

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^{er} janvier 2008 ne bénéficieront les rappels au titre du 1^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} janvier 2008 et du 1^{er} 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^{er} 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^{er} 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.

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.

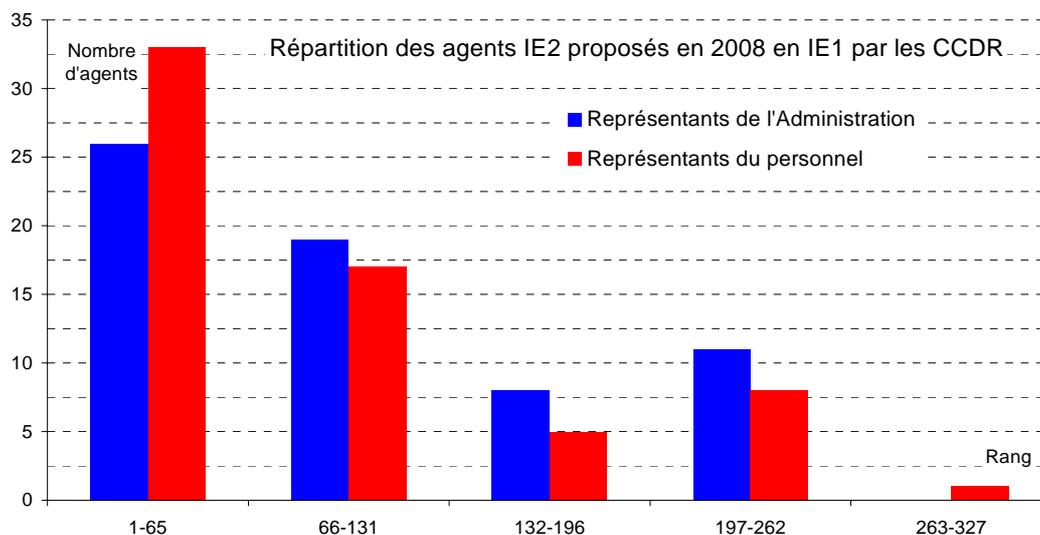
De ces « négociations locales » sont remontées au niveau national, des listes totalement ou partiellement communes aux représentants du personnel et ceux de l'administration.

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

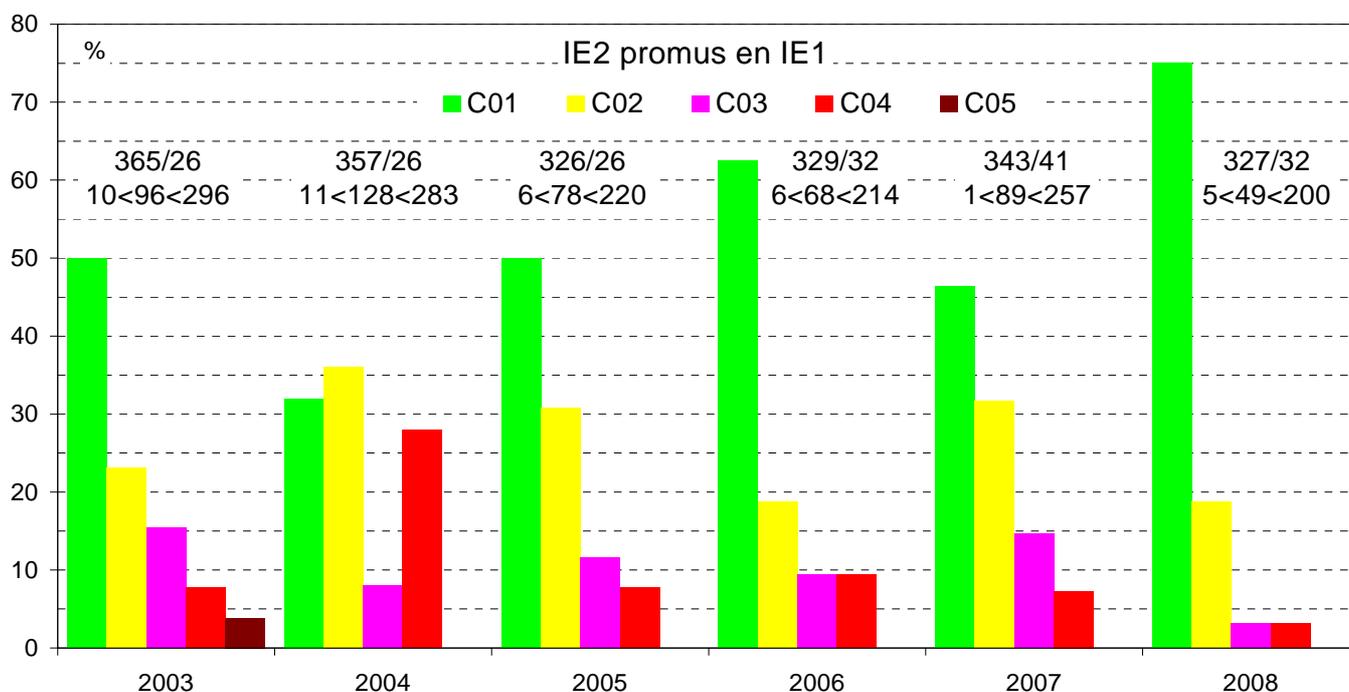
Le graphique ci-dessous présente l'évolution de 2003 à 2008 des répartitions des promus de IE2 en IE1.

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.

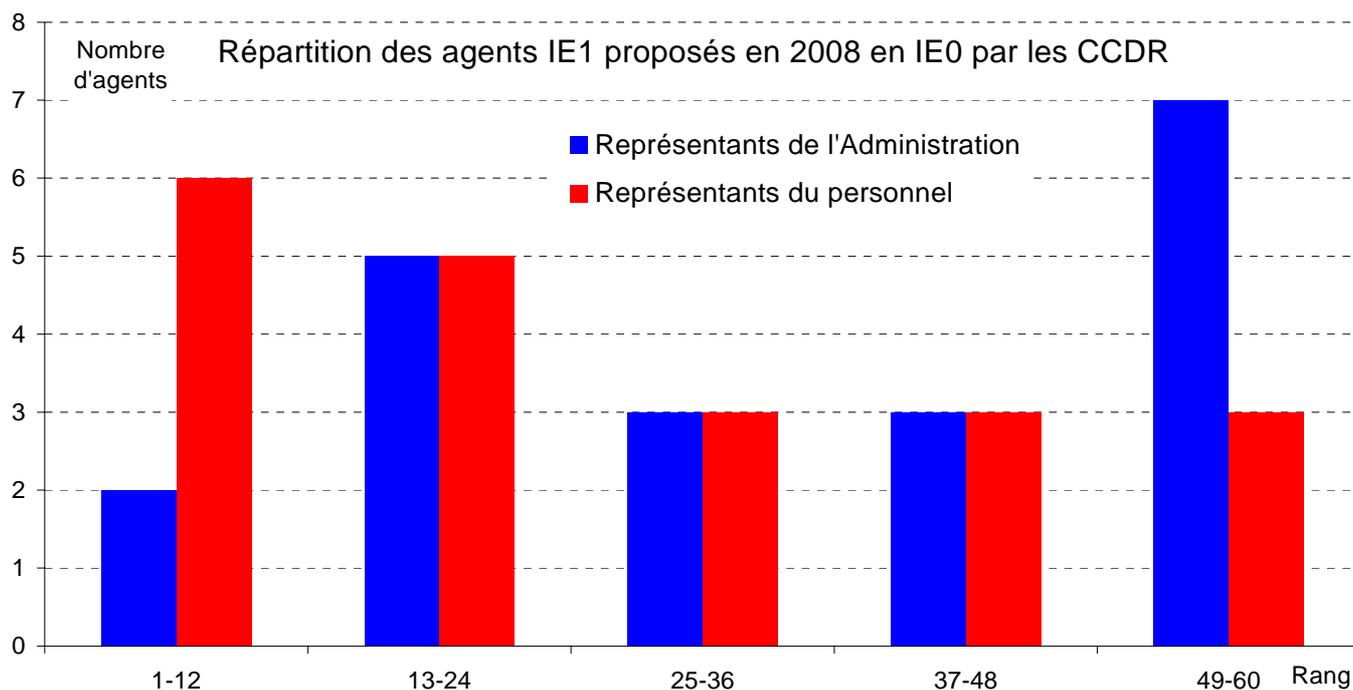
De ces « négociations locales » sont remontées, au niveau national, des listes totalement ou partiellement communes aux représentants du personnel et ceux de l'administration.

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

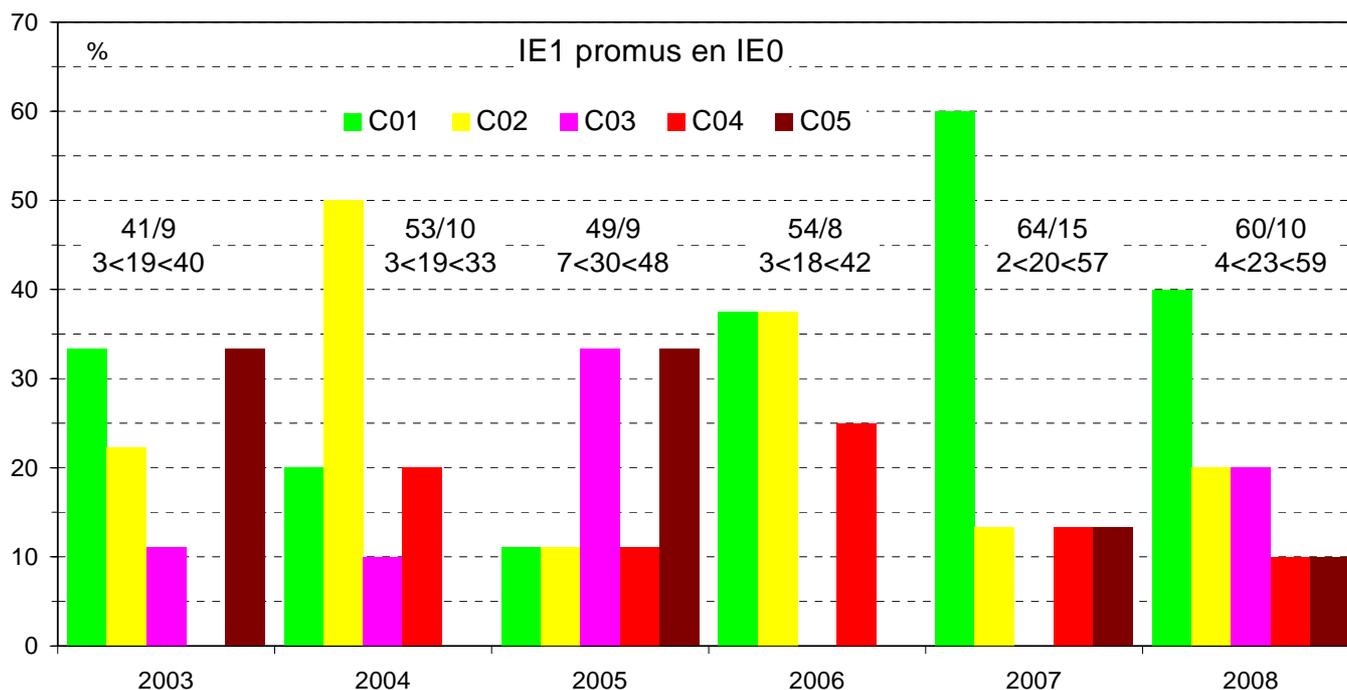
Le graphique ci-dessous présente l'évolution de 2003 à 2008 des répartitions des promus de IE1 en IE0.

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

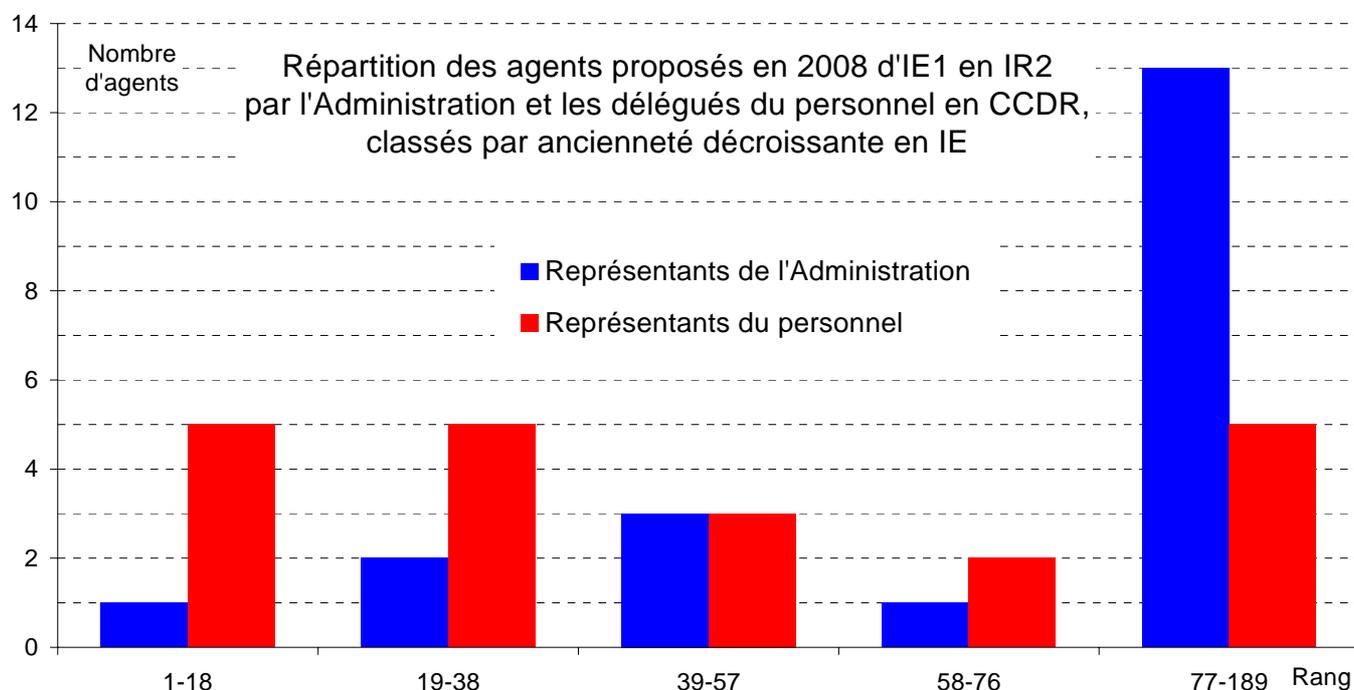
De ces « négociations locales » sont remontées au niveau national des listes totalement ou partiellement communes aux délégués du personnel et aux représentants de l'administration.

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.

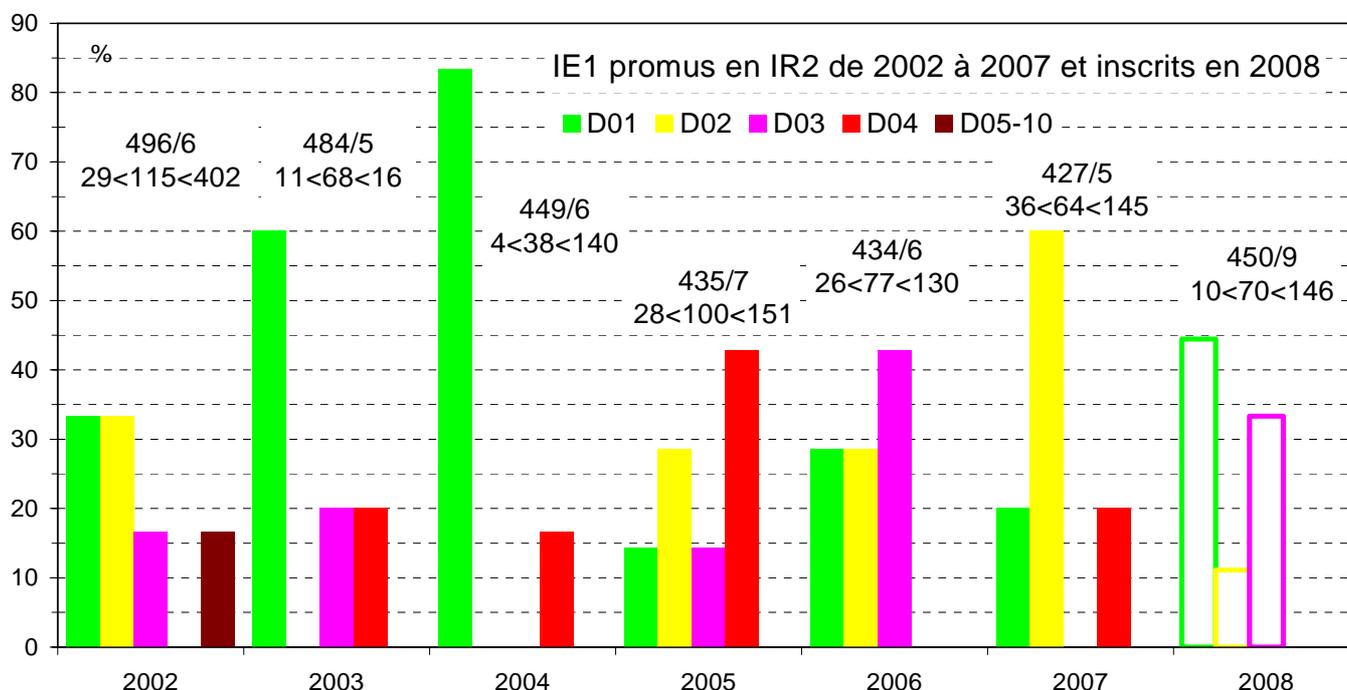
Le graphique ci-dessous présente l'évolution de 2002 à 2007 des répartitions des promus du corps des AI en IE et en 2008 des AI inscrits pour l'avancement en IE

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 promouvabilité 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.

