune » aux représentants de l'administration.

Toujours sur la base de ce classement, ils ont négocié ensuite avec les représentants de l'administration.

Le tableau d'avancements au titre des réductions d'ancienneté validé par la CAPN est donc le résultat des compromis atteints en CAPL ; ce tableau a été validé tel quel par la Direction Générale.

### **2.2 Avancements de grade AT2 en AT1**

En 2008, quatre agents AT2 étaient promouvables et quatre postes d'AT1 étaient à pourvoir.

La CAPN unanime a constitué la liste nationale sur la base des propositions remontées des CAPL ; Madame la Présidente de l'INRA de l'INRA a validé cette liste.

### **2.3 Avancements de grade AT1 en ATP2**

En 2008, neuf agents AT1 étaient promouvables et huit postes d'ATP2 étaient à pourvoir, soit un taux de pression promouvables / propositions de 1,13 ; c'est-à-dire un peu plus d'un agent promuable par poste à pourvoir.

#### **2.3.1 Les propositions issues des CAPL**

Nos délégués ont établi leurs pré-listes sur la base du critère d'ancienneté cumulée dans le corps des AT, dans le corps des AGT et dans les catégories 7B et 6B.

Ils ont ensuite identifié les agents non proposés par leurs supérieurs hiérarchiques ou qui s'étaient opposés à leur promotion, et examiné leurs dossiers.

Ils ont finalement déposé une liste de huit noms parmi les neuf agents, classés par ancienneté décroissante.

#### **2.3.2 La liste établie en CAPN**

Nos délégués ont demandé des précisions sur les dossiers de trois agents.

Tenant compte des arguments fournis par les représentants de l'administration, nos délégués ont donné leur accord avec la liste finale de six propositions soumise par la CAPN unanime à Madame la Présidente de l'INRA ; elle l'a validée.

Le graphique ci-dessous présente l'évolution de 2002 à 2007 des répartitions des promus d'AGTP en AJT et en 2008 d'AT1 en ATP2.

Pour réaliser ce graphique, nous avons subdivisé les listes nationales des promouvables classés par ancienneté dans le corps des AT décroissante en cinq cinquièmes (ou quintiles) C01 à C05 comportant chacun 20% l'effectif des promouvables.

En 2008 : C01 pour le rang 1, C02 pour les rangs 2 et 3, C03 pour les rangs 4 et 5, C04 pour les rangs 6 et 7 et C05 pour les rangs 8 et 9.

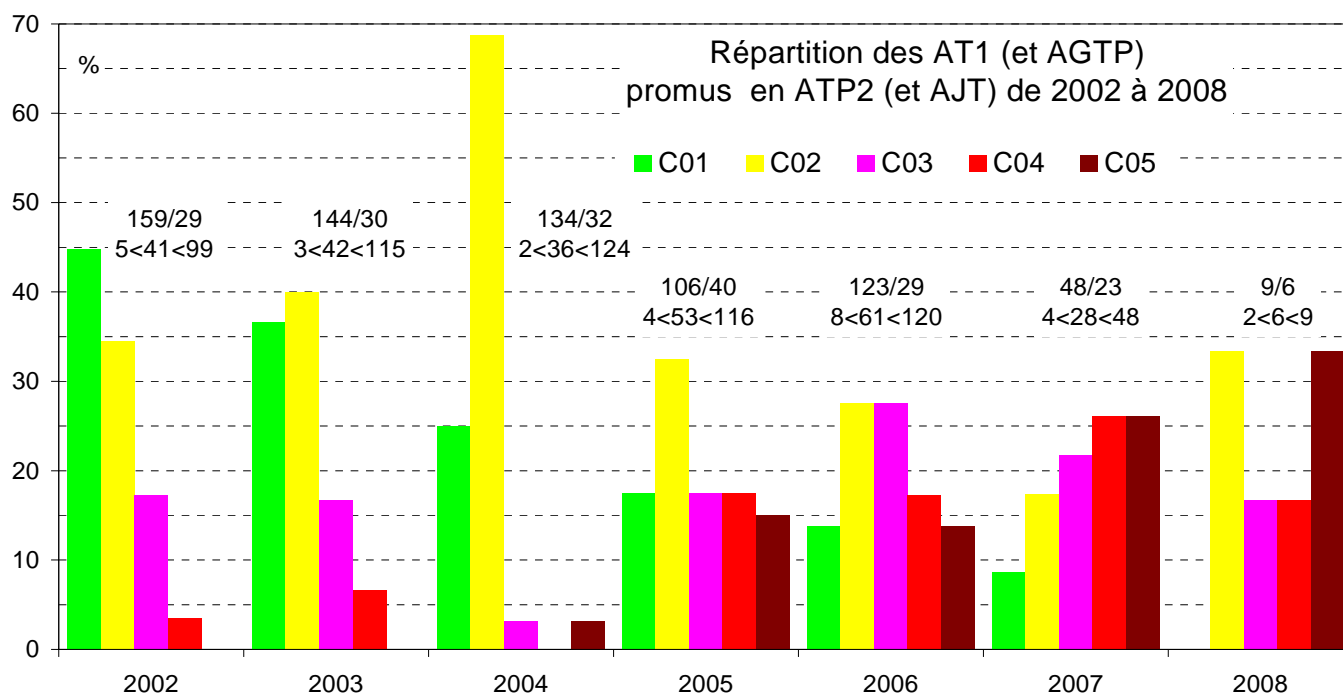
Puis, nous avons déterminé les nombres d'agents proposés par la CAPN qui appartiennent à chacun des cinq quintiles.

Enfin, nous avons exprimé ces nombres en pourcents de l'effectif de chaque promotion annuelle afin de comparer les promotions d'une année sur l'autre.

Les indications placées au droit de chaque histogramme annuel sont :

- le taux de pression : nombre de promouvables / nombre de promus
- les rangs minimum, moyen et maximum des agents promus, classés par ancienneté décroissante dans le corps.

A noter que jusqu'en 2006, cet avancement était un changement de corps soumis à des règles différentes mais géré par nos délégués selon le même critère majeur : ancienneté dans le corps et catégories contractuelles correspondantes.



La part relative du quintile C01 (les agents les mieux classés selon notre critère) diminue régulièrement depuis 45% (13 sur 29) en 2002 jusque 9% (2 sur 23) en 2007 et 0% en 2008.

En revanche la part relative du quintile C05 (les agents les moins bien classés selon notre critère) a augmenté de 3% (1 sur 32) en 2004 pour atteindre 26% (6 sur 23) en 2007. En 2008, cette part atteint 33% en 2008 (en fait 2 sur 6).

Ces deux évolutions ont naturellement entraîné une augmentation du rang moyen des agents promus, classés selon le critère de l'ancienneté dans le corps, en particulier du rang 36 en 2004 au rang 61 en 2006.

La chute des effectifs de promouvables en 2007 et en 2008 ne permet pas d'étendre cette comparaison à ces deux dernières années.

## 2.4 Avancements de grade ATP2 en ATP1

En 2008, 456 agents ATP2 étaient promouvables et 89 postes étaient à pourvoir en ATP1, soit un taux de pression promouvables / propositions de 5,12 ; c'est-à-dire plus de cinq agents promouvables par poste à pourvoir.

### 2.4.1 Les propositions issues des CAPL

Nos délégués en CAPL ont établi leurs pré-listes sur la base du critère d'ancienneté cumulée dans le corps des AT, dans le corps des AJT et dans les catégories 5B et 5D ainsi que 4B et 4D.

Ils ont ensuite regardé de près les dossiers pour étayer leurs arguments vis-à-vis de leurs partenaires syndicaux puis lors des sessions des CAPL.

Ils ont également identifié les agents non proposés par leurs supérieurs hiérarchiques ou qui s'étaient opposés à leur promotion, et examiné leurs dossiers.

De ces « négociations locales » sont remontées au niveau national des listes totalement ou partiellement communes aux délégués du personnel et aux représentants de l'administration.

## 2.4.2 La liste établie en CAPN

Face à l'hétérogénéité des listes « locales » parce que réalisées sous la forme de compromis, nos délégués en CAPN ont repris l'ensemble des dossiers des agents proposés par les CAPL et les ont classés selon leur rang national selon l'ancienneté cumulée dans le corps des AT, dans le corps des AJT et dans les catégories 5B et 5D ainsi que 4B et 4D.

Ils se sont appuyés sur les compte rendus des CAPL pour proposer leur liste à leurs homologues syndicaux afin d'obtenir une liste commune des syndicats qui satisfasse autant que possible notre critère qui a ensuite servi de base de négociation avec les représentants de l'administration.

Nos délégués ont demandé des précisions sur les dossiers des agents non proposés par leurs supérieurs hiérarchiques ou qui s'étaient opposés à leur promotion.

A l'issue de cette négociation, nos délégués ont donné leur accord avec la liste finale de propositions soumise par la CAPN unanime à Madame la Présidente de l'INRA ; elle l'a validé

Le graphique ci-dessous présente l'évolution de 2003 à 2007 des répartitions des promus d'AJT en AJTP et en 2008 d'ATP2 en ATP1

Pour réaliser ce graphique, nous avons subdivisé les listes nationales des promouvables classés par ancienneté dans le corps des AT décroissante en cinq cinquièmes (ou quintiles) C01 à C05 comportant chacun 20% l'effectif des promouvables.

Puis, nous avons déterminé les nombres d'agents proposés par la CAPN qui appartiennent à chacun des cinq quintiles.

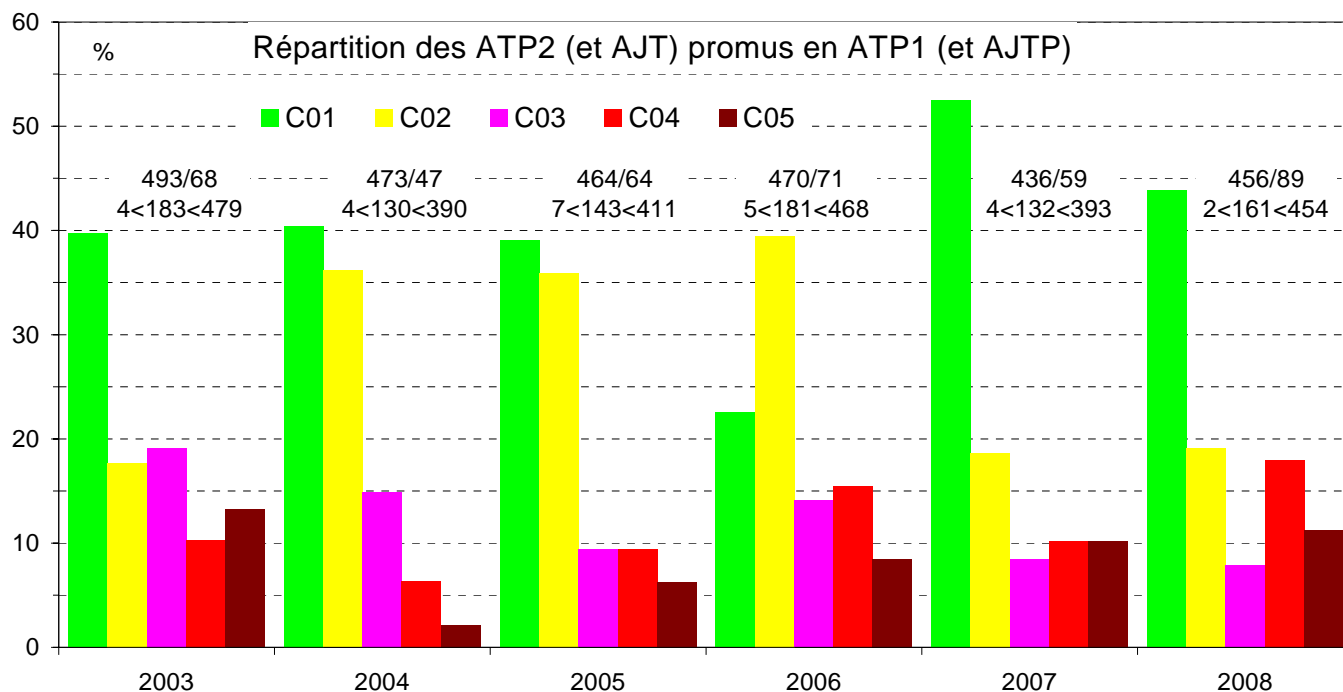
Enfin, nous avons exprimé ces nombres en pourcents de l'effectif de chaque promotion annuelle afin de comparer les promotions d'une année sur l'autre.

Les indications placées au droit de chaque histogramme annuel sont :

- le taux de pression : nombre de promouvables / nombre de promus
- les rangs minimum, moyen et maximum des agents promus, classés par ancienneté décroissante dans le corps.

En 2008, les 89 agents promus se répartissent dans les quintiles ainsi qu'indiqué dans le tableau ci-dessous.

Quintiles	C01	C02	C03	C04	C05	Total
Rangs	1 à 91	92 à 182	183 à 273	274 à 364	365 à 456	-
Anciennetés dans le corps	37,0 à 15,3	15,3 à 11,4	11,4 à 9,9	9,9 à 7,8	7,6 à 2,0	
Nombre de promus	39	17	7	16	10	89
Pourcent de la promotion	43,8	19,1	7,9	18,0	11,2	100,0



La part relative du quintile C01 (les mieux classés selon notre critère) évolue autour de 40% avec une chute brutale en 2006 à 22,5% (au profit du quintile C02 jaune) et une belle remontée en 2007 à 52,5%.

En 2007 et 2008, la part relative du quintile C02 est revenue à son niveau de 20% en 2003 après trois années (2004 à 2006) près de 40%.



Si la pertinence des arguments par nos délégués a permis de maintenir la part relative du quintile C05 (les moins bien classés selon notre critère) sous la barre de 12,5%, elle n'a pu empêché la remontée de la part relative du quintile C04 qui atteint 18% en 2008.

Ces évolutions se traduisent par un rang moyen des agents promus, classés selon le critère de l'ancienneté dans le corps variant entre 130 en 2004 et 183 en 2003.

L'augmentation des parts relatives des quintiles C04 et C05 en 2008 entraîne une augmentation brutale de ce rang moyen de 132 en 2007 à 161 en 2008

## 2.5 Changements de corps ATP1 en TRNO

En 2008, 299 agents APT1 étaient promouvables et 78 inscriptions au tableau d'avancement en TRNO étaient prévues, soit un taux de pression promouvables / inscrits de 8,83 ; c'est-à-dire près de neuf agents promouvables par poste à pourvoir.

Dans la mesure où tout les agents inscrits ne seront pas promus, le taux de pression promouvables / promus sera plus élevé ; le classement dans ce tableau est donc très important aussi bien à l'issue des CAPL que de la CAPN

### 2.5.1 Les propositions issues des CAPL

Nos délégués en CAPL ont établi leurs pré-listes sur la base du critère d'ancienneté cumulée dans le corps des AT, dans le corps des AJT et dans les catégories 5B et 5D ainsi que 4B et 4D.

Ils ont ensuite regardé de près les dossiers pour étayer leurs arguments vis-à-vis de leurs partenaires syndicaux puis lors des sessions des CAPL.

Ils ont également identifié les agents non proposés par leurs supérieurs hiérarchiques ou qui s'étaient opposés à leur promotion, et examiné leurs dossiers.

De ces « négociations locales » sont remontées au niveau national des listes totalement ou partiellement communes aux délégués du personnel et aux représentants de l'administration.

### 2.5.2 La liste établie en CAPN

Face à l'hétérogénéité des listes « locales » parce que réalisées sous la forme de compromis, nos délégués en CAPN ont repris l'ensemble des dossiers des agents proposés par les CAPL et les ont classés selon leur rang national selon l'ancienneté cumulée dans le corps des AT, dans le corps des AJT et dans les catégories 5B et 5D ainsi que 4B et 4D.

Ils se sont appuyés sur les compte rendus des CAPL pour proposer leur liste à leurs homologues syndicaux afin d'obtenir une liste commune des syndicats qui satisfasse autant que possible notre critère qui a ensuite servi de base de négociation avec les représentants de l'administration.

Nos délégués ont demandé des précisions sur les dossiers des agents non proposés par leurs supérieurs hiérarchiques ou qui s'étaient opposés à leur promotion.

A l'issue de cette négociation, nos délégués ont donné leur accord avec la liste finale de propositions soumise par la CAPN unanime à Madame la Présidente de l'INRA ; elle l'a validé

Le graphique ci-dessous présente l'évolution de 2002 à 2007 des répartitions des promus d'AJTP en TRNO et des ATP1 inscrits pour l'avancement en TRNO en 2008.

Pour réaliser ce graphique, nous avons subdivisé les listes nationales des promouvables classés par ancienneté dans le corps des AT décroissante en dix dixièmes (ou déciles) D01 à D10 comportant chacun 10% l'effectif des promouvables.

Puis, nous avons déterminé les nombres d'agents proposés par la CAPN qui appartiennent à chacun des dix déciles.

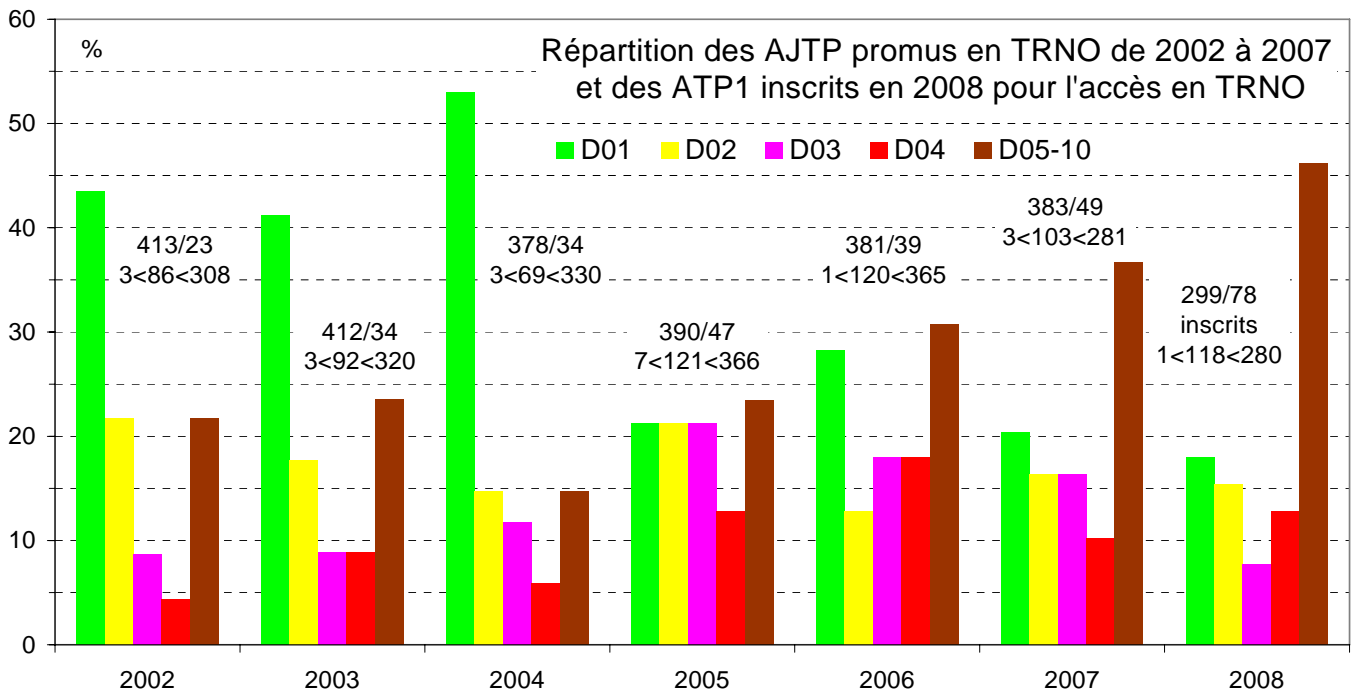
Enfin, nous avons exprimé ces nombres en pourcents de l'effectif de chaque promotion annuelle afin de comparer les promotions d'une année sur l'autre.

Les indications placées au droit de chaque histogramme annuel sont :

- le taux de pression : nombre de promouvables / nombre de promus
- les rangs minimum, moyen et maximum des agents promus, classés par ancienneté décroissante dans le corps.

En 2008, les 78 agents inscrits se répartissent dans les déciles ainsi qu'indiqué dans le tableau ci-dessous.

Déciles	D01	D02	D03	D04	D05-10	Total
Rangs	1 à 29	30 à 59	60 à 89	90 à 119	120 à 299	-
Anciennetés dans le corps	33,6 à 27,3	27,2 à 25,0	24,9 à 23,7	23,7 à 20,0	20,0 à 8,0	
Nombre de d'inscrits	14	12	6	10	36	78
Pourcent de la liste	18,0	15,4	7,7	12,8	46,1	100,0



A noter que pour 2008, la répartition porte sur les agents inscrits au tableau d'avancement et non sur ceux qui seront effectivement promus.

Si de 2002 à 2004, la part relative du décile D01 (les agents les mieux classés selon notre critère) a fluctué entre 40 et 55%, depuis 2005 elle n'a pas dépassé 30% et ne représente que 18% des inscrits.

Depuis 2004, la part relative des déciles D05-10 n'a cessé d'augmenter, de 15% de la promotion en 2004 à près de 36% en 2007 ; il est à craindre qu'elle se situe aux alentours de 45% en 2008.

Cette tendance est le résultat d'une forte pression des représentants de l'administration pour faire bénéficier d'un changement de corps à des agents âgés mais relativement récents dans le corps des AJT jusqu'en 2007.

En 2008, nos partenaires syndicaux cumulant l'ancienneté dans le corps des AGT et celle dans le corps des AJT ont contribué, eux aussi, à promouvoir des agents âgés mais promus récemment dans le corps des AJT.

Malgré ces pressions, il est quand même remarquable que sur la période 2004-2008 et pour des effectifs de promouvables proches, le rang moyen des agents promus et inscrits en 2008, classés selon le critère d'ancienneté dans le corps des AJT, fluctue dans une fourchette assez étroite de 103 en 2007 et 121 en 2005.

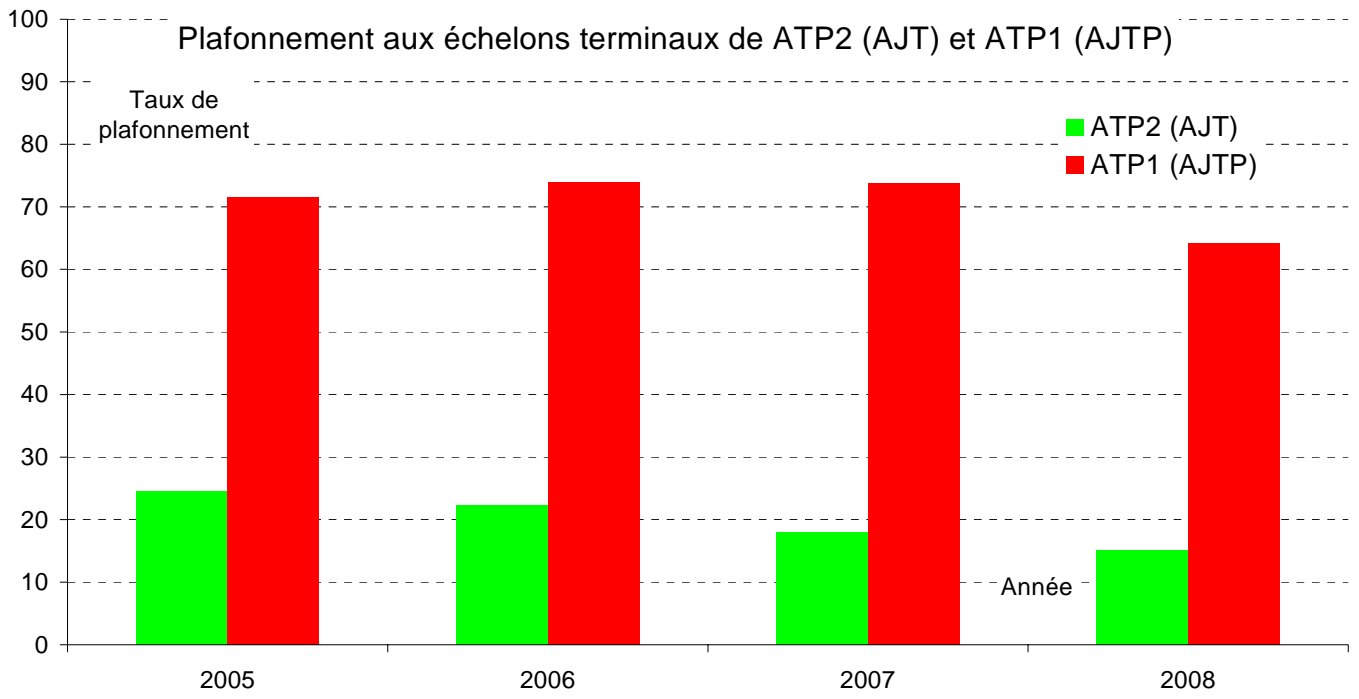
## 2.6 Plafonnement dans le corps des AT

Le graphique ci-dessous visualise les taux de plafonnement aux échelons terminaux des grades ATP2 et ATP1 du corps des AT.

Si la situation dans le grade des ATP2 (ex AJT) était préoccupante en 2005 où 24,5% des AJT occupaient l'échelon terminal de ce grade, la tendance est à l'amélioration avec une baisse régulière de 2006 à 2008 : cette année le taux de plafonnement est de 15,1%.

En revanche, la situation est bloquée dans le grade des ATP1 (ex AJTP) puisque le taux fluctue autour des 70% de 2005 à 2008 : même si le taux a légèrement diminué en 2008 il demeure très élevé à 64,1%

**Cette situation justifie amplement le plan de transformation d'emplois revendiqué par la CGT-INRA.**



### **3 Commission Administrative Paritaire Nationale des Techniciens TR**

#### **3.1 Avancements Accélérés d'Echelon AAE**

Tous les agents TR (et SAR) sont promouvables aux AAE d'une durée de six mois, sauf ceux des échelons 1, 2 et 3 des grades TRNO et SARNO, des premiers échelons de TRSU et SARSU et des échelons terminaux des grades TRNO, SARNO, TRSU, SARSU, TREX et SAREX

Cette année, les quinze CAPL avaient à attribuer 438 AAE à répartir entre les 1607 agents TR promouvables ainsi que 3 AAE entre les 7 agents SAR promouvables

Dans la mesure où parmi les TR se trouvent des agents ayant bénéficié de réductions d'ancienneté lorsqu'ils appartenaient aux corps des AJT et AGT, l'indice de bonification comporte au dénominateur la somme :

- du produit du nombre de réductions d'ancienneté obtenues multiplié par 90 jours, et
- du produit du nombre d'AAE obtenus comme TR majoré de 1 et multiplié par 180 jours

Nos délégués ont établi leurs pré-listes sur la base du classement selon cet indice de bonification décroissant. Ils ont ensuite identifié les agents pour lesquels leurs supérieurs hiérarchiques ne les avaient pas proposés ou s'étaient opposés à leur promotion, et examiné leurs dossiers.

Ils ont ensuite négocié avec leurs partenaires syndicaux pour, autant que faire se peut, présenter une « liste commune » aux représentants de l'administration.

Toujours sur la base de ce classement, ils ont négocié ensuite avec les représentants de l'administration.

Le tableau d'avancements au titre des AAE validé par la CAPN est donc le résultat des compromis atteints en CAPL ; ce tableau a été validé tel quel par la Direction Générale.

#### **3.2 Avancements de grade TRNO en TRSU**

En 2008, 510 agents TRNO étaient promouvables et 56 postes étaient à pourvoir en TRSU, soit un taux de pression promouvables / propositions de 9,11 ; c'est-à-dire plus de neuf agents promouvables par poste à pourvoir.

##### **3.2.1 Les propositions issues des CAPL**

Nos délégués en CAPL ont établi leurs pré-listes sur la base du critère d'ancienneté cumulée dans le corps des TR dans les catégories 3B et 3D ainsi que 50% des agents 2B et 80% des agents 2D (échec au concours de constitution initiale du corps des AI).

Ils ont ensuite regardé de près les dossiers pour étayer leurs arguments vis-à-vis de leurs partenaires syndicaux puis lors des sessions des CAPL.

Ils ont également identifié les agents non proposés par leurs supérieurs hiérarchiques ou qui s'étaient opposés à leur promotion, et examiné leurs dossiers.

De ces « négociations locales » sont remontées au niveau national des listes totalement ou partiellement communes aux délégués du personnel et aux représentants de l'administration.

##### **3.2.2 La liste établie en CAPN**

Face à l'hétérogénéité des listes « locales » parce que réalisées sous la forme de compromis, nos délégués en CAPN ont repris l'ensemble des dossiers des agents proposés par les CAPL et les ont classés selon leur rang national selon l'ancienneté cumulée dans le corps des TR et dans les catégories 3B et 3D ainsi que 2B et 2D.

Ils se sont appuyés sur les compte rendus des CAPL pour proposer leur liste à leurs homologues syndicaux afin d'obtenir une liste commune des syndicats qui satisfasse autant que possible notre critère qui a ensuite servi de base de négociation avec les représentants de l'administration.

Nos délégués ont demandé des précisions sur les dossiers des agents non proposés par leurs supérieurs hiérarchiques ou qui s'étaient opposés à leur promotion.

A l'issue de cette négociation, nos délégués ont donné leur accord avec la liste finale de propositions soumise par la CAPN unanime à Madame la Présidente de l'INRA ; elle l'a validé

Le graphique ci-dessous présente l'évolution de 2003 à 2008 des répartitions des promus de TRNO en TRSU.

Pour réaliser ce graphique, nous avons subdivisé les listes nationales des promouvables classés par ancienneté dans le corps des TR décroissante en cinq cinquièmes (ou quintiles) C01 à C05 comportant chacun 20% l'effectif des promouvables.

Puis, nous avons déterminé les nombres d'agents proposés par la CAPN qui appartiennent à chacun des cinq quintiles.

Enfin, nous avons exprimé ces nombres en pourcents de l'effectif de chaque promotion annuelle afin de comparer les promotions d'une année sur l'autre.

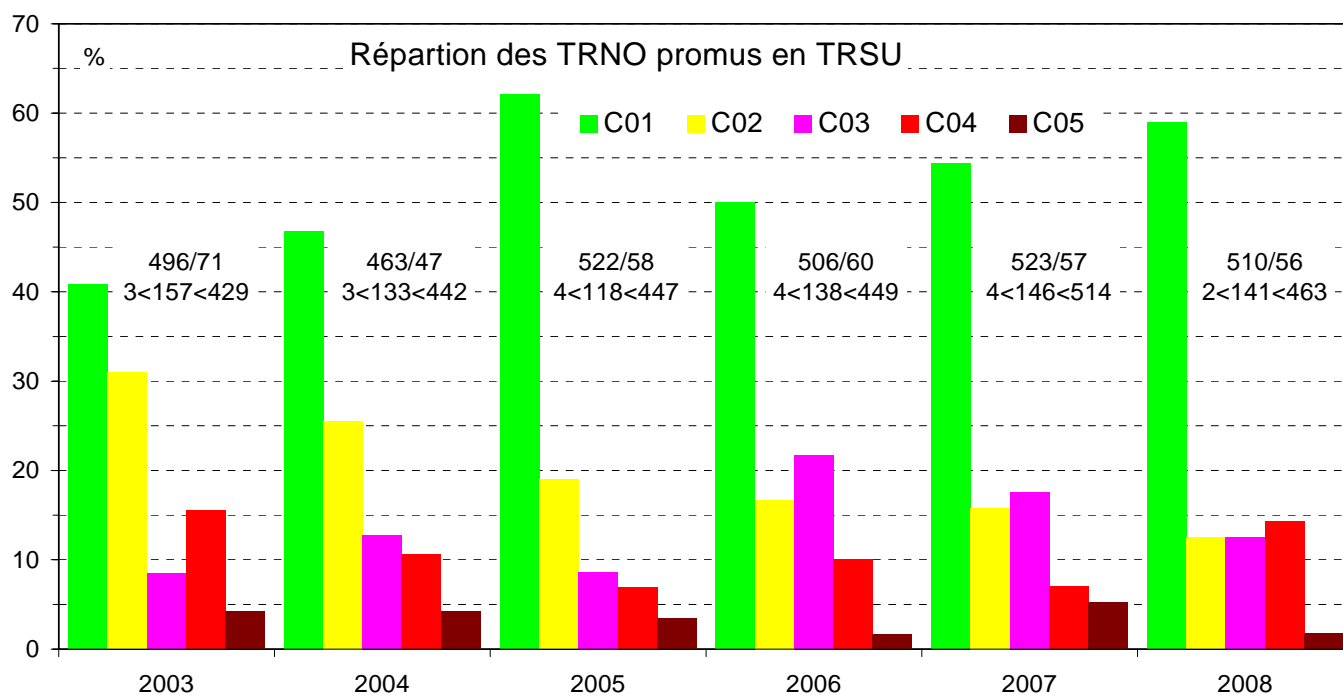
Les fractions portées au droit de chaque histogramme annuel est le taux de pression : nombre de promouvables / nombre de promus.

Les indications placées au droit de chaque histogramme annuel sont :

- le taux de pression : nombre de promouvables / nombre de promus
- les rangs minimum, moyen et maximum des agents promus, classés par ancienneté décroissante dans le corps.

En 2008, les 56 agents promus se répartissent dans les cinq quintiles ainsi qu'indiqué dans le tableau ci-dessous.

Quintiles	C01	C02	C03	C04	C05	Total
Rangs	1 à 102	103 à 204	205 à 306	307 à 408	409 à 510	-
Anciennetés dans le corps	40,8 à 11,0	10,9 à 9,0	9,0 à 7,5	7,5 à 6,0	6,0 à 0,3	
Nombre de promus	33	7	7	8	1	56
Pourcent de la promotion	48,9	12,5	12,5	14,3	1,8	100,0



La part relative du quintile C01 (les agents les mieux classés selon notre critère) évolue autour entre 40% et 60%, à noter la remontée régulière depuis 2006 et 50%.

En revanche, la part relative du quintile C02 a régulièrement décliné de 31% en 2003 à 12,5% en 2008.

La pertinence des arguments par nos délégués a permis de maintenir la part relative du quintile C04 sous la barre des 15% et surtout la part relative du quintile C05 (les agents les moins bien classés selon notre critère) sous la barre des 5%.

Malgré les efforts de nos délégués, le rang moyen des agents promus, classés selon le critère d'ancienneté décroissante dans le corps des TR, ne fluctue que peu au fil des années entre 118 en 2005 et 157 en 2003 alors que les effectifs de promouvables sont restés assez stables.

### 3.3 Changements de corps TREX et SAREX en AI

En 2008, 618 agents TREX et SAREX étaient promouvables et 21 inscriptions étaient prévues au tableau d'avancement en AI, soit un taux de pression promouvables / inscrits de 29,43 ; c'est-à-dire plus de 29 agents promouvables par poste à pourvoir.

Dans la mesure où tout les agents inscrits ne seront pas promus, le taux de pression promouvables / promus sera plus élevé ; le classement dans ce tableau est donc très important aussi bien à l'issue des CAPL que de la CAPN

#### 3.3.1 Les propositions issues des CAPL

Nos délégués en CAPL ont établi leurs pré-listes sur la base du critère d'ancienneté cumulée dans le corps des TR, dans les catégories 3B et 3D ainsi que 50% des agents 2B et 80% des agents 2D (échec au concours de constitution initiale du corps des AI).

Ils ont ensuite regardé de près les dossiers pour étayer leurs arguments vis-à-vis de leurs partenaires syndicaux puis lors des sessions des CAPL.

Ils ont également identifié les agents non proposés par leurs supérieurs hiérarchiques ou qui s'étaient opposés à leur promotion, et examiné leurs dossiers.

De ces « négociations locales » sont remontées au niveau national des listes totalement ou partiellement communes aux délégués du personnel et aux représentants de l'administration.

### 3.3.2 La liste établie en CAPN

Face à l'hétérogénéité des listes « locales » parce que réalisées sous la forme de compromis, nos délégués en CAPN ont repris l'ensemble des dossiers des agents proposés par les CAPL et les ont classés selon leur rang national selon l'ancienneté cumulée dans le corps des TR, dans les catégories 3B et 3D ainsi que 2B et 2D.

Ils se sont appuyés sur les compte rendus des CAPL pour proposer leur liste à leurs homologues syndicaux afin d'obtenir une liste commune des syndicats qui satisfasse autant que possible notre critère qui a ensuite servi de base de négociation avec les représentants de l'administration.

Nos délégués ont demandé des précisions sur les dossiers des agents non proposés par leurs supérieurs hiérarchiques ou qui s'étaient opposés à leur promotion.

A l'issue de cette négociation, nos délégués ont donné leur accord avec la liste finale de propositions soumise par la CAPN unanime à Madame la Présidente de l'INRA ; elle l'a validé

Le graphique ci-dessous présente l'évolution de 2002 à 2007 des répartitions des promus de TREX en AI et en 2008 des TREX inscrits pour l'avancement en AI

Pour réaliser ce graphique, nous avons subdivisé les listes nationales des promouvables classés par ancienneté dans le corps des TR décroissante en dix dixièmes (ou déciles) D01 à D10 comportant chacun 10% l'effectif des promouvables.

Puis, nous avons déterminé les nombres d'agents proposés par la CAPN qui appartiennent à chacun des dix déciles.

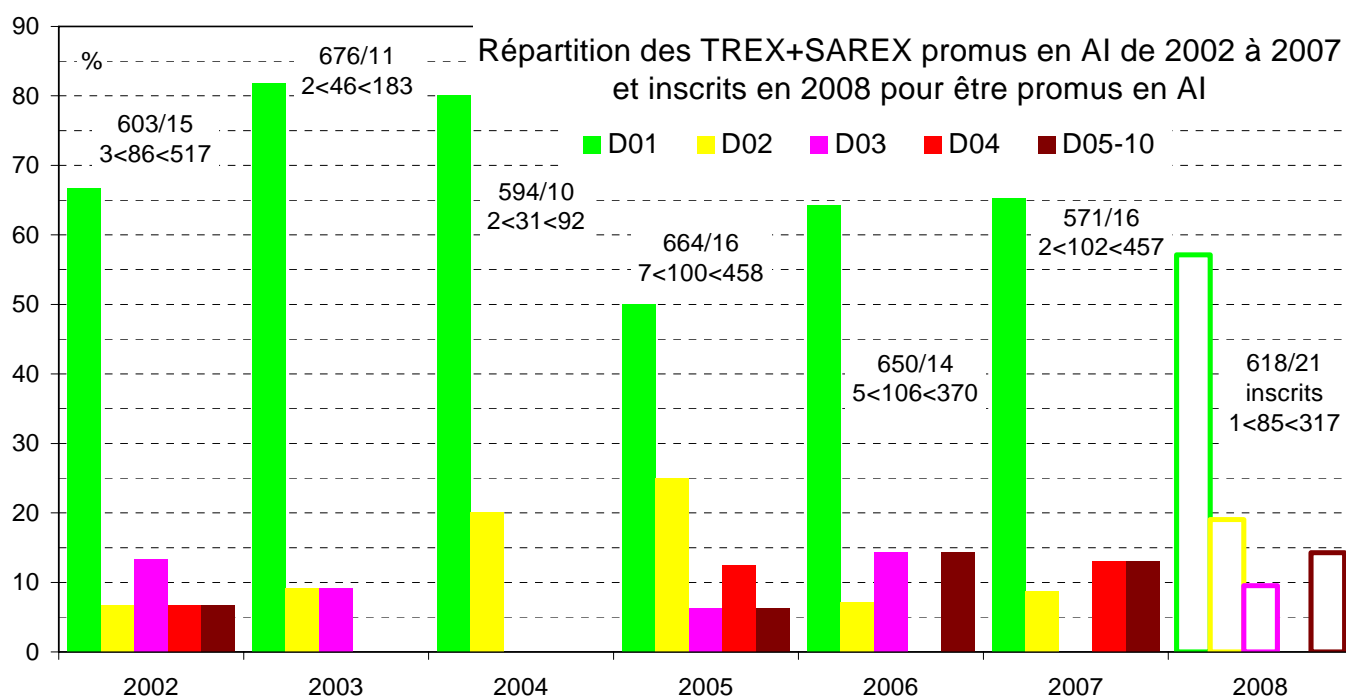
Enfin, nous avons exprimé ces nombres en pourcents de l'effectif de chaque promotion annuelle afin de comparer les promotions d'une année sur l'autre.

Les indications placées au droit de chaque histogramme annuel sont :

- le taux de pression : nombre de promouvables / nombre de promus
- les rangs minimum, moyen et maximum des agents promus, classés par ancienneté décroissante dans le corps.

En 2008, les 21 agents inscrits se répartissent dans les déciles ainsi qu'indiqué dans le tableau ci-dessous.

Déciles	D01	D02	D03	D04	D05-10	Total
Rangs	1 à 61	62 à 123	124 à 185	186 à 247	248 à 618	-
Anciennetés dans le corps	39,0 à 31,9	31,8 à 29,0	29,0 à 26,3	26,3 à 24,3	24,2 à 3,0	
Nombre de d'inscrits	11	4	2	0	4	21
Pourcent de la liste	52,4	19,0	9,6	0,0	19	100,0



A noter que pour 2008, la répartition porte sur les agents inscrits au tableau d'avancement et non sur ceux qui seront effectivement promus.

De 2002 à 2007, la part relative du décile D01 (les agents les mieux classés selon notre critère) a fluctué entre 50 et plus de 80% ; en 2008 il est à craindre que cette part passe, pour la première fois sous la barre des 50%  
 Depuis 2005, la part relative des déciles D05-10 n'a cessé d'augmenter, de 5% de la promotion en 2005 à près de 15% des inscrits en 2008 ; il faut toutefois relativiser ces pourcentages 15% de 21 agents représentent seulement trois agents.

Ce résultat globalement satisfaisant est la conjonction de la pertinence de nos choix, et du souhait des représentants de l'administration à promouvoir des anciens méritants.

Comme la promotion en AI est encore réservée aux TREX et aux SAREX, beaucoup d'agents sont anciens dans le corps des TR et les catégories contractuelles correspondantes, même si de nouveaux TREX ont été promus au fil des années via la sélection professionnelle et l'avancement de grade au choix réservé aux TRSU.

Depuis 2005, il est remarquable que pour des effectifs de promouvables entre 570 et 664, le rang moyen des agents promus et inscrits en 2008, classés selon le critère d'ancienneté dans le corps des TREX+SAREX, fluctue dans une fourchette très étroite de 99 en 2008 et 106 en 2006.

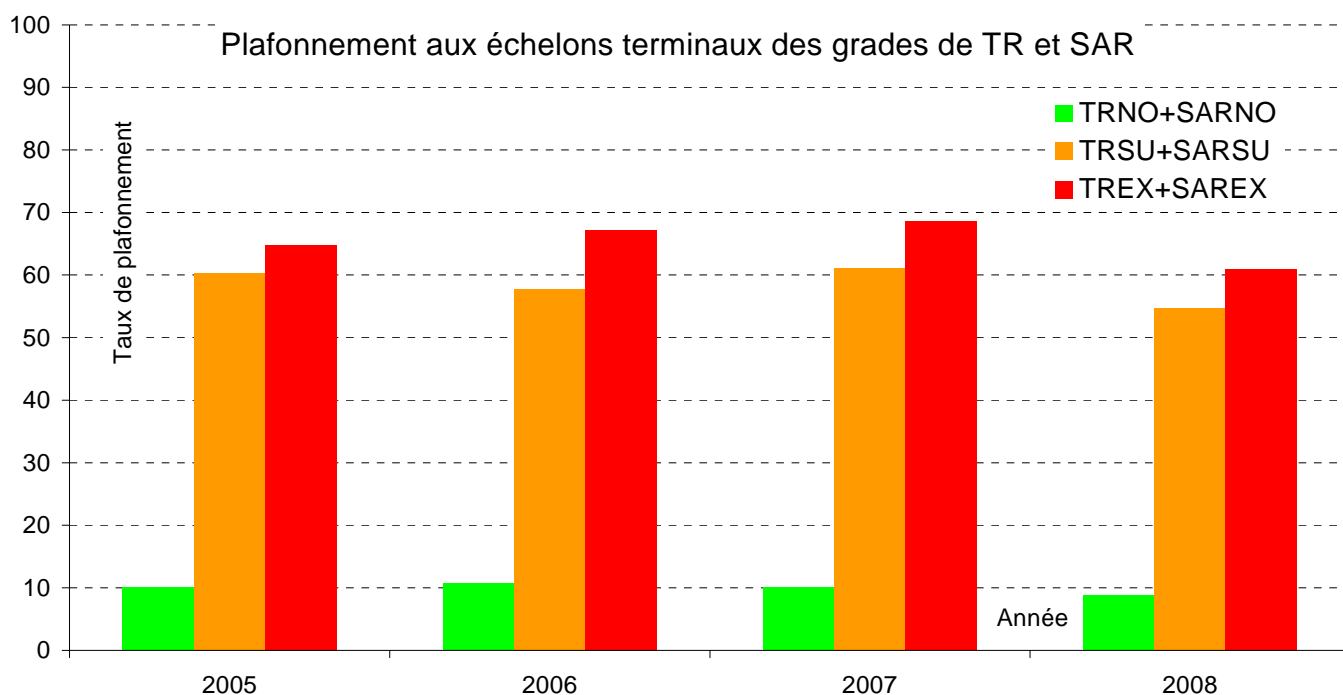
### 3.4 Plafonnement dans le corps des TR et SAR

Le graphique ci-dessous visualise les taux de plafonnement aux échelons terminaux des trois grades du corps des TR et SAR.

Si la situation est « normale » pour le grade des TRNO et SRNO où le taux varie entre 8,9% et 10,7%, la situation est bloquée dans le grade des TRSU et SARSU où le taux varie entre 54,8% et 61,2% sur les quatre dernières années.

Ce blocage est encore plus important dans le grade des TREX et SAREX où le taux fluctue entre 60,9% et 68,6% entre 2005 et 2008.

Cette situation justifie amplement le plan de transformation d'emplois revendiqué par la CGT-INRA.



## **4 Commission Administrative Paritaire Nationale des Assistants Ingénieurs AI**

### **4.1 Avancements Accélérés d'Echelon AAE**

Tous les AI sont promouvables aux AAE d'une durée de six mois, sauf ceux des échelons 1, 2 et 3 et de l'échelon terminal du corps des AI

Cette année, les quatre CCDR avaient à attribuer 137 AAE à répartir entre les 541 agents AI promouvables.

L'indice de bonification comporte au dénominateur le nombre d'AAE déjà obtenus majoré de 1 et multiplié par 180 jours, même si certains sont en fait des réductions d'ancienneté d'une durée de 90 jours.

Nos représentants ont établi leur pré-liste sur la base du classement selon cet indice de bonification décroissant.

Ils ont ensuite identifié les agents pour lesquels leurs supérieurs hiérarchiques ne les avaient pas proposés ou s'étaient opposés à leur promotion, et examiné leurs dossiers.

Ils ont ensuite négocié avec leurs partenaires syndicaux pour, autant que faire se peut, présenter une « liste commune » aux représentants de l'administration.

Toujours sur la base de ce classement, ils ont négocié ensuite avec les représentants de l'administration.

Il est quasiment impossible d'obtenir un AAE pour un agent non proposé par son DU, a fortiori lorsque celui-ci s'y oppose

Le tableau d'avancements au titre des réductions d'ancienneté validé par la CAPN est donc le résultat des compromis atteints en CCDR ; ce tableau a été validé tel quel par la Direction Générale.

### **4.2 Changements de corps AI en IE2**

En 2008, 485 agents AI étaient promouvables et 21 inscriptions en IE2 étaient prévues au tableau d'avancement, soit un taux de pression promouvables / inscrits de 29,43 ; c'est-à-dire plus de 29 agents promouvables par poste à pourvoir.

Dans la mesure où tout les agents inscrits ne seront pas promus, le taux de pression promouvables / promus sera plus élevé ; le classement dans ce tableau est donc très important aussi bien à l'issue des CCDR que de la CAPN

#### **4.2.1 Les propositions issues des CCDR**

Nos représentants en CCDR ont établi leurs pré-listes sur la base du critère d'ancienneté cumulée dans le corps des AI et dans les catégories 2B et 2D (réussite au concours de constitution initiale du corps des AI).

Ils ont ensuite regardé de près les dossiers pour étayer leurs arguments vis-à-vis de leurs partenaires syndicaux puis lors des sessions des CCDR.

Ils ont également identifié les agents non proposés par leurs supérieurs hiérarchiques ou qui s'étaient opposés à leur promotion, et examiné leurs dossiers.

Comme, in fine, il est impossible d'obtenir un changement de corps pour un agent non proposé par son DU, a fortiori lorsque celui-ci s'y oppose, nos représentants débattent des dossiers des agents avec les représentants de l'administration dans le but de rechercher des solutions satisfaisantes pour l'agent naturellement mais également ses collègues de travail, en particulier ceux placés sous son autorité.

Lors des sessions des CCDR, les représentants du personnel sont soumis à une forte pression des représentants de l'administration pour que remontent au national des listes communes ou des listes avec le maximum de noms en commun, arguant du fait que cette stratégie permettrait d'obtenir un plus grand nombre de promotions pour des agents relevant de la CCDR.

Outre le fait que ce discours est tenu dans chaque CCDR et donc, par définition, incompatible avec la réalité, les représentants CGT ne prennent pas en compte l'appartenance à la CCDR, mais seulement les rangs « locaux » et « nationaux » des agents classés selon l'ancienneté décroissante dans le corps des AI

De ces « négociations locales » sont remontées au niveau national des listes totalement ou partiellement communes aux délégués du personnel et aux représentants de l'administration.

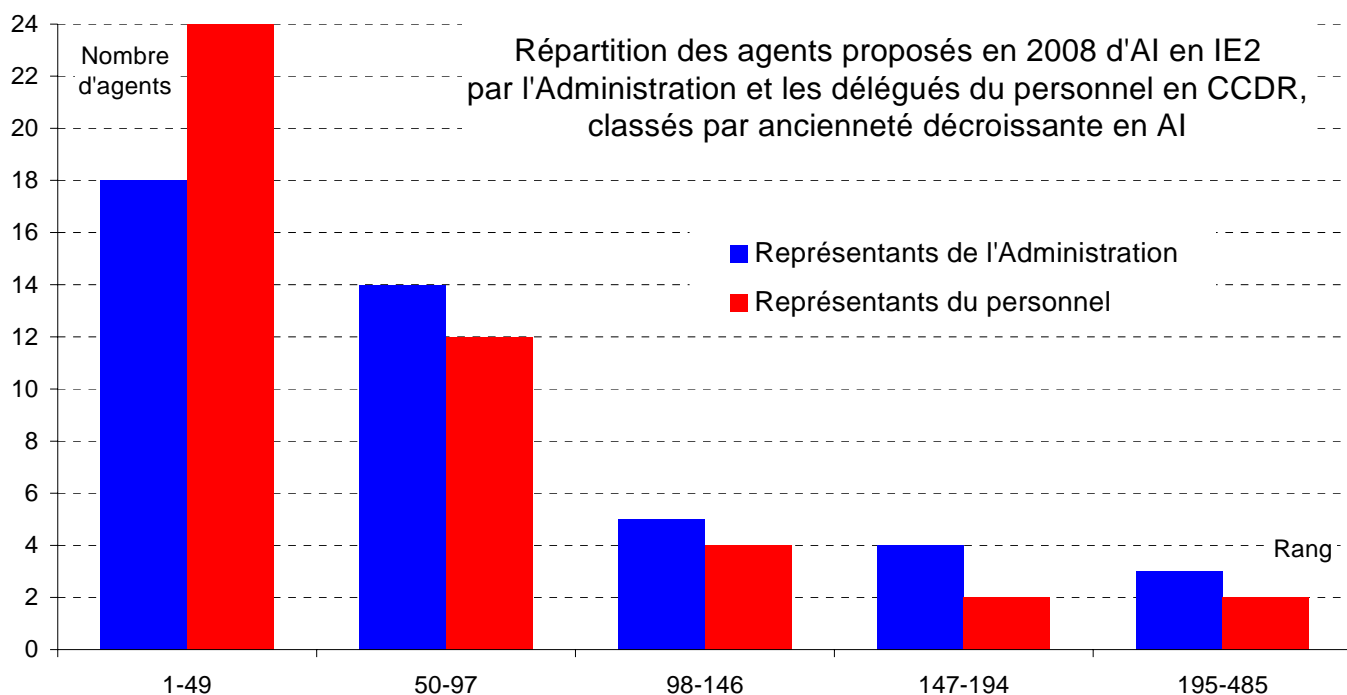
Pour réaliser les deux graphiques ci-après, nous avons subdivisé les listes nationales des promouvables classés par ancienneté dans le corps des AI décroissante en dix dixièmes (ou déciles) D01 à D10 comportant chacun 10% l'effectif des promouvables.

Puis, nous avons déterminé les nombres d'agents proposés par les CCDR puis par la CAPN qui appartiennent à chacun des déciles.

Enfin, nous avons exprimé ces nombres en pourcents de l'effectif de chaque promotion annuelle afin de comparer les promotions d'une année sur l'autre.

Le graphique ci-dessous représente la répartition des agents AI proposés par les quatre CCDR, ceux-ci étant regroupés dans les déciles D01 à D05-10 décrits dans le tableau du paragraphe 4.2.2.





La décroissance régulière du nombre de proposés tant par les représentants de l'administration (barres bleues) que par les représentants du personnel (barres rouges) témoignent qu'ils partagent, au moins partiellement, les mêmes critères ; même si la décroissance des barres bleues est moindre que celles des barres rouges.

Il est probable que les deux agents du dernier groupe, voire les deux de l'avant dernier groupe sont le résultat des « marchandages » en vue de constituer des listes communes en CCDR.

Une attitude plus ferme aurait peut être conduit à un plus grand nombre de dossiers relevant des deux premiers groupes dans les dossiers à étudier en CAPN.

#### 4.2.2 La liste établie en CAPN

Face à l'hétérogénéité des listes « locales » parce que réalisées sous la forme de compromis, nos délégués en CAPN ont repris l'ensemble des dossiers des agents proposés par les CCDR et les ont classés selon leur rang national selon l'ancienneté cumulée dans le corps des AI et dans les catégories 2B et 2D.

Ils se sont appuyés sur les compte rendus des CCDR pour proposer leur liste à leurs homologues syndicaux afin d'obtenir une liste commune des syndicats qui satisfasse autant que possible notre critère qui a ensuite servi de base de négociation avec les représentants de l'administration.

Nos délégués ont demandé des précisions sur les dossiers des agents non proposés par leurs supérieurs hiérarchiques ou qui s'étaient opposés à leur promotion.

Comme en CCDR, seuls les agents proposés, voire proposés prioritairement sont susceptibles d'être promus d'AI en IE2.

Par ailleurs, sauf cas exceptionnel (erreur dans le fichier), il est quasiment impossible à nos délégués en CAPN de « repêcher » un agent non proposé par sa CCDR

A l'issue de la négociation qui a été longue et éprouvante, à la suite de « marchandages », nos délégués ont donné leur accord avec la liste finale de propositions soumise par la CAPN unanime à Madame la Présidente de l'INRA ; elle l'a validé

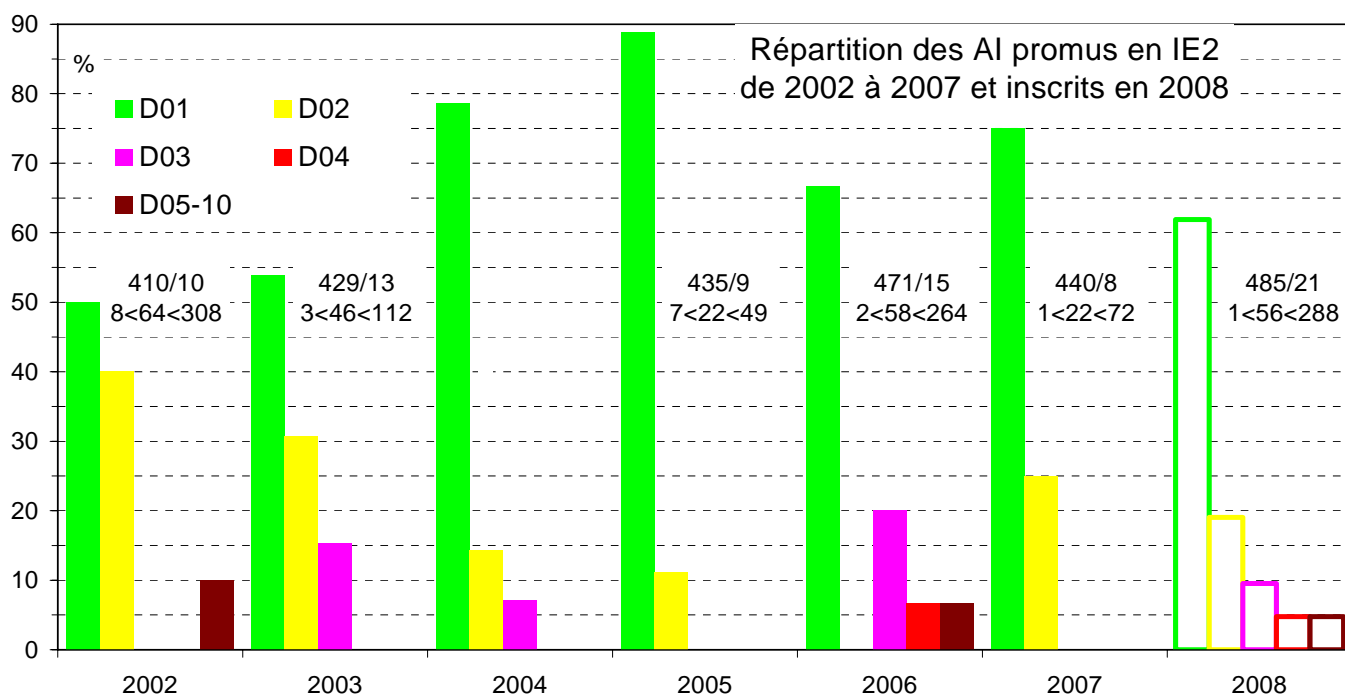
Le graphique ci-dessous présente l'évolution de 2002 à 2007 des répartitions des promus du corps des AI en IE et en 2008 des AI inscrits pour l'avancement en IE

Les indications placées au droit de chaque histogramme annuel sont :

- le taux de pression : nombre de promouvables / nombre de promus
- les rangs minimum, moyen et maximum des agents promus, classés par ancienneté décroissante dans le corps.

En 2008, les 21 agents inscrits se répartissent dans les déciles ainsi qu'indiqué dans le tableau ci-dessous.

Déciles	D01	D02	D03	D04	D05-10	Total
Rangs	1 à 48	49 à 97	98 à 145	146 à 194	195 à 485	-
Anciennetés dans le corps	22,0 à 17,3	17,0 à 16,7	16,2 à 14,9	14,8 à 12,4	12,2 à 3,0	
Nombre de d'inscrits	13	4	2	1	1	21
Pourcent de la liste	61,9	19,0	9,5	4,8	4,8	100,0



A noter que pour 2008, la répartition porte sur les agents inscrits au tableau d'avancement et non sur ceux qui seront effectivement promus.

De 2002 à 2007, la part relative du décile D01 (les agents les mieux classés selon notre critère) a fluctué entre 50 et près de 90%; en 2008 nous craignons que cette part calculée sur les inscrits diminue tout en restant supérieure à 50%, les agents inscrits en fin de liste relèvent, pour la majorité d'entre eux au décile D1.

Déjà en 2006, nos délégués n'ont pu empêcher la promotion des trois agents du décile D03 et aux deux agents du décile D04 et du groupe de déciles D05-10 ; il en sera probablement de même cette année.

Ce résultat malgré tout globalement satisfaisant est la conjonction de la pertinence de nos choix, et du souhait des représentants de l'administration à promouvoir des anciens méritants.

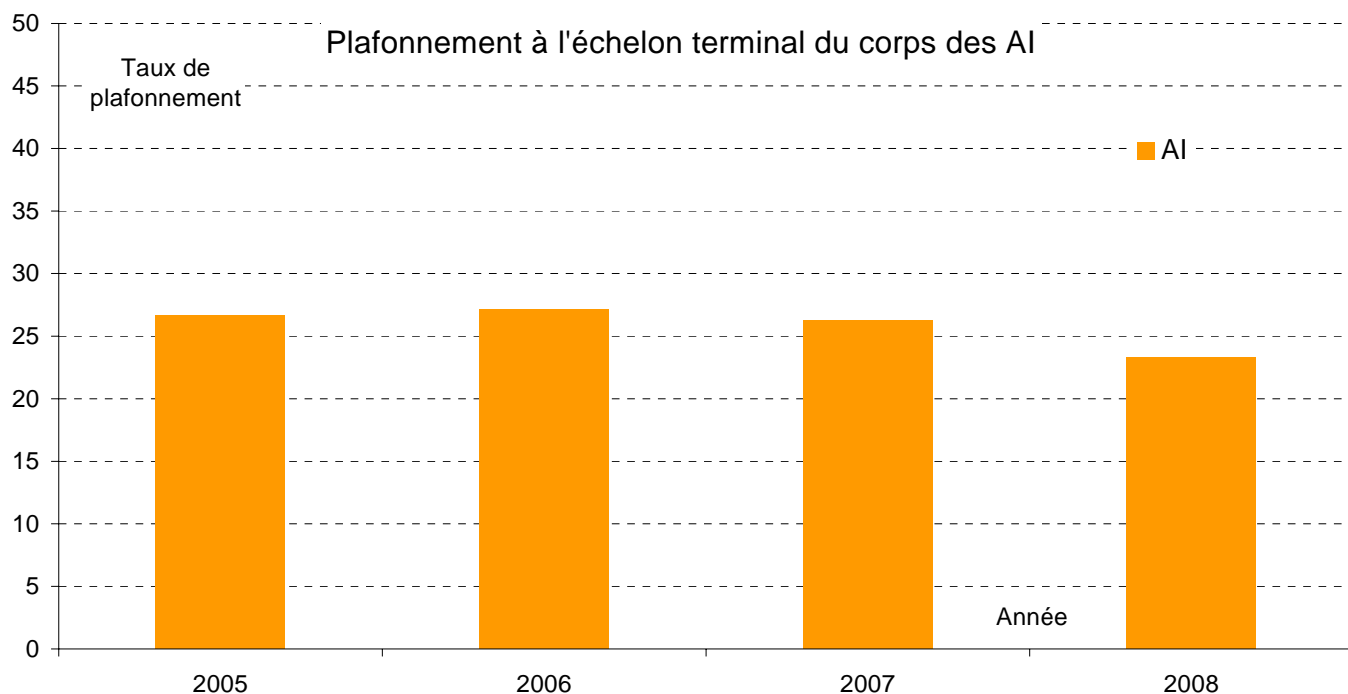
Depuis 2005, il est intéressant d'observer que lorsque les effectifs de promus sont très faibles (promotions 2005 et 2007) le rang moyen (8 et 9) est lui aussi faible (forte proportion d'agents relevant du premier décile D01), alors que ce rang est notablement plus élevé (56 et 58) lorsque le nombre d'agents promus est moins faible.

Cela signifie bien qu'en cas de pénurie, le bon sens l'emporte y compris du côté des représentants de l'administration, pour réserver le changement de corps aux « anciens » méritants.

### 4.3 Plafonnement dans le corps des AI

Le graphique ci-dessous visualise le plafonnement à l'échelon terminal du corps des AI. Près de 25% des effectifs du corps des AI occupent l'échelon terminal ; ce taux a varié entre 27,18% et 23,29% entre 2005 et 2008.

**Cette situation justifie amplement le plan de transformation d'emplois revendiqué par la CGT-INRA.**



## 5 Commission Administrative Paritaire Nationale des Ingénieurs d'Etude IE

### 5.1 Avancements Accélérés d'Echelon AAE

Tous les IE sont promouvables aux AAE d'une durée de six mois, sauf ceux des échelons 1 à 7 du grade des IE2 et ceux des échelons terminaux des grades IE2, IE1 et IE0

Cette année, les quatre CCDR avaient à attribuer 159 AAE à répartir entre les 408 agents IE promouvables

L'indice de bonification comporte au dénominateur le nombre d'AAE déjà obtenus majoré de 1 et multiplié par 180 jours.

Nos représentants ont établi leur pré-liste sur la base du classement selon cet indice de bonification décroissant.

Ils ont ensuite identifié les agents pour lesquels leurs supérieurs hiérarchiques ne les avaient pas proposés ou s'étaient opposés à leur promotion, et examiné leurs dossiers.

Ils ont ensuite négocié avec leurs partenaires syndicaux pour, autant que faire se peut, présenter une « liste commune » aux représentants de l'administration.

Toujours sur la base de ce classement, ils ont négocié ensuite avec les représentants de l'administration.

Le tableau d'avancements au titre des réductions d'ancienneté validé par la CAPN est donc le résultat des compromis atteints en CCDR ; ce tableau a été validé tel quel par la Direction Générale.

### 5.2 Avancements de grade IE2 en IE1

En 2008, 327 agents IE2 étaient promouvables et 32 postes étaient à pourvoir en IE1, soit un taux de pression promouvables / propositions de 10,22 ; c'est-à-dire plus de 10 agents promouvables par poste.

#### 5.2.1 Les propositions issues des CCDR

Nos représentants en CCDR ont établi leurs pré-listes sur la base du critère d'ancienneté cumulée dans le corps des IE dans les catégories 0B et 3A.

Ils ont ensuite regardé de près les dossiers pour étayer leurs arguments vis-à-vis de leurs partenaires syndicaux puis lors des sessions des CCDR.

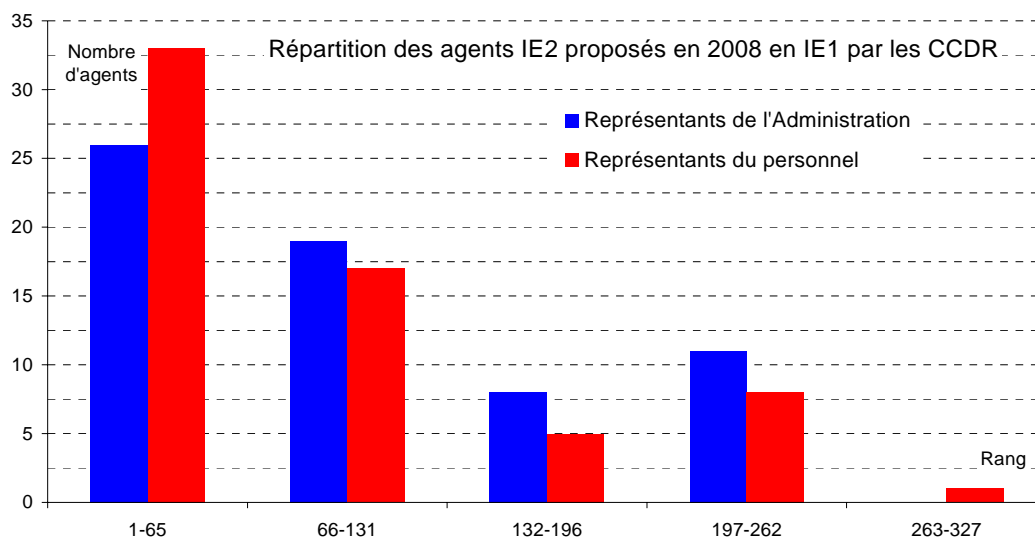
De ces « négociations locales » sont remontées au niveau national, des listes totalement ou partiellement communes aux représentants du personnel et ceux de l'administration.

Pour réaliser les deux graphiques ci-après, nous avons subdivisé les listes nationales des promouvables classés par ancienneté dans le corps des IE décroissante en cinq cinquièmes (ou quintiles) C01 à C05 comportant chacun 20% de l'effectif des promouvables.

Puis, nous avons déterminé les nombres d'agents proposés par les CCDR puis par la CAPN qui appartiennent à chacun des quintiles.

Enfin, nous avons exprimé ces nombres en pourcents de l'effectif de chaque promotion annuelle afin de comparer les promotions d'une année sur l'autre.

Le graphique ci-dessous représente la répartition des agents IE2 proposés par les quatre CCDR, ceux-ci étant regroupés dans les quintiles C01 à C05 décrits dans le tableau du chapitre 5.2.2.



Si l'on peut apprécier la décroissance régulière du nombre de proposés tant par l'administration (barres bleues), il est dommage que les représentants du personnel aient présenté 7 agents du quintile C04 (197-262), mais ceci est la conséquence du nécessaire compromis entre les critères des organisations syndicales.

## 5.2.2 La liste établie en CAPN

Face à l'hétérogénéité des listes des CCDR, nos délégués en CAPN ont repris l'ensemble des dossiers des agents proposés par les CCCDR et les ont classés selon leur rang national selon l'ancienneté cumulée dans le corps des IE dans les catégories 0B et 3A.

Ils se sont appuyés sur les compte rendus des CCDR pour proposer leur liste à leurs homologues syndicaux afin d'obtenir une liste commune des syndicats qui satisfasse autant que possible notre critère qui a ensuite servi de base de négociation avec les représentants de l'administration.

A l'issue de cette négociation, nos délégués ont donné leur accord avec la liste finale de propositions soumise par la CAPN unanime à Madame la Présidente de l'INRA qui l'a validé

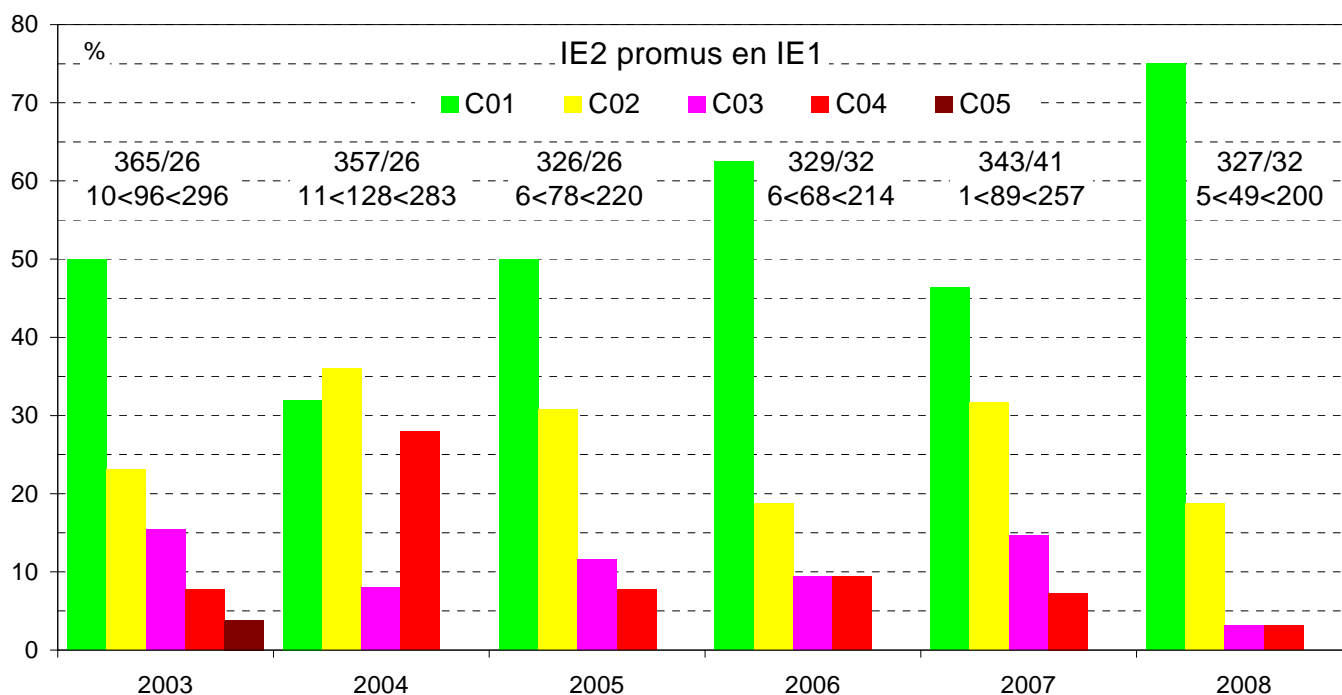
Le graphique ci-dessous présente l'évolution de 2003 à 2008 des répartitions des promus de IE2 en IE1.

Les indications placées au droit de chaque histogramme annuel sont :

- le taux de pression : nombre de promouvables / nombre de promus
- les rangs minimum, moyen et maximum des agents promus, classés par ancienneté décroissante dans le corps.

En 2008, les 32 agents promus se répartissent dans les quintiles ainsi qu'indiqué dans le tableau ci-dessous.

Quintiles	C01	C02	C03	C04	C05	Total
Rangs	1 à 65	66 à 130	131 à 196	197 à 261	262 à 327	-
Anciennetés dans le corps	27,8 à 15,3	15,3 à 11,0	11,0 à 7,6	7,5 à 5,0	5,0 à 0,2	
Nombre de promus	24	6	1	1	0	32
Pourcent de la promotion	75,0	18,8	3,1	3,1	0,0	100,0



La part relative du quintile C01 (les agents les mieux classés selon notre critère) avait évolué de 2003 à 2007 autour de 50%, avec un minimum de 30,8% en 2004 et un pic à 62,5% en 2006, le pourcentage de 75% en 2008 n'en est que plus remarquable.

En revanche, la part relative du quintile C02 a régulièrement décrû de 31% en 2003 à 12,5% en 2008.

La pertinence des arguments par nos délégués a permis de maintenir la part relative du quintile C04 sous la barre des 10%, hormis les 26,9% de 2004 et surtout qu'aucun agent promu ne relève du quintile C05 (les agents les moins bien classés selon notre critère) sauf l'agent promu en 2003.

### 5.3 Avancements de grade IE1 en IE0

En 2008, 60 agents IE1 étaient promouvables et 10 postes étaient à pourvoir en IE0, soit un taux de pression promouvables / propositions de 6,00 ; c'est-à-dire 6 agents promouvables par poste

#### 5.3.1 Les propositions issues des CCDR

Nos représentants en CCDR ont établi leurs pré-listes sur la base du critère d'ancienneté cumulée dans le corps des IE dans les catégories 0B et 3A, en intégrant le fait que seuls les agents IE1 échelon 5 sont promouvables.

Ils ont ensuite regardé de près les dossiers pour étayer leurs arguments vis-à-vis de leurs partenaires syndicaux puis lors des sessions des CCDR.

En général, les agents de 55 ans et plus ont un intérêt objectif à être promus en IE0 qu'en IR2 ; nos représentants ont contacté les collègues souhaitant accéder au corps d'ingénieur de recherche pour s'assurer de leur vœu et éviter ainsi des erreurs commises collectivement lors de la création du grade IE0.

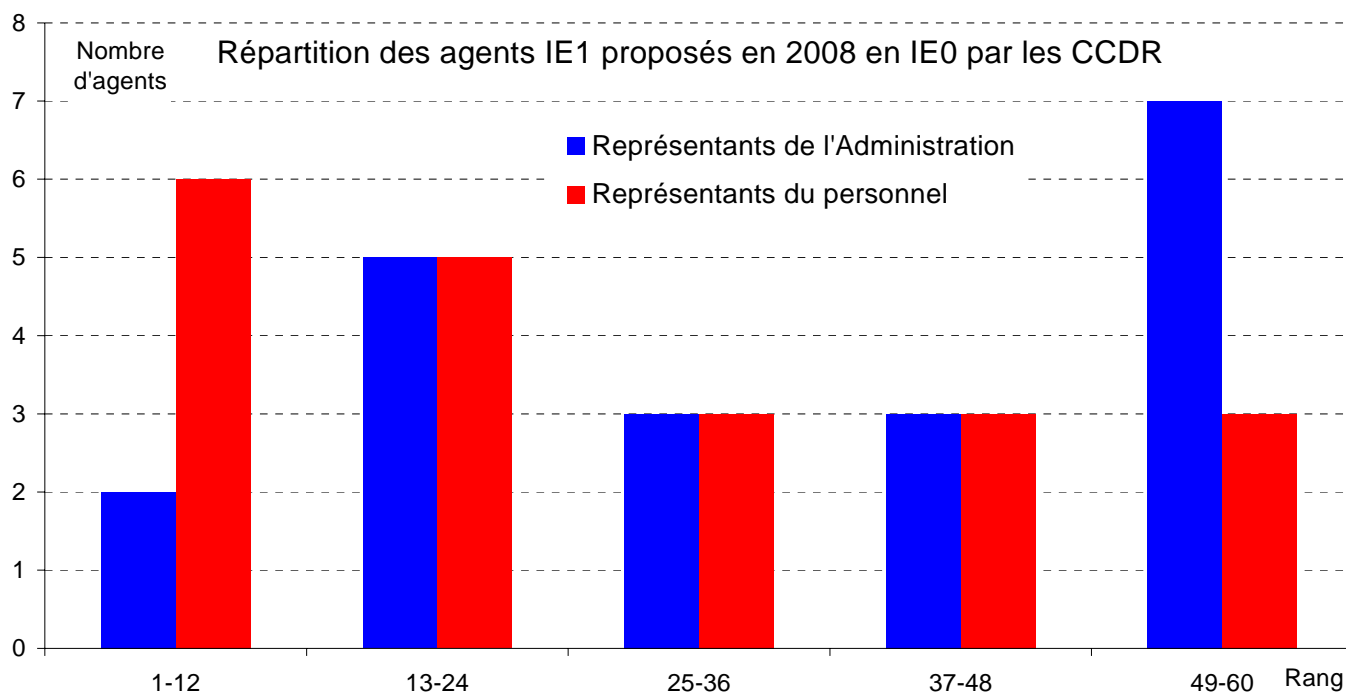
De ces « négociations locales » sont remontées, au niveau national, des listes totalement ou partiellement communes aux représentants du personnel et ceux de l'administration.

Pour réaliser les deux graphiques ci-après, nous avons subdivisé les listes nationales des promouvables classés par ancienneté dans le corps des IE décroissante en cinq cinquièmes (ou quintiles) C01 à C05 comportant chacun 20% de l'effectif des promouvables.

Puis, nous avons déterminé les nombres d'agents proposés par les CCDR puis par la CAPN qui appartiennent à chacun des quintiles.

Enfin, nous avons exprimé ces nombres en pourcents de l'effectif de chaque promotion annuelle afin de comparer les promotions d'une année sur l'autre.

Le graphique ci-dessous représente la répartition des agents IE1 proposés par les quatre CCDR, ceux-ci étant regroupés dans les quintiles C01 à C05 décrites dans le chapitre 5.3.2.



S'il n'est pas surprenant que les représentants de l'administration aient proposé sept agents appartenant au quintile C05 (les agents les moins bien classés selon notre critère) sur les 20 agents qu'ils ont proposés, il est dommage que les représentants du personnel aient présenté trois agents relevant des quintiles C03 à C05 et seulement six et cinq agents relevant des quintiles C01 (les agents les mieux classés selon notre critère) et C02.

#### 5.3.2 La liste établie en CAPN

Face à l'hétérogénéité des listes des CCDR, nos délégués en CAPN ont repris l'ensemble des dossiers des agents proposés par les CCDR et les ont classés selon leur rang national selon l'ancienneté cumulée dans le corps des IE dans les catégories 0B et 3A.

Ils se sont appuyés sur les compte rendus des CCDR pour proposer leur liste à leurs homologues syndicaux afin d'obtenir une liste commune des syndicats qui satisfasse autant que possible notre critère qui a ensuite servi de base de négociation avec les représentants de l'administration.

A l'issue de cette négociation, nos délégués ont donné leur accord avec la liste finale de propositions soumise par la CAPN unanime à Madame la Présidente de l'INRA qui l'a validé

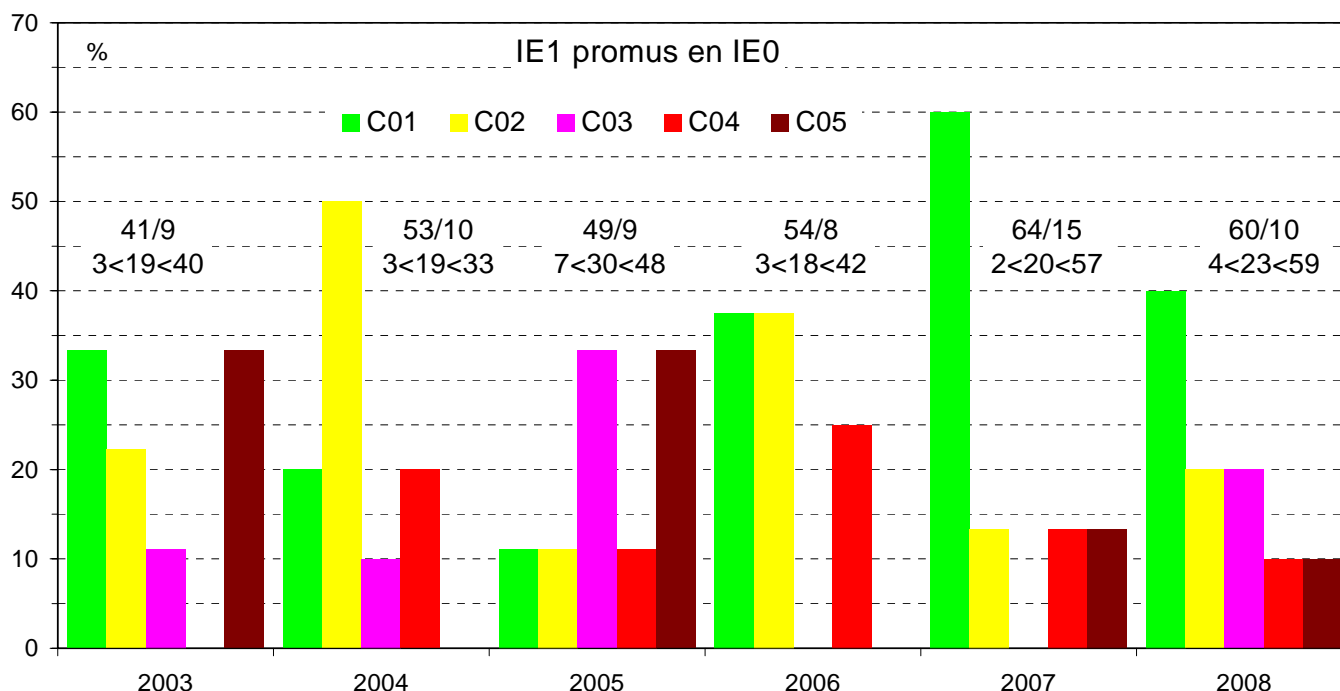
Le graphique ci-dessous présente l'évolution de 2003 à 2008 des répartitions des promus de IE1 en IE0.

Les indications placées au droit de chaque histogramme annuel sont :

- le taux de pression : nombre de promouvables / nombre de promus
- les rangs minimum, moyen et maximum des agents promus, classés par ancienneté décroissante dans le corps.

En 2008, les 10 agents promus se répartissent dans les quintiles ainsi qu'indiqué dans le tableau ci-dessous.

Quintiles	C01	C02	C03	C04	C05	Total
Rangs	1 à 12	13 à 24	25 à 36	37 à 48	49 à 60	-
Anciennetés dans le corps	33,0 à 26,0	25,6 à 25,0	24,9 à 24,0	23,4 à 20,5	19,3 à 4,4	
Nombre de promus	4	2	2	1	1	32



Compte tenu du faible effectif des promotions (8 en 26 à 15 en 2007), les pourcentages sont à manier avec prudence.

La part relative du groupe C01 (les agents les mieux classés selon notre critère) évolue de 2003 à 2008 entre 11% en 2005 et 60% en 2007.

La pertinence des arguments de nos élus a permis de réduire la part relative du groupe C05 de 33,3% en 2003 et 2005 à 13,3% en 2007 et 10% en 2008.

#### 5.4 Changements de corps IE en IR2

En 2008, 450 agents IE étaient promouvables pour 9 inscriptions en IR2, soit un taux de pression promouvables / propositions de 50 ; c'est-à-dire 50 agents promouvables par inscription.

En fait, une règle non écrite mais suivie par les représentants du personnel et de l'administration limite de fait la promotion en IR2 aux seuls agents IE1 ; cette règle assure une meilleure fluidité pour les avancements de IE2 en IE1 et tient compte du « faible » intérêt pour un agent IE0 d'être promu en IR2.

En 2008, 189 agents IE1 étaient promouvables pour 9 inscriptions en IR2, le taux de pression promouvables / propositions de est réduit de 50 à 21 ; c'est-à-dire 21 agents promouvables par inscription.

Dans la mesure où tout les agents inscrits ne seront pas promus, le taux de pression promouvables / promus sera plus élevé ; le classement dans ce tableau est donc très important aussi bien à l'issue des CCDD que de la CAPN

### 5.4.1 Les propositions issues des CCDR

Nos représentants en CCDR ont établi leurs pré-listes sur la base du critère d'ancienneté cumulée dans le corps des IE et dans les catégories 0B et 3A.

Ils ont ensuite regardé de près les dossiers pour étayer leurs arguments vis-à-vis de leurs partenaires syndicaux puis lors des sessions des CCDR.

Ils ont également identifié les agents non proposés par leurs supérieurs hiérarchiques ou qui s'étaient opposés à leur promotion, et examiné leurs dossiers.

Comme, in fine, il est impossible d'obtenir un changement de corps pour un agent non proposé par son DU, a fortiori lorsque celui-ci s'y oppose, nos représentants débattent des dossiers des agents avec les représentants de l'administration dans le but de rechercher des solutions satisfaisantes pour l'agent naturellement mais également ses collègues de travail, en particulier ceux placés sous son autorité.

Lors des sessions des CCDR, les représentants du personnel sont soumis à une forte pression des représentants de l'administration pour que remontent au national des listes communes ou des listes avec le maximum de noms en commun, arguant du fait que cette stratégie permettrait d'obtenir un plus grand nombre de promotions pour des agents relevant de la CCDR.

Outre le fait que ce discours est tenu dans chaque CCDR et donc, par définition, incompatible avec la réalité, les représentants CGT ne prennent pas en compte l'appartenance à la CCDR, mais seulement les rangs « locaux » et « nationaux » des agents classés selon l'ancienneté décroissante dans le corps des IE

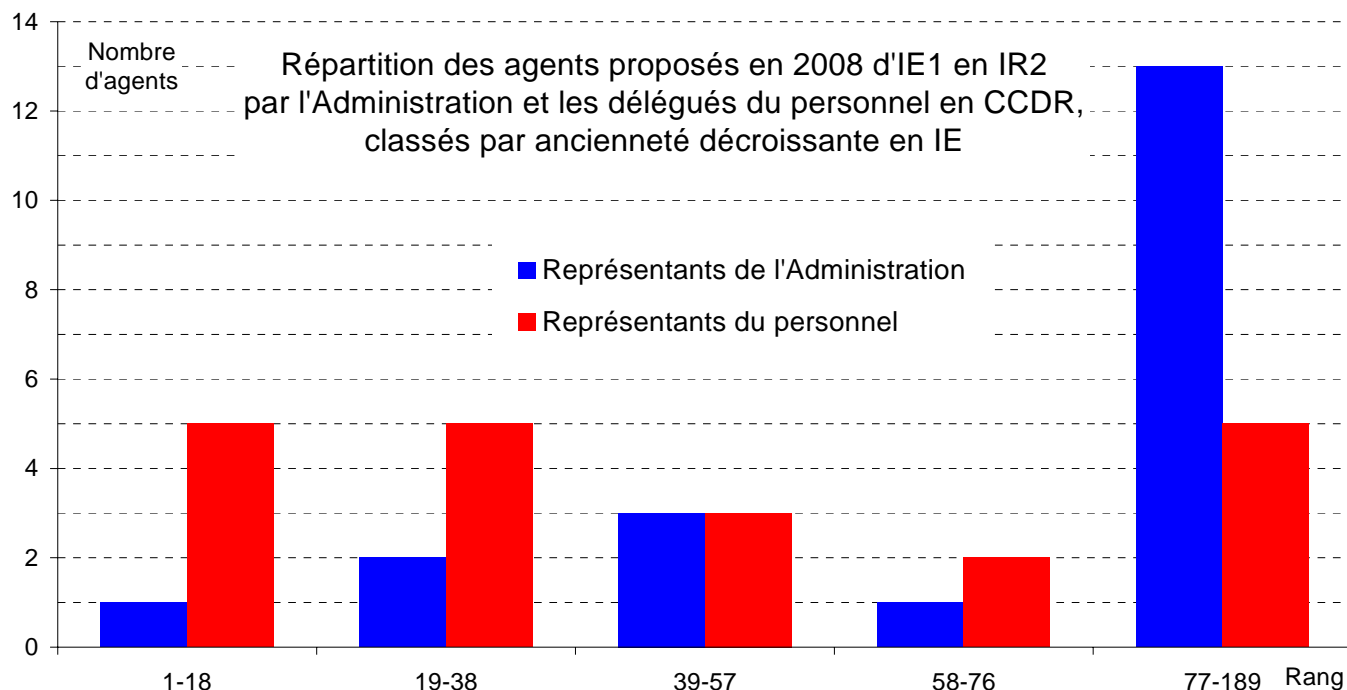
De ces « négociations locales » sont remontées au niveau national des listes totalement ou partiellement communes aux délégués du personnel et aux représentants de l'administration.

Pour réaliser les deux graphiques ci-après, nous avons subdivisé les listes nationales des promouvables classés par ancienneté dans le corps des IE décroissante en dix dixièmes (ou déciles) D01 à D10 comportant chacun 10% l'effectif des promouvables.

Puis, nous avons déterminé les nombres d'agents proposés par les CCDR puis par la CAPN qui appartiennent à chacun des déciles.

Enfin, nous avons exprimé ces nombres en pourcents de l'effectif de chaque promotion annuelle afin de comparer les promotions d'une année sur l'autre.

Le graphique ci-dessous représente la répartition des agents IE proposés par les quatre CCDR, ceux-ci étant regroupés dans les déciles D01 à D05-10 décrits dans le tableau du paragraphe 5.4.2.



S'il n'est pas surprenant que les représentants de l'administration aient proposé treize agents appartenant au quintile C05 (les agents les moins bien classés selon notre critère) sur les 20 agents qu'ils ont proposés, il est dommage que les représentants du personnel aient présenté respectivement trois, deux et surtout cinq agents relevant des quintiles C03 à C05 et seulement cinq agents relevant des quintiles C01 (les agents les mieux classés selon notre critère) et C02.



## 5.4.2 La liste établie en CAPN

Face à l'hétérogénéité des listes « locales » parce que réalisées sous la forme de compromis, nos délégués en CAPN ont repris l'ensemble des dossiers des agents proposés par les CCDR et les ont classés selon leur rang national selon l'ancienneté cumulée dans le corps des IE et dans les catégories 0B et 3A.

Ils se sont appuyés sur les compte rendus des CCDR pour proposer leur liste à leurs homologues syndicaux afin d'obtenir une liste commune des syndicats qui satisfasse autant que possible notre critère qui a ensuite servi de base de négociation avec les représentants de l'administration.

Nos délégués ont demandé des précisions sur les dossiers des agents non proposés par leurs supérieurs hiérarchiques ou qui s'étaient opposés à leur promotion.

Comme en CCDR, seuls les agents proposés, voire proposés prioritairement sont susceptibles d'être promus d'IE1 en IR2.

Par ailleurs, sauf cas exceptionnel (erreur dans le fichier), il est quasiment impossible à nos délégués en CAPN de « repêcher » un agent non proposé par sa CCDR

A l'issue de la négociation qui a été longue et éprouvante, à la suite de « marchandages », nos délégués ont donné leur accord sur une liste de sept noms en commun avec les représentants de l'administration.

Cette liste de propositions d'inscription a donc été soumise par la CAPN unanime à Madame la Présidente de l'INRA ; elle l'a validé.

Deux listes de deux noms ont été soumises pour arbitrage à Madame la Présidente de l'INRA.

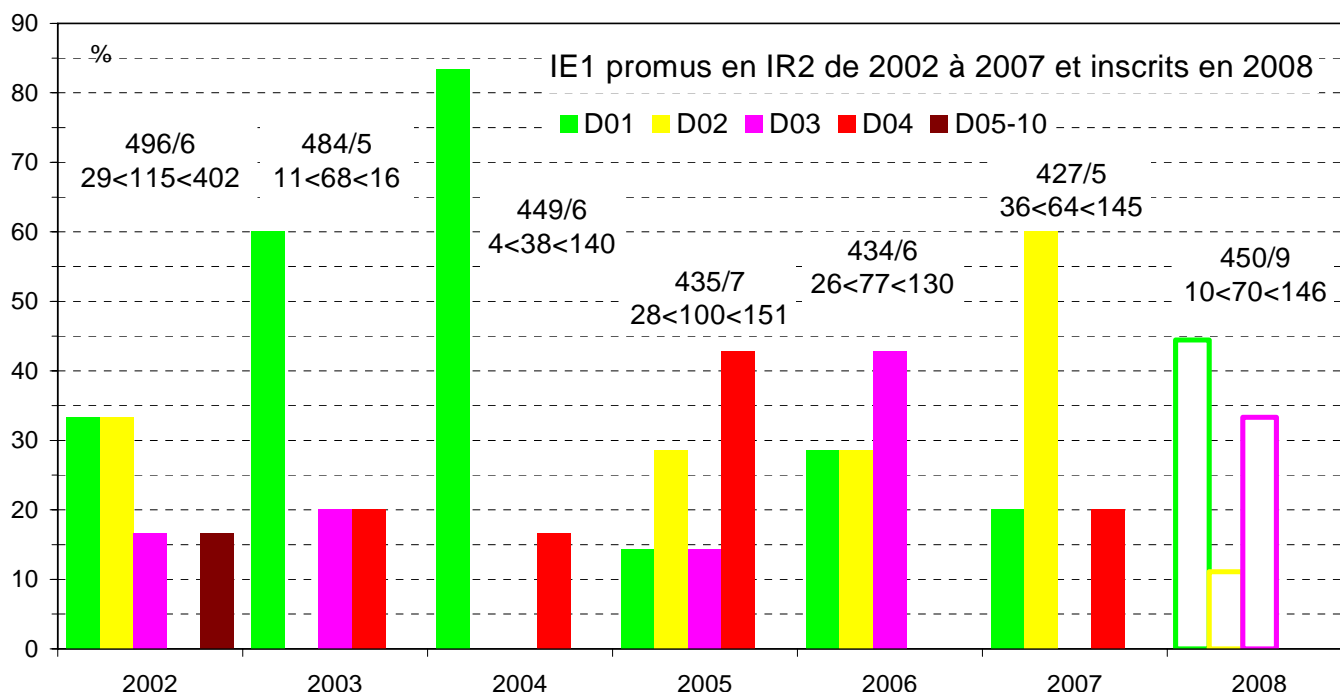
Le graphique ci-dessous présente l'évolution de 2002 à 2007 des répartitions des promus du corps des AI en IE et en 2008 des AI inscrits pour l'avancement en IE

Les indications placées au droit de chaque histogramme annuel sont :

- le taux de pression : nombre de promouvables / nombre de promus
- les rangs minimum, moyen et maximum des agents promus, classés par ancienneté décroissante dans le corps.

En 2008, les 9 agents inscrits se répartissent dans les déciles ainsi qu'indiqué dans le tableau ci-dessous.

Déciles	D01	D02	D03	D04	D05-10	Total
Rangs	1 à 45	46 à 90	91 à 135	136 à 180	181 à 450	-
Anciennetés dans le corps	33,0 à 23,5	23,5 à 19,6	19,6 à 16,7	16,7 à 11,4	10,5 à 9,0	
Nombre de d'inscrits	4	1	3	1	0	9



A noter que pour 2008, la répartition porte sur les agents inscrits au tableau d'avancement et non sur ceux qui seront effectivement promus.

A noter également que les promotions sont toutes inférieures à la dizaine d'agents, les pourcentages et les évolutions sont à manier avec prudence.

Si de 2002 à 2004, la part du décile D01 (les agents les mieux classés selon notre critère) a représenté de 2/6 à 5/6 des promotions, elle n'a représenté que 1/6 à 1/7 au cours des années 2005 à 2007 ; il est possible qu'elle représente la moitié de la promotion 2008.

## 5.5 Plafonnement dans le corps des IE

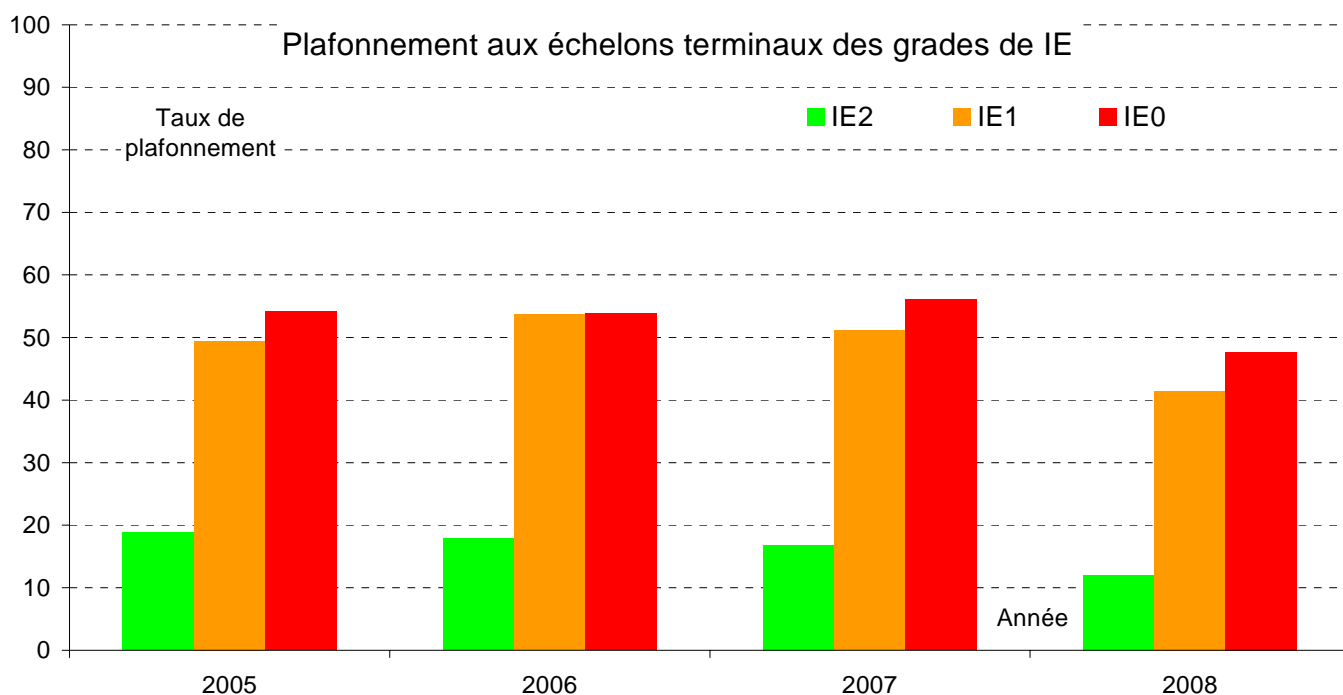
Le graphique ci-dessous visualise le plafonnement aux échelons terminaux des trois grades du corps des IE

La situation au sein du grade des IE2 s'améliore : de 18,8% en 2005, la part de l'échelon terminal des IE2 sur l'effectif des IE2 n'est plus que de 12,0% en 2008.

En revanche, entre 53,7% (2006) et 41,3% (2008) de l'effectif des IE1 occupent l'échelon terminal : ceci est la conséquence du blocage pour le passage d'IE en IR2 (de fait d'IE1 en IR2) et de la règle statutaire de promovabilité de IE1 en IE0 : deux ans d'ancienneté au moins au plafond de IE1.

Enfin, si la part relative de l'effectif des IE0 à l'échelon terminal fluctue autour de 50%, ceci est dû à la progression très rapide des agents au sein de ce grade et qu'il est de fait « réserver » aux agents appelés à faire valoir leur droit à la retraite dans les dix années à venir.

**Malgré ces explications structurelles, le fort effectif à l'échelon terminal du grade des IE1 justifie amplement le plan de transformation d'emplois revendiqué par la CGT-INRA.**



## **6 Commission Administrative Paritaire Nationale des Ingénieurs de Recherches IR**

### **6.1 Avancements Accélérés d'Echelon**

Tous les IR sont promouvables aux AAE d'une durée de six mois, sauf ceux des échelons 1 à 3 du grade des IR2 et ceux des échelons terminaux des grades IR2, IR1 et IR0

Cette année, les quatre CCDR avaient à attribuer 129 AAE à répartir entre les 393 IR promouvables

L'indice de bonification comporte au dénominateur le nombre d'AAE déjà obtenus majoré de 1 et multiplié par 180 jours.

Nos représentants ont établi leur pré-liste sur la base du classement selon cet indice de bonification décroissant.

Ils ont ensuite identifié les agents pour lesquels leurs supérieurs hiérarchiques ne les avaient pas proposés ou s'étaient opposés à leur promotion, et examiné leurs dossiers.

Ils ont ensuite négocié avec leurs partenaires syndicaux pour, autant que faire se peut, présenter une « liste commune » aux représentants de l'administration.

Toujours sur la base de ce classement, ils ont négocié ensuite avec les représentants de l'administration.

Le tableau d'avancements au titre des réductions d'ancienneté validé par la CAPN est donc les résultats des compromis atteints en CCDR ; ce tableau a été validé tel quel par la Direction Générale.

### **6.2 Avancements de grade IR2 en IR1**

En 2008, 290 agents IR2 étaient promouvables et 40 postes étaient à pourvoir en IR1, soit un taux de pression promouvables / propositions de 7,25 ; c'est-à-dire plus de 7 agents promouvables par poste

#### **6.2.1 Les propositions issues des CCDR**

Nos représentants en CCDR ont établi leurs pré-listes sur la base du critère d'ancienneté cumulée dans le corps des IR et dans les catégories 2A, 1A et 0A.

Ils ont ensuite regardé de près les dossiers pour étayer leurs arguments vis-à-vis de leurs partenaires syndicaux puis lors des sessions des CCDR.

Ils ont également identifié les agents non proposés par leurs supérieurs hiérarchiques ou qui s'étaient opposés à leur promotion, et examiné leurs dossiers.

Comme, in fine, il est impossible d'obtenir un changement de corps pour un agent non proposé par son DU, a fortiori lorsque celui-ci s'y oppose, nos représentants débattent des dossiers des agents avec les représentants de l'administration dans le but de rechercher des solutions satisfaisantes pour l'agent naturellement mais également ses collègues de travail, en particulier ceux placés sous son autorité.

Lors des sessions des CCDR, les représentants du personnel sont soumis à une forte pression des représentants de l'administration pour que remontent au national des listes communes ou des listes avec le maximum de noms en commun, arguant du fait que cette stratégie permettrait d'obtenir un plus grand nombre de promotions pour des agents relevant de la CCDR.

Outre le fait que ce discours est tenu dans chaque CCDR et donc, par définition, incompatible avec la réalité, les représentants CGT ne prennent pas en compte l'appartenance à la CCDR, mais seulement les rangs « locaux » et « nationaux » des agents classés selon l'ancienneté décroissante dans le corps des IR

De ces « négociations locales » sont remontées, au niveau national, des listes totalement ou partiellement communes aux représentants du personnel et ceux de l'administration.

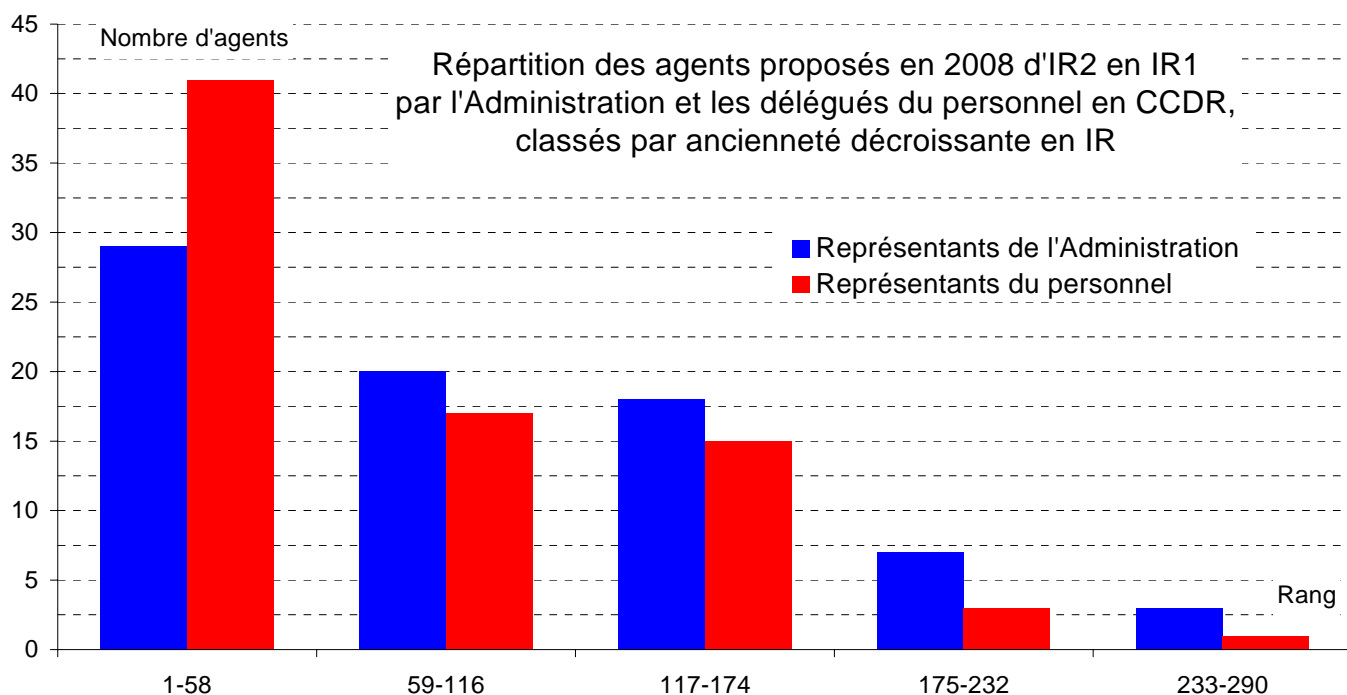
Pour réaliser les deux graphiques ci-après, nous avons subdivisé les listes nationales des promouvables classés par ancienneté dans le corps des IE décroissante en cinq cinquièmes (ou quintiles) C01 à C05 comportant chacun 20% de l'effectif des promouvables.

Puis, nous avons déterminé les nombres d'agents proposés par les CCDR puis par la CAPN qui appartiennent à chacun des quintiles.

Enfin, nous avons exprimé ces nombres en pourcents de l'effectif de chaque promotion annuelle afin de comparer les promotions d'une année sur l'autre.

Le graphique ci-dessous représente la répartition des agents IR2 proposés par les quatre CCDR, ceux-ci étant regroupés dans les quintiles C01 à C05 décrites dans le chapitre 6.2.2.

Si l'on peut apprécier la décroissance régulière du nombre de proposés tant par l'administration (barres bleues), il est dommage que les représentants du personnel aient présenté quinze agents du troisième quintile C03 (117-174), trois agents du quatrième quintile C04 (175-232) et même un agent du cinquième quintile (233-290).



Deux agents du troisième quintile sont deux anciens agents IE1 que les CAPN conjointes des IE et des IR ont promu par erreur en IR2 au lieu de les promouvoir en IE0, lors de la constitution initiale de ce grade.

A l'époque, les représentants du personnel comme ceux de l'administration au sein des deux CAPN avaient mal pris en compte les conséquences à terme de cette promotion en IR2.

Compte tenu de l'âge prévisible auquel ces agents pouvaient prétendre à faire valoir leur droit à retraite à taux plein et du profil indiciaire du grade IE0, la promotion en IE0 leur aurait permis d'atteindre plus vite un échelon terminal plus élevé qu'en IR2 et donc de bénéficier d'une retraite nettement plus élevée.

Leur promotion en IR1 ne fait que réparer partiellement cette erreur.

### 6.2.2 La liste établie en CAPN

Face à l'hétérogénéité des listes des CCDR, nos délégués en CAPN ont repris l'ensemble des dossiers des agents proposés par les CCCDR et les ont classés selon leur rang national selon l'ancienneté cumulée dans le corps des IR et dans les catégories 2A, 1A et 0A.

Ils se sont appuyés sur les compte rendus des CCDR pour proposer leur liste à leurs homologues syndicaux afin d'obtenir une liste commune des syndicats qui satisfasse autant que possible notre critère qui a ensuite servi de base de négociation avec les représentants de l'administration.

A l'issue de cette négociation, nos délégués ont donné leur accord avec la liste finale de propositions soumise par la CAPN unanime à Madame la Présidente de l'INRA qui l'a validé

Le graphique ci-dessous présente l'évolution de 2003 à 2008 des répartitions des promus de IR2 en IR1.

Les indications placées au droit de chaque histogramme annuel sont :

- le taux de pression : nombre de promouvables / nombre de promus
- les rangs minimum, moyen et maximum des agents promus, classés par ancienneté décroissante dans le corps.

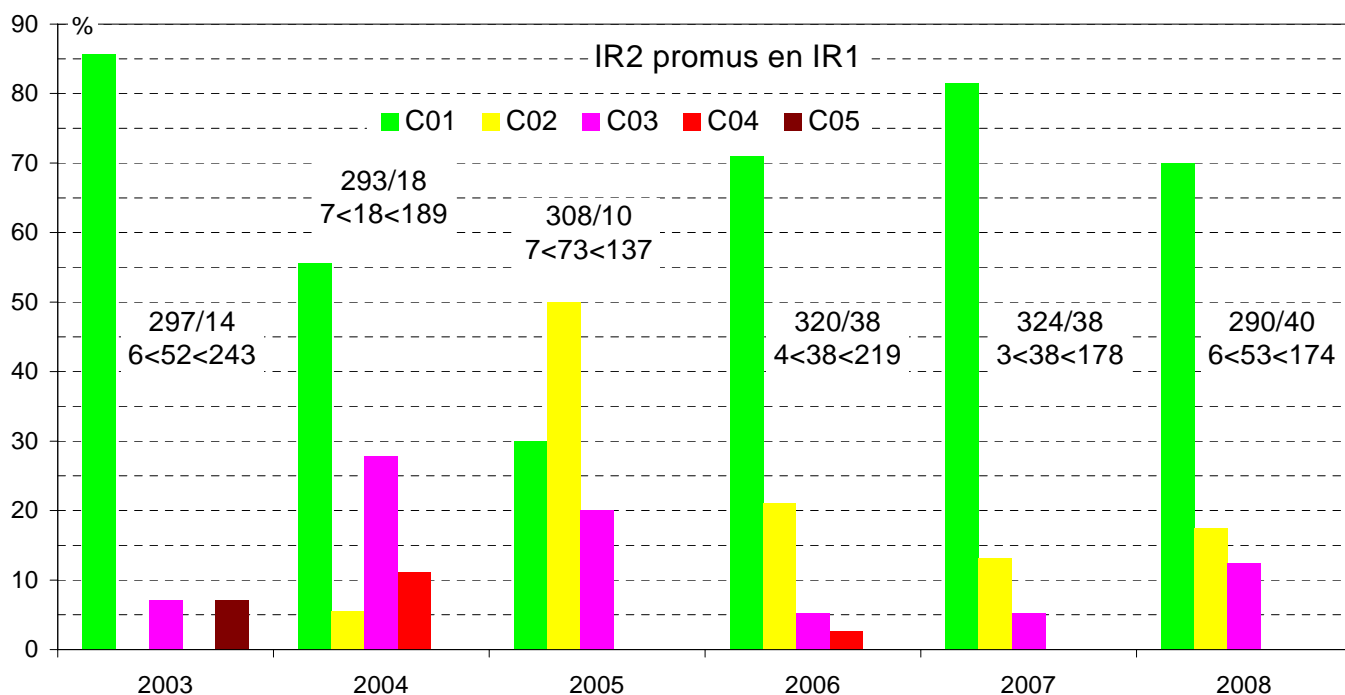
En 2008, les 40 agents promus se répartissent dans les quintiles ainsi qu'indiqué dans le tableau ci-dessous.

Quintiles	C01	C02	C03	C04	C05	Total
Rangs	1 à 58	59 à 116	117 à 174	175 à 232	233 à 290	-
Anciennetés dans le corps	31,5 à 14,1	14,1 à 9,9	9,8 à 7,0	7,0 à 5,0	5,0 à 1,0	
Nombre de promus	28	7	5	0	0	40
Pourcent de la promotion	70,00	17,50	12,50	0,00	0,00	100,00

La part relative du quintile C01 (les agents les mieux classés selon notre critère), après avoir régulièrement décliné de 2003 (85,7%) à 2007 (30,0%, année où la promotion n'était que de 10), fluctue depuis 2006 entre 70 et 80% de la promotion.

Parmi les cinq promus du troisième quintile figurent les deux anciens agents IE1 promus par erreur en IR2 au lieu de IE0 (voir chapitre 6.2.1.) ; sans cela, la part relative de C01 en 2008 aurait été de 77% (30 promus sur 40)

La pertinence des arguments par nos délégués a permis de réserver la promotion aux agents des trois premiers quintiles, mais les pressions des représentants de l'administration sont fortes pour inverser cette tendance.



### 6.3 Avancements de grade en IR0

Le grade des IR0 est accessible via une sélection professionnelle sur laquelle la CAPN n'intervient pas.

### 6.4 Plafonnement dans le corps des IR

Le graphique ci-dessous visualise le plafonnement aux échelons terminaux des trois grades du corps des IR

La situation au sein du grade des IR2 est stable autour de 20%.

Entre 60% et 80% de l'effectif des IR1 appartient à l'échelon terminal de ce grade : seule une réduction du taux de pression, actuellement 25,0 (ou une augmentation du taux de promotion actuellement 4%) est à même de désengorger cet échelon.

La raison du fait que 90% de l'effectif des IR0 occupent l'échelon terminal est liée à la promotion rapide au sein de ce corps.

**Même si le plan de transformation d'emplois revendiqué par la CGT-INRA n'est pas destiné à résorber l'engorgement au sommet de IR1, les agents IR doivent le soutenir au moins par solidarité**

