

Bilan de la Commission Administrative Paritaire Nationale du corps des Ingénieurs d'Etude (IE) 23 juin 2009

1. Rappels

La CAPN des IE a siégé pour :

- valider les propositions d'avancements accélérés d'échelon établies par les quatre Commissions Consultatives des Départements de Recherches CCDR [Cf. Bilan des CCDR des IE.](#)
- élaborer, avec la CAPN des Ingénieurs de Recherche, la liste classée de propositions d'inscriptions au tableau d'avancement de IE1 en IR2,
- élaborer la liste de propositions pour la promotion de IE2 en IE1 et de IE1 en IE0

Ces propositions de listes sont soumises par le président de la CAPN des IE et celui de la CAPN des IR pour la promotion des IE1 en IR2, à Madame la Présidente de l'INRA à qui il revient de les valider, et qui aura à arbitrer entre certaines des propositions des représentants de l'administration et celles des représentants des personnels.

La composition de la CAPN des IE est précisée par la note de service 2009-29 du 14 avril 2009. Le représentant, élu titulaire sur la liste CGT-INRA, et son suppléant sont naturellement à votre disposition pour de plus amples informations. [Cf. liste de nos élus.](#)

2. Assemblée plénière

La session de la CAPN des IE a été précédée d'une Assemblée Plénière des cinq CAPN (AT, TR, AI, IE et IR) au cours de laquelle les délégués du personnel et les experts syndicaux échangent avec la Direction Générale sur les sujets en cours.

La délégation CGT a traité des thèmes suivants :

- Inquiétude des personnels quant au fonctionnement de la DRH
- Opposition des personnels à la mise en place du Consortium-EPCS
- Contenu du projet de réforme de la catégorie B et gestion de ce dossier à l'INRA
- et en conséquence, devenir du corps des AI dès lors que le recrutement à Bac+2 se ferait en Grade 2
- Mésusage de l'appréciation « Non Proposé » pour les avancements de grade et les changements de corps
- Opposition « à la double peine » pour les chercheurs mis en alerte par leur CSS
- Souhait du retour aux campagnes annuelles de mobilité

L'argumentaire développé par la délégation CGT et les « réponses » de la Direction Générale sont accessibles [sur notre site.](#)

3. Motion adoptée par la CAPN des IE

La délégation CGT a présenté à la CAPN des IE la motion ci-dessous, qui a été adoptée puisqu'aucun membre de la CAPN n'a voté contre.

La CAPN des IE, réunie le mardi 23 juin 2009, demande à la Direction Générale d'agir et d'intervenir auprès des tutelles pour

1. préserver le statut de fonctionnaires de l'État aussi bien pour les agents actuellement en poste à l'INRA que pour ceux qui seront recrutés dans les années qui viennent,
2. résorber les emplois précaires déjà trop largement présents tant dans les équipes de recherche que dans celles d'appui à la recherche, par intégration dans les corps de titulaires
3. continuer de conduire à l'INRA des recherches destinées à acquérir des connaissances nouvelles et des recherches destinées à appliquer ces nouvelles connaissances,
4. défendre et renforcer l'indépendance intellectuelle des scientifiques en ne limitant pas leurs travaux aux thèmes à courte durée, financés sur des appels d'offre publics ou des contrats privés
5. ne pas inclure des partenaires à statut privé au sein du Consortium-EPCS

De plus, elle demande à la Direction Générale de ne pas arguer de l'existence du Consortium pour fermer :

- a) les unités non adossées à l'un des autres membres du consortium, ou pour les transférer dans un pôle universitaire ou dans un autre institut
- b) des unités isolées ou des unités expérimentales
- c) des unités mixtes de recherche associant l'INRA à un établissement non agronomique ou non vétérinaire

4. Avancements accélérés d'échelon

Les représentants de l'administration ayant repris à leur compte les propositions établies par les quatre CCDD, la CAPN des IE a validé à l'unanimité la liste issue de la concaténation des listes des quatre CCDD.

Globalement, 126 des 157 agents, soit 80,2%, proposés à Madame la Présidente, sont « bien » classés selon notre indice de bonification. La CGT peut légitimement se fixer comme objectif de maintenir, voire dépasser ce seuil pour les promotions des années à venir.

Pour en savoir plus, se reporter au [Bilan des CCDD des IE](#).

5. IE2 en IE1

Caractéristiques de la « promotion » 2009 d'IE2 en IE1

La promotion des agents IE2 occupant le 12^{ème} échelon étant pénalisante, les délégués du personnel ont depuis longtemps incité les représentants de l'administration à surseoir à leur promotion et d'attendre qu'ils aient accédé au 13^{ème} échelon.

Le tableau ci-dessous résume les caractéristiques de la promotion 2009 des agents proposés à l'inscription sur la liste d'aptitude, constituée à partir de la population « réduite » des IE2 promouvables n'occupant pas le 12^{ème} échelon

Les élus CGT classent tous les agents promouvables selon leur ancienneté dans le corps des IE décroissante et constituent cinq groupes C1 à C5 composés chacun d'un cinquième de l'effectif (ici 62).

Nombre d'IE2 promouvables	342
Nombre d'IE2 promouvables n'appartenant pas au 12ème échelon	312
Nombre d'IE2 à proposer pour inscription sur la liste d'aptitude	32
Nombre d'IE2 proposés qui seront promus	32
Classement selon l'ancienneté décroissante en IE groupe C1	Rangs 1 à 62
Classement selon l'ancienneté décroissante en IE groupe C2	Rangs 63 à 124
Classement selon l'ancienneté décroissante en IE groupe C3	Rangs 125 à 187
Classement selon l'ancienneté décroissante en IE groupe C4	Rangs 188 à 249
Classement selon l'ancienneté décroissante en IE groupe C5	Rangs 250 à 317
Nombre d'IE2 proposés	32
Nombre d'IE2 proposés appartenant au groupe C1	24 soit 75,0%
Nombre d'IE2 proposés appartenant au groupe C2	4 soit 12,5%
Nombre d'IE2 proposés appartenant au groupe C3	1 soit 3,1%
Nombre d'IE2 proposés appartenant au groupe C4	4 soit 12,5%
Nombre d'IE2 proposés appartenant au groupe C5	0
Ancienneté dans le corps: minimum < moyenne < maximum (ans)	6,0 < 14,9 < 27,7
Ancienneté à l'INRA: minimum < moyenne < maximum (ans)	10,8 < 20,4 < 46,4
Age: minimum < moyen < maximum (ans)	40,0 < 47,7 < 63,6
Proportion de femmes dans la promotion et parmi les promouvables	40,6% et 50,6%

Même si le critère de parité femmes/hommes n'est utilisé par aucune des parties, et parce que l'effectif de la promotion est élevé (32) il est inquiétant de constater que la proportion de femmes au sein de la « promotion » est nettement inférieure à la proportion de femmes parmi les IE2 promouvables.

Cet écart n'est pas induit par notre critère d'ancienneté dans le corps car sur les 62 agents du groupe C1, 32 sont des femmes, soit une proportion de 51,6%.

Déroulement de la négociation

Lors de la préparation des dossiers, les délégués du personnel ont établi une liste commune de trente-deux agents dont vingt-sept appartiennent au groupe C1, tandis que les cinq autres appartiennent aux groupes C2 et C3 ; ils sont bien classés selon les critères des autres représentants du personnel.

Étape 1 : La CAPN accepte à l'unanimité que les **vingt** agents communs aux listes des représentants du personnel et des représentants de l'administration, soient proposés sur la liste d'aptitude : ces agents sont « méritants » et satisfont à notre critère d'ancienneté dans le corps et appartiennent au Groupe C1 (voir tableau).

Étape 2 : La CAPN dans son ensemble accepte le principe de poursuivre la constitution de la liste de propositions sur la base de six agents proposés par l'administration parmi ses priorités, et six agents proposés par les représentants du personnel parmi leurs priorités communes. Ces derniers agents étaient tous parmi ceux proposés par leur CCCR ou au moins par les représentants du personnel en CCCR.

Les élus CGT ont tout fait lors de la négociation pour que les agents retenus au cours de cette deuxième étape aient l'ancienneté dans le corps des IE la plus élevée possible.

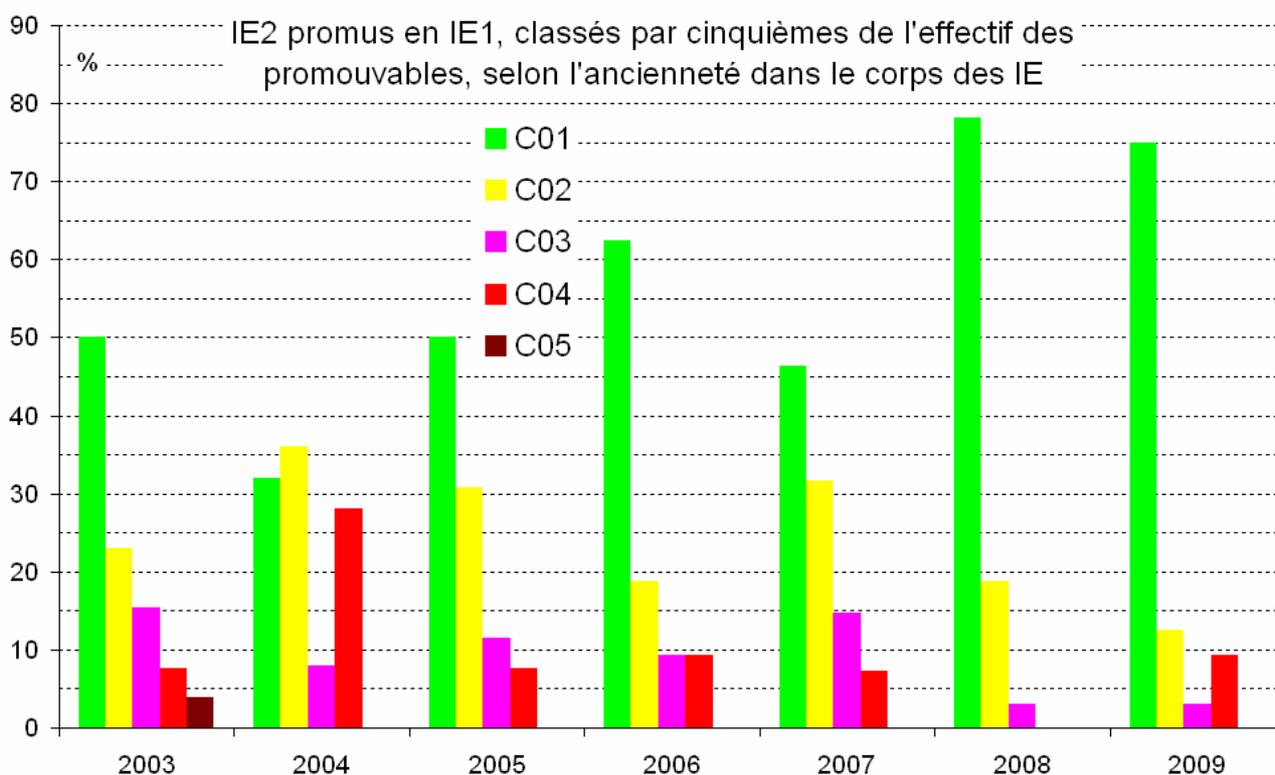
Étape 3 : A l'issue de la négociation, la CAPN a décidé à l'unanimité de la liste de trente-deux noms que le président de la CAPN des IE va soumettre pour validation à Madame la Présidente de l'INRA.

Dans la mesure où tous les agents portés sur la liste seront promus, la CAPN a considéré que le classement était superfétatoire.

Mise en perspective

Le graphique ci-dessous met en perspective les résultats obtenus depuis 2003. Les indications portées en Y sont les pourcentages occupés par chacun des cinq groupes dans la promotion d'une année.

Si de 2003 à 2007, le groupe C1 représentait autour de 50% de la promotion annuelle, en 2008 et 2009 il représente 75% de cette promotion ; 2009 est donc une « bonne » année.



Ces bons résultats ne sont pas à mettre au seul crédit des représentants CGT, même s'ils ont fait leur maximum pour convaincre nos partenaires syndicaux et les représentants de l'administration de la pertinence du critère « ancienneté dans le corps ».

Ils illustrent aussi que les critères utilisés par les autres organisations syndicales convergent vers le nôtre et que ces agents sont considérés comme « méritants » par les représentants de l'administration.

6. IE1 en IE0

Caractéristiques de la « promotion » 2009 d'IE1 en IE0

Le tableau ci-dessous résume les caractéristiques de la promotion 2009.

Les élus CGT classent tous les agents promouvables selon leur ancienneté dans le corps des IE décroissante et constituent cinq groupes C1 à C5 composés chacun d'un cinquième de l'effectif (ici 6).

Seuls les agents depuis deux ans et plus à l'échelon terminal du grade des IE1 sont promouvables en IE0. Par ailleurs, les agents de plus de 55 ans et ayant prévu de faire valoir leur droit à retraite à 60 ans, ont objectivement intérêt à être promus en IE0 plutôt qu'en IR2 ; en effet par le jeu du reclassement en IE0, ils peuvent escompter accéder à l'échelon terminal de IE0 à l'indice nouveau majoré INM 783 bien plus rapidement que via la promotion au grade d'IR2 où ils risquent de plafonner longtemps à l'INM 713 de l'échelon terminal du grade de IR2.

Face à ces arguments légitimes, les représentants CGT peuvent difficilement proposer des agents sur la seule base de l'ancienneté dans le corps des IE.

La négociation a débouché sur :

- une liste de neuf agents proposée à l'unanimité de la CAPN pour validation par Madame la Présidente,
- deux noms, l'un proposé par les représentants de l'administration, l'autre par les représentants du personnel soumis à l'arbitrage de Madame la Présidente.

Nombre d'IE1 promouvables	61
Nombre d'IE1 proposés qui seront promus	10
Classement selon l'ancienneté décroissante en IE groupe C1	Rangs 1 à 12
Classement selon l'ancienneté décroissante en IE groupe C2	Rangs 13 à 24
Classement selon l'ancienneté décroissante en IE groupe C3	Rangs 25 à 37
Classement selon l'ancienneté décroissante en IE groupe C4	Rangs 38 à 49
Classement selon l'ancienneté décroissante en IE groupe C5	Rangs 50 à 61
Nombre d'IE1 promus	10
Nombre d'IE1 promus appartenant au groupe C1	3
Nombre d'IE1 promus appartenant au groupe C2	4
Nombre d'IE1 promus appartenant au groupe C3	1
Nombre d'IE1 promus appartenant au groupe C4	2
Nombre d'IE1 promus appartenant au groupe C5	0
Ancienneté dans le corps: minimum < moyenne < maximum (ans)	18,7 < 24,0 < 26,6
Ancienneté à l'INRA: minimum < moyenne < maximum (ans)	18,8 < 28,6 < 41,8
Age: minimum < moyen < maximum (ans)	52,2 < 56,9 < 62,6
Proportion de femmes dans la promotion et parmi les promouvables	60% et 39,3%

Même si le critère de parité femmes/hommes n'est utilisé par aucune des parties, et bien que la proportion de femmes dans la promotion soit calculée sur un effectif de seulement neuf promus, il est important de constater que cette proportion est presque le double de la proportion de femmes parmi les IE1 promouvables. Cet écart n'est pas induit par notre critère d'ancienneté dans le corps car sur les 12 agents du groupe C1, 6 sont des femmes.

Déroulement de la négociation

Lors de la préparation des dossiers, les délégués du personnel ont établi une liste commune de dix agents dont sept appartiennent au groupe C1 et trois au groupe C2, les critères des autres représentants du personnel donnant un classement proche de celui de la CGT, l'ancienneté dans le corps des IE.

Étape 1 : La CAPN accepte à l'unanimité que les **trois** agents communs aux listes des représentants du personnel et des représentants de l'administration, soient proposés sur la liste d'aptitude : ces agents sont « méritants » et satisfont à notre critère d'ancienneté dans le corps et appartiennent au Groupe C1.

Étape 2 : La CAPN dans son ensemble accepte le principe de poursuivre la constitution de la liste de propositions sur la base de trois ou quatre agents proposés par l'administration parmi ses priorités, et trois ou quatre agents proposés par les représentants du personnel parmi leurs priorités communes. Ces derniers agents étaient tous parmi ceux proposés par leur CCCR ou au moins par les représentants du personnel en CCCR.

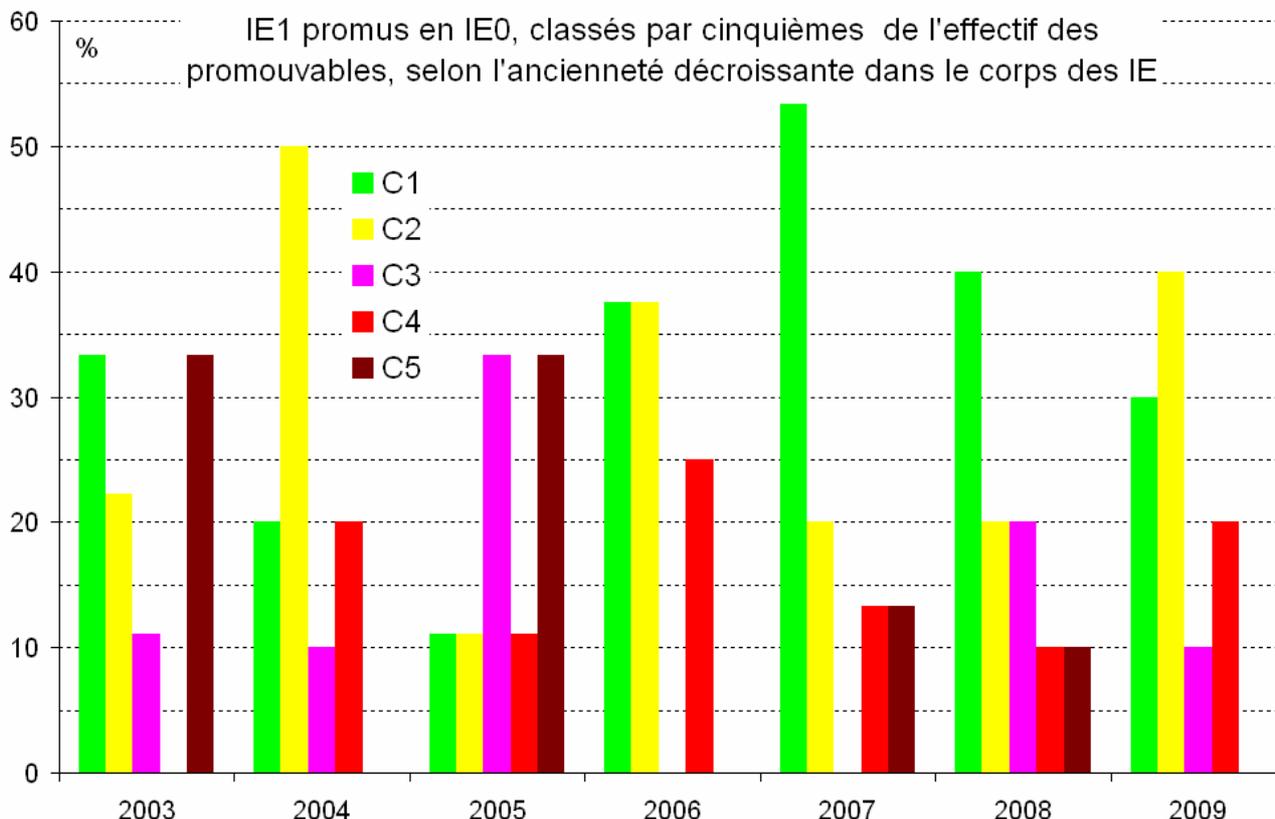
Les élus CGT ont fait leur possible lors de la négociation pour que les agents retenus au cours de cette deuxième étape aient l'ancienneté dans le corps des IE la plus élevée possible.

Étape 3 : A l'issue de la négociation, la CAPN a décidé à l'unanimité d'une liste de neuf noms, non classés, que le président de la CAPN des IE va soumettre pour validation à Madame la Présidente de l'INRA ; la CAPN décide également à l'unanimité de demander à Madame la Présidente de bien vouloir arbitrer entre deux agents l'un prioritaire pour les représentants de l'administration et l'autre « bien classé » sur la liste commune des représentants du personnel.

Mise en perspective

Le graphique ci-dessous met en perspective les résultats obtenus depuis 2003. Les indications portées en Y sont les pourcentages occupés par chacun des cinq groupes dans la promotion d'une année.

Ces pourcentages sont à manier avec prudence, car ils sont calculés sur des effectifs très faibles, souvent inférieurs à 10.



Amorcée en 2007, la tendance à une réduction de la proportion d'agents du groupe C1 dans la promotion se poursuit, au profit d'agents du groupe C2. En revanche, la promotion 2009 présente un très léger motif de satisfaction : l'absence d'agents du groupe C5 même si la promotion comprend deux agents C4.

Ces résultats très moyens illustrent les difficultés rencontrées par les représentants CGT à convaincre nos partenaires syndicaux et les représentants de l'administration de la pertinence du critère « ancienneté dans le corps » en particulier pour l'accès en IE0 pour lequel les aspirations personnelles (date de départ à la retraite, importance du titre d'IR, ...) entrent légitimement en ligne de compte.

7. IE1 en IR2

Caractéristiques de la « promotion » 2009 d'IE1 en IR2

Même si les statuts stipulent que des agents d'IE2 sont promouvables en IR2, les us et une saine gestion du corps des IE conduisent, de fait, à réserver la promotion aux agents IE1. La dernière promotion directe de IE2 en IR2 date de 1996.

Durant les CCDR, les représentants du personnel avaient essayé de convaincre certains représentants de l'administration de l'intérêt de suivre cette « coutume » ; lors de l'élaboration de ses propositions pour la CAPN l'administration n'a d'ailleurs retenu que des IE1.

Par ailleurs, les considérations qui président à la promotion en IE0 ont des répercussions sur la promotion en IR2 ; mais comme la promotion en IR2 est débattue la veille de la promotion en IE0, la CAPN peut prendre des décisions très pénalisantes pour certains agents.

Les élus CGT classent tous les agents promouvables IE1 selon leur ancienneté dans le corps des IE décroissante et constituent cinq groupes C1 à C5 composés chacun d'un cinquième de l'effectif (ici 38).

La difficile négociation a débouché, à l'unanimité de la CAPN, sur :

- une liste non classée de six agents, proposée à la validation de Madame la Présidente de l'INRA
- deux listes classées de trois noms chacune, soumises à l'arbitrage de Madame la Présidente de l'INRA pour les trois dernières inscriptions sur le tableau d'avancement : trois propositions des représentants de l'administration et trois propositions des représentants du personnel.

Nombre d'IE promouvables	471
Nombre d'IE1 promouvables	190
Nombre d'IE1 à proposer pour inscription sur le tableau d'avancement	9
Nombre d'IE1 proposés qui seront promus	6 ou 7

Classement selon l'ancienneté décroissante en IE groupe C1	Rangs 1 à 38
Classement selon l'ancienneté décroissante en IE groupe C2	Rangs 39 à 76
Classement selon l'ancienneté décroissante en IE groupe C3	Rangs 77 à 114
Classement selon l'ancienneté décroissante en IE groupe C4	Rangs 115 à 152
Classement selon l'ancienneté décroissante en IE groupe C5	Rangs 153 à 190
Nombre d'IE1 inscrits sur le tableau d'avancement	9
Nombre d'IE1 inscrits appartenant au groupe C1	0
Nombre d'IE1 inscrits appartenant au groupe C2	5
Nombre d'IE1 inscrits appartenant au groupe C3	1
Nombre d'IE1 inscrits appartenant au groupe C4	2
Nombre d'IE1 inscrits appartenant au groupe C5	1
Ancienneté dans le corps: minimum < moyenne < maximum (ans)	12,4 < 20,0 < 23,9
Ancienneté à l'INRA: minimum < moyenne < maximum (ans)	22,0 < 27,9 < 39,6
Age: minimum < moyen < maximum (ans)	47,3 < 53,1 < 59,8
Proportion de femmes dans la promotion et parmi les promouvables	33,3% et 44,2%

Compte tenu de l'effectif extrêmement faible sur lequel sont calculées les moyennes et les proportions, ces valeurs sont à manier avec précaution. Nous mettrons à jour ces données quant la liste des agents effectivement promus sera publiée au début de 2010.

Même si le critère de parité femmes/hommes n'est utilisé par aucune des parties, et bien que la proportion de femmes dans la promotion soit calculée sur un effectif de seulement neuf inscrits, il est important de constater que cette proportion est plus faible que la proportion de femmes parmi les IE1 promouvables. Cet écart n'est pas induit par notre critère d'ancienneté dans le corps car le groupe C1 comprend 18 femmes sur 38 agents et le groupe C2 25 sur 38.

Déroulement de la négociation

Lors de l'étude des dossiers, les représentants du personnel avaient établi une liste de neuf agents dont trois relevaient du groupe C1 et les six autres du groupe C2, ceci étant essentiellement dû aux critères différents du nôtre employés par nos partenaires syndicaux. Cette liste ne contenait que des agents dont l'âge permettait d'envisager qu'ils demeureraient encore en activité au moins une dizaine d'années, ce qui leur permettrait d'accéder en IR1 et terminer leur carrière à l'INM 821 de l'échelon terminal de ce grade, voire d'accéder en IR0.

Étape 1 : Constatant que les listes des représentants de l'administration et celles des représentants du personnel n'ont aucun nom en commun, les CAPN conjointes IE et IR décident de passer en revue les dossiers de chacun des dix-huit agents.

Étape 2 : Les représentants du personnel attirent l'attention des représentants de l'administration sur le fait que certains agents qu'ils proposent en IR2 auraient intérêt à être promus en IE0 compte tenu de la relative proximité du départ en retraite. Les représentants de l'administration indiquent qu'ils n'accepteront pas la promotion de certains des agents proposés par les représentants du personnel. Après plusieurs interruptions de séance, les deux parties finalisent leurs contributions en vue d'une liste commune.

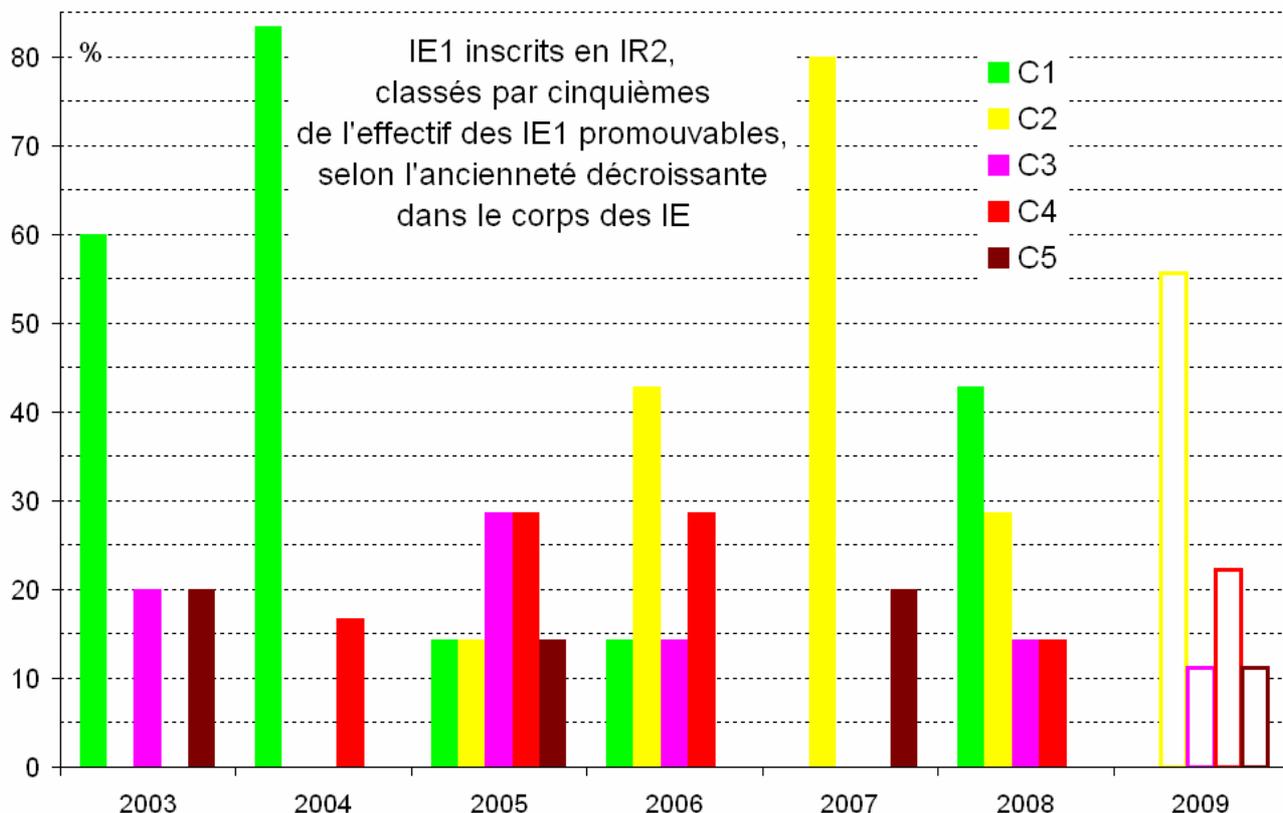
Étape 3 : Considérant qu'elles ne sont pas en mesure de présenter à Madame la Présidente de l'INRA une liste complète de neuf noms, les CAPN demandent à leurs présidents :

- d'une part de demander la validation d'une liste commune de six noms non classés et
- d'autre part, de solliciter l'arbitrage présidentiel pour les trois postes suivants entre deux listes de trois noms.

Mise en perspective

Le graphique ci-dessous met en perspective les résultats obtenus depuis 2003. Les indications portées en Y sont les pourcentages occupés par chacun des cinq groupes dans la promotion d'une année.

Ces pourcentages sont à manier avec prudence, car ils sont calculés sur des effectifs très faibles, souvent inférieurs à 10.



Après les années « fastes » de 2003 et 2004, les années plus « difficiles » de 2005 et 2006, il semblerait que la tendance consiste à réserver la promotion d'IE1 en IR2 aux agents du groupe C2 et de ne pas y inclure des agents du groupe C5. Ces résultats très moyens, qui seront probablement modifiés après la publication de la liste finale, illustrent les difficultés rencontrées par les représentants CGT à convaincre nos partenaires syndicaux et les représentants de l'administration de la pertinence du critère « ancienneté dans le corps » en particulier pour l'accès en IR2 pour lequel les aspirations personnelles (date de départ à la retraite, importance du titre d'IR, ...) entrent légitimement en ligne de compte.

8. Mésusage de la mention NP

Rappel : « PP » proposé prioritairement, « P » proposé, « NP » non proposé, « OP » opposition.

Lors de l'Assemblée plénière, nous avons présenté quelques enseignements de notre étude sur le mésusage de la mention « NP » pour, en particulier, la promotion d'IE2 en IE1, d'IE1 en IE0 et d'IE0 en IR2 ([Cf. Bilan des CCDR-IE](#) et [Questions – Réponses lors de la plénière du 22 juin 2009](#)).

Alors que selon les textes en vigueur, la mention « NP » ne devrait être attribuée qu'aux agents pour lesquels la hiérarchie intermédiaire est relativement insatisfaite des travaux effectués, la Direction Générale de l'INRA voulait recommander de l'attribuer à tous les agents dont « la nature des activités relèvent du grade ou du corps qu'il occupe », donc lui donner un sens plus neutre.

Dès 2008, mais plus largement en 2009, plusieurs DU l'attribuent également aux agents :

- qui, à leurs yeux, sont trop « récents » dans le corps des IE pour pouvoir établir une appréciation pertinente, ou
- à qui ils attribueraient la mention « P » s'ils n'étaient pas tenus à ce que l'effectif cumulé des agents notés « PP » et « P » ne dépasse pas 80% de l'effectif des agents promouvables .

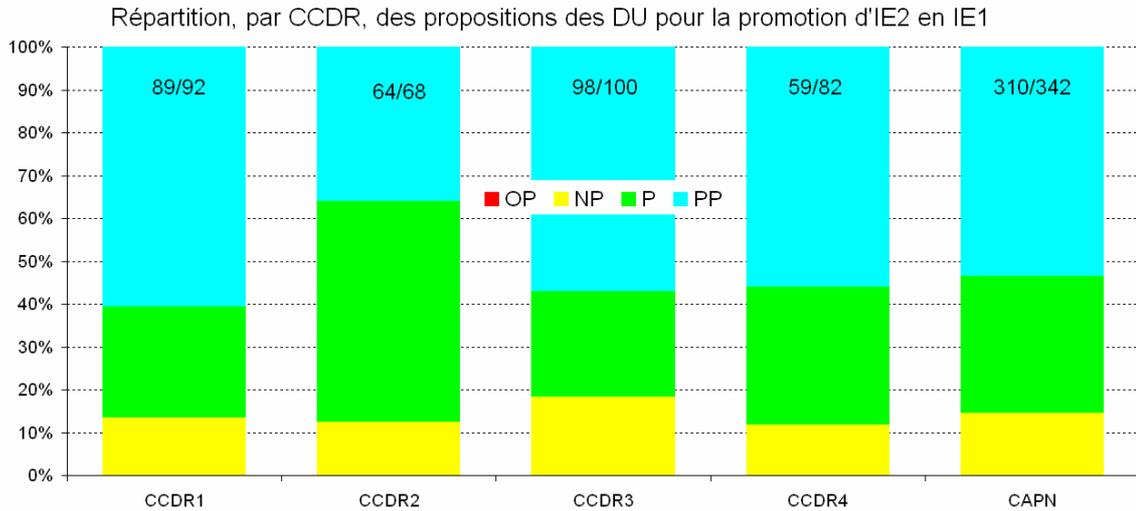
Ce mésusage de la mention « NP » entraîne des disparités entre les quatre CCDR ainsi que l'indiquent les graphiques ci-dessous avec :

- en abscisse, la répartition des appréciations PP, P, NP et OP par CCDR et toutes CCDR confondues et
- en ordonnée, la proportion d'agents ayant reçu l'une des quatre appréciations.

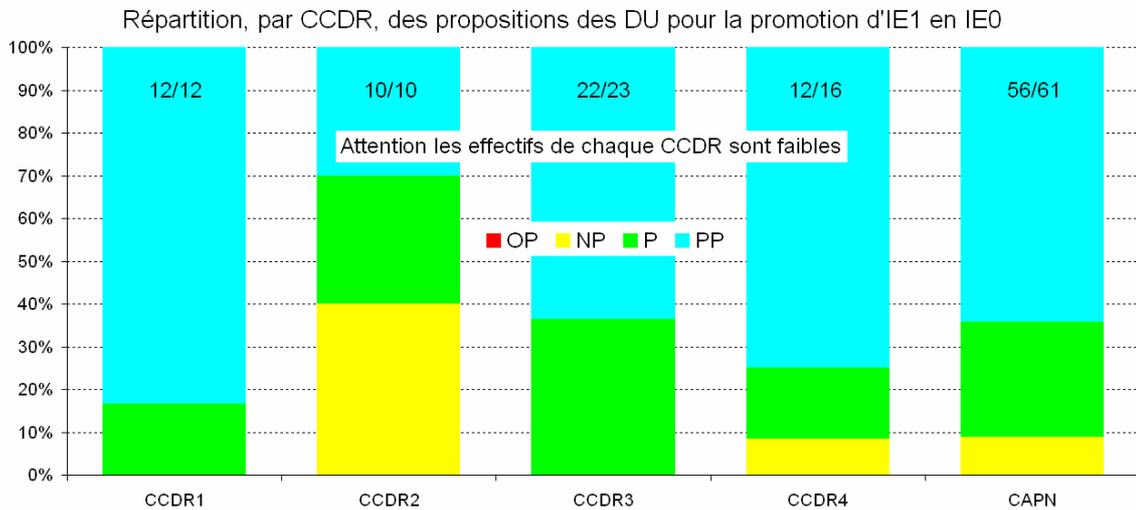
Les fractions indiquées dans la partie supérieure du graphique sont le rapport entre le nombre d'agents pour lesquels une des quatre appréciations a été attribuée et le nombre d'agents promouvables au sein de chaque CCDR et au niveau de la CAPN. L'écart entre les numérateurs et les dénominateurs chiffre l'absence de dossiers, en particulier ceux d'agents mis à disposition ou en détachement.

Ces disparités sont préjudiciables aux agents, en particulier à ceux qui vont changer d'unité, de centre, de département, voire d'institut. De plus, les agents IE1 ayant deux ans et plus d'ancienneté dans le 5ème échelon, sont promouvables en IR2 et en IE0. Certains reçoivent la mention « PP » pour un type de promotion et « NP » pour l'autre type de promotion, ces deux mentions étant étayées par le même

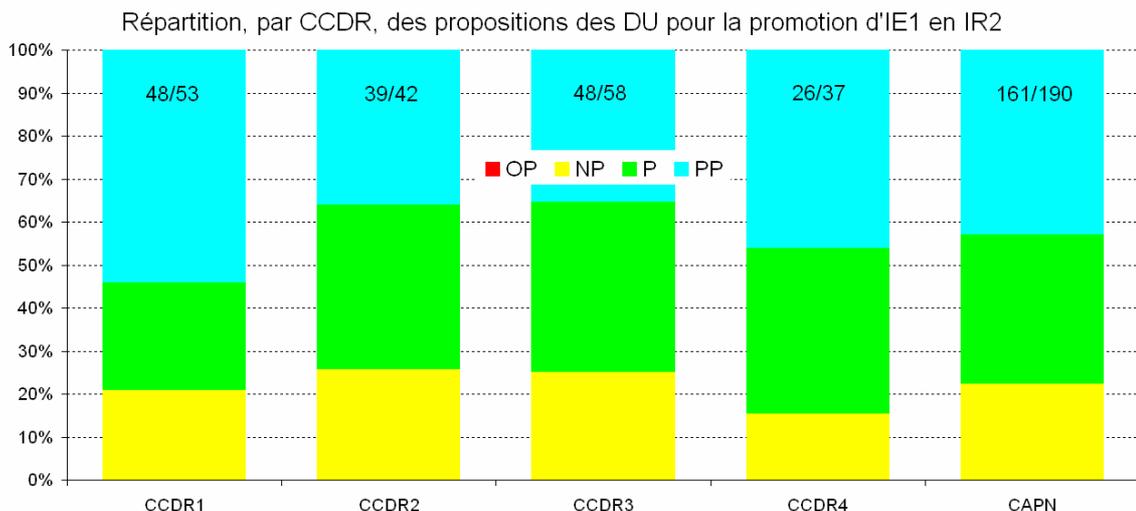
argumentaire, ce qui est proprement absurde.



Comment expliquer que sur 310 agents, la mention NP soit attribuée à 15% d'entre eux ?
 Comment expliquer qu'elle est attribuée presque deux fois plus souvent en CCDR3 qu'en CCDR4 ?



Dans ce cas où les effectifs de chaque CCDR sont faibles, les proportions comme les écarts entre proportions sont à manier avec prudence. Toutefois, comment expliquer que sur les 56 dossiers renseignés, six portent la mention « NP » ?



Comment expliquer que sur 161 dossiers, la mention « NP » soit attribuée à plus de 20% d'entre eux ?
 Comment expliquer qu'elle est attribuée bien plus souvent en CCDR2 et CCDR3 qu'en CCDR4 ?

La CGT s'adressera aux Directeurs d'unité, à l'automne prochain, afin d'attirer leur attention sur l'inéquité induite par le mésusage de la mention « NP ».