Bilan des Promotions en CAPN du corps des Adjoints Techniques de la Recherche période 2002-2007

(version du 18 janvier 2007)

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

Suite à la fusion des corps des AGT et des AJT dans le corps des AT, ce document regroupe les travaux des deux CAPN.

Table des matières du cahier

0 Récapitulatif du bilan 3

1 Considérations techniques 4
1.1 Objectifs 5
1.2 Taux de pression 5
1.3 Notre critère primordial 7
1.3.1 Principe de base 7
1.3.2 Les quintiles pour les avancements de grade 7
1.3.3 Les déciles pour les changements de corps 7
1.4 Graphiques types 7
1.4.1 Taux de pression 7
1.4.2 Avancements de grade 7
1.4.3 Changements de corps 7
1.5 L'indice de bonification 9
1.5.1 Détermination de l'indice 9
1.5.2 Tests logiques 9
1.5.3 Vers l'utilisation de la date de titularisation 9

2 Promotions gérées par la CAPN des ex Agents Techniques : AT2 et AT1 10
2.1 Avancement degrade : AGT en AGTP, AT2 en AT1 10
2.1.1 Taux de pression 11
2.1.2 Diagramme des promus 11
2.1.3 Recommandations pour 2008 11
2.2 Changement de corps : AGTP en AJT, AT1 en ATP2 12
2.2.1 Avant-propos 13
2.2.2 Taux de pression 13
2.2.3 Diagramme des promus 13
2.2.4 Recommandations pour 2008 13

3 Promotions gérées par la CAPN des ex Adjoints Techniques : ATP2 et ATP1 14
3.1 Avancement de grade : AJT en AJTP, ATP2 en ATP1 14
3.1.1 Taux de pression 15
3.1.2 Diagramme des promus 15
3.1.3 Recommandations pour 2008 15
3.2 Changement de corps : AJTP en TRNO, ATP1 en TRNO 16
3.2.1 Avant-propos 17
3.2.2 Taux de pression 17
3.2.3 Diagramme des promus 17
3.2.4 Recommandations pour 2008 17
3.2.5 Non aux quotas par CAPL 18

0 RECAPITULATIF DU BILAN

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

Année	Nombre de promouvables	Nombre de collègues promus	Collègues proposés par les délégués CGT en CAPN	
			Nombre	Pourcentage
2003	129	22	9	40,9
2004	129	57	17	29,8
2005	73	52	5	9,6
2006	18	9	1	11,1
2007	**32**	**25**	**4**	**16,0**

Dans ce grade AT2, nos délégués en CAPL et en CAPN rencontrent une très forte pression pour promouvoir préférentiellement les collègues recrutés récemment aux dépens de nos collègues anciens, qui ont été ouvriers du régime agricole puis ouvriers du régime général, avant d'être contractuels 7B et 6B et enfin titularisés en AGT.

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

Année	Nombre de promouvables	Nombre de collègues promus	Collègues proposés par les délégués CGT en CAPN	
			Nombre	Pourcentage
2002	159	29	8	27,6
2003	144	30	6	20,0
2004	134	32	3	9,4
2005	116	40	1	2,5
2006	123	28	2	7,1
2007	48	23	1	4,3

Nos délégués en CAPL et en CAPN rencontrent la même difficulté pour cette promotion, qui était un changement de corps jusqu'en 2007 et qui sera un changement de grade AT1 en ATP2 à partir de 2008.

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

Année	Nombre de promouvables	Nombre de collègues promus	Collègues proposés par les délégués CGT en CAPN	
			Nombre	Pourcentage
2003	493	68	27	39,7
2004	473	47	19	40,4
2005	464	64	25	39,1
2006	470	71	16	22,5
2007	**436**	**59**	**31**	**52,5**

Malgré les difficultés et les fortes pressions, il est remarquable que nos délégués en CAPL et en CAPN aient réussi à ce que les collègues qu'ils ont proposés représentent plus de 50% de la promotion 2007.

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

Année	Nombre de promouvables	Nombre de collègues promus	Collègues proposés par les délégués CGT en CAPN	
			Nombre	Pourcentage
2002	413	23	10	43,5
2003	412	34	14	41,2
2004	378	34	18	52,9
2005	390	47	10	21,3
2006	381	39	11	28,2
2007	323	49	10	20,4

Malgré tous leurs efforts, nos délégués en CAPL et en CAPN n'ont pu reproduire au cours de leur mandat, les résultats obtenus lors du mandat précédent.

Il faut reconnaître que pour cette promotion, la prise en compte de la seule ancienneté en AJT écarte de nos listes des ex AGT promus en AJT au cours des dix ou quinze dernières années, car nous privilégions légitimement les « anciens » AJT.

Ces questions ne se reposeront plus à partir de 2008 : nos listes pour la promotion des ATP1 en TRNO s'appuieront sur l'ancienneté dans le corps des AT, donc sur le cumul éventuel de l'ancienneté en ex AJT et en ex AGT : nous invitons nos délégués en CAPL et en CAPN à s'approprier ces conditions nouvelles.

1 CONSIDERATIONS TECHNIQUES

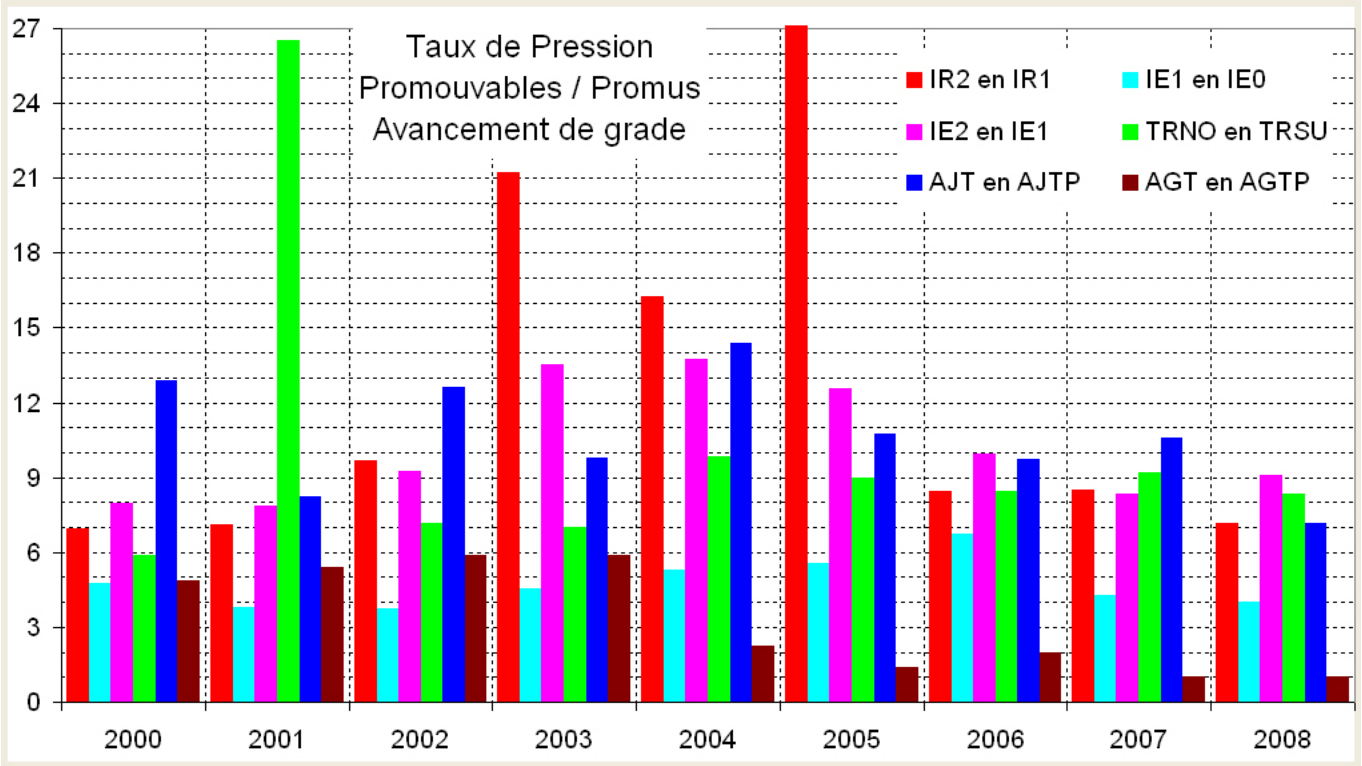

Figure 1-1: Evolution des taux de pression Promouvables / Promus pour les avancements de grade de 2000 à 2008 (valeurs annoncées)

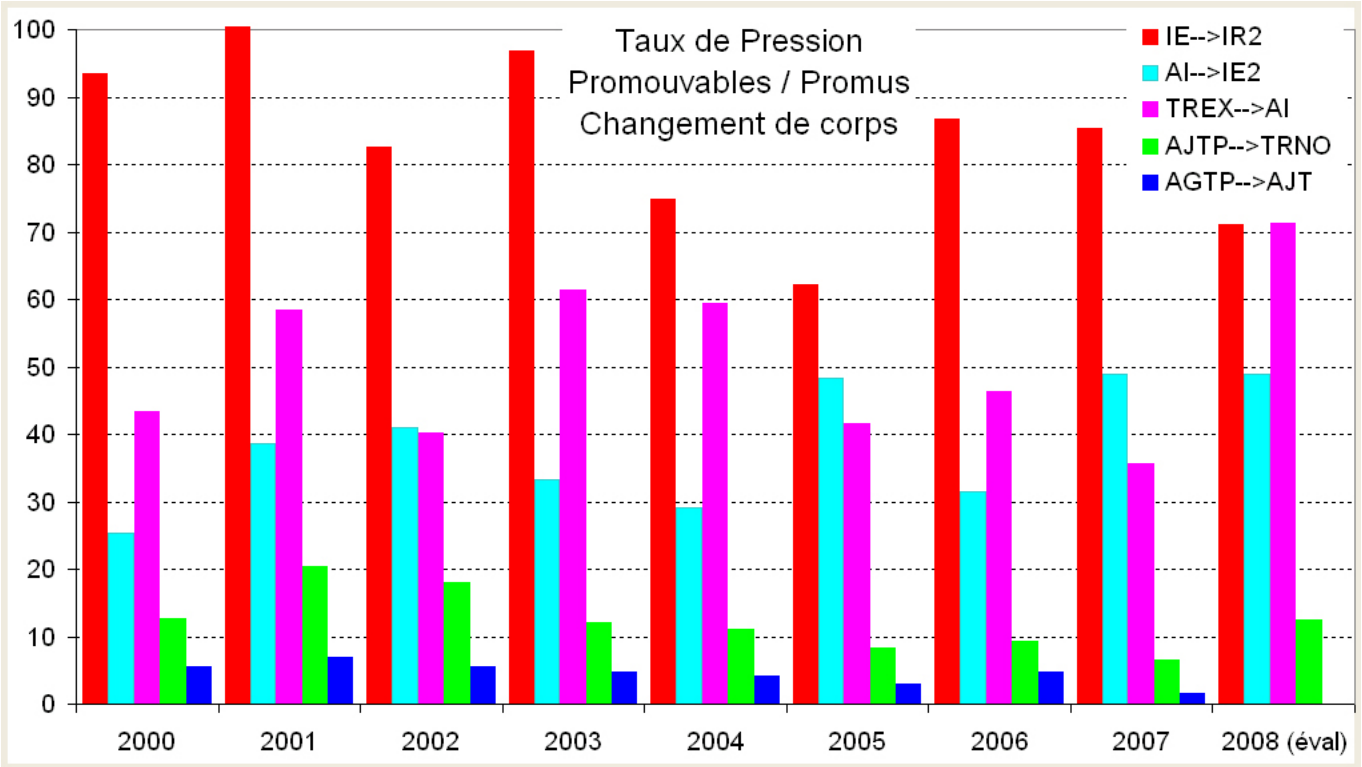

Figure 1-2 : Evolution des taux de pression Promouvables / Promus pour les changements de corps de 2000 à 2008

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

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

1.1 OBJECTIFS

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

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

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

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

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

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

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

Les modifications statutaires du décret 2007-655 du 30 avril 2007 ne modifient pas le mécanisme des avancements accélérés d'échelon et n'induisent pas de grands bouleversements dans les avancements de grade AT2 en AT1 et ATP2 en ATP1, et dans les changements de corps de ATP2 en TRNO.[1]

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

Ils ont été communiqués au CTP du 11 décembre 2007.

En revanche, la fusion des corps AGT et AJT en un seul corps, modifie la nature même de la promotion de AT1 en ATP2 qui était un changement de corps d'AGTP en AJT et qui devient un avancement de grade.

Dans les faits, les taux de pression ne seront guère modifiés et les conséquences pour les collègues concernés guère différentes que dans la situation antérieure.

1.2 TAUX DE PRESSION

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

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

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

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

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

Les taux de pression sont calculés a posteriori.

La Direction Générale définit le taux de pression comme le rapport entre le nombre de promotions et le nombre de collègues promouvables ; elle utilise cette formulation dans se notes de service.

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

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

Nous, au contraire, nous définissons le taux de pression comme le rapport entre le nombre de collègues promouvables et le nombre de promotions.

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

Ainsi, notre taux :

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

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

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

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

[1] Pour en savoir plus, voir le Cahier « Statut du corps des Adjoints Techniques de la Recherche »

1.3 NOTRE CRITERE PRIMORDIAL

1.3.1 Principe de base

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

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

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

Dans nos tableaux, les collègues sont classées/classés selon l'ancienneté dans le corps décroissante :
- à ancienneté dans le corps égale selon l'ancienneté à l'INRA décroissante
- à ancienneté à l'INRA égale selon l'âge décroissant.

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

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

1.3.2 Les quintiles pour les avancements de grade

L'effectif des collègues promouvables EAP aux avancements de grade est divisé en cinq parties égales « quintiles », les bornes des classes sont :
- C01 : du rang 1 au rang EAP/5
- C02 : du rang EAP/5 au rang 2*EAP/5
- C03 : du rang 2*EAP/5 + 1 au rang 3*EAP/5
- C04 : du rang 3*EAP/5 + 1 au rang 4*EAP/5
- C05 : du rang 4*EAP/5 + 1 au rang EAP

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

1.3.3 Les déciles pour les changements de corps

L'effectif des collègues promouvables EAP aux changements de corps est divisé en dix parties égales « déciles », les bornes des classes sont :
- D01 : du rang 1 au rang EAP/10
- D02 : du rang EAP/10 au rang 2*EAP/10
- D03 : du rang 2*EAP/10 + 1 au rang 3*EAP/10
- D04 : du rang 3*EAP/10 + 1 au rang 4*EAP/10
- D05-10 : du rang 4*EAP/10 + 1 au rang EAP

1.4 GRAPHIQUES TYPES

1.4.1 Taux de pression

Les graphiques sont homogènes pour tous les types de promotion :
- Ordonnées de gauche, cercles rouges, nombre de collègues promouvables / nombre de postes
- Ordonnées de droite, diamants bleus, nombre de postes / nombre de collègues promouvables, en %
- Abscisses : année de promotion.

1.4.2 Avancements de grade

Les histogrammes sont homogènes pour tous les types de promotion.
- Ordonnées de gauche : Nombre de promus dans chacune des cinq classes, échelle optimisée d'un graphique à l'autre
- Ordonnées de droite : Part relative de l'effectif de chacune des cinq classes sur l'effectif total de promus, échelle de 0 à 100%
- Abscisses : année de promotion, 2003 à 2007 Barres vertes : effectif de la classe C01
- Barres jaunes : effectif de la classe C02
- Barres roses : effectif de la classe C03
- Barres rouges : effectif de la classe C04
- Barres marron : effectif de la classe C05

1.4.3 Changements de corps

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

1.5 L'INDICE DE BONIFICATION

Cet indice est destiné à classer les collègues promouvables aux Réductions d'Anciennetés de trois mois pour le corps des AT que, par analogie avec les autres corps nous appelons Avancements Accélérés d'Echelon AAE dans la suite du texte.

Toujours par analogie, par souci d'équité entre corps et tenant compte du nombre important d'échelons dont la durée normale de séjour est de quarante-huit mois, la CGT continue de revendiquer des AAE de sis mois pour les AT.

Il est destiné à faciliter le travail de nos délégués en CAPL, il veut être un outil d'aide à la décision car les CAPN entérinent, en général, leurs listes.

1.5.1 Détermination de l'indice

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

1. Déterminer le nombre de jours écoulés soit entre le recrutement et le 31 décembre de l'année en cours si le recrutement est postérieur au 1er janvier 1984, soit en écrêtant cette durée au nombre de jours écoulés entre le 01/01/1984 et le 31/12 de l'année en cours.
Pour 2007, la durée a été écrêtée à 8765 jours

2. Multiplier le nombre d'AAE+1 par 90

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

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

Une/un collègue qui ne bénéficiera pas d'AAE cette année, aura un indice plus élevé dès qu'elle/il sera de nouveau promouvable et sera mieux classé:
- le numérateur de l'indice augmente de 365 jours par année,
- le dénominateur de l'indice demeure inchangé.

1.5.2 Tests logiques

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

Le premier correspond au principe « Pas d'AAE deux années consécutives » et teste si la/le collègue n'a pas bénéficié d'un AAE en 2006.

Le second consiste à s'assurer que la/le collègue peut bénéficier de cet AAE d'ici aux prochaines CAPN, donc avant le 1 janvier 2008.

Le troisième test croise les deux premiers ; les collègues qui n'ont pas eu d'AAE en 2006 et qui peuvent en bénéficier avant le 1 janvier 2008 reçoivent la mention OUI, les autres reçoivent la mention NON

1.5.3 Vers l'utilisation de la date de titularisation

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

Lorsque le collègue est un contractuel d'avant la titularisation, cette date est antérieure à la titularisation de 1984, elle permet d'écrêter cette ancienneté à 8765 jours, durée entre le 01/01/1984 et le 31/12/2007.

Au cours des dernières années, pour les collègues recrutés d'abord en CDD et qui ensuite réussissent aux concours de recrutement de l'INRA, cette date d'entrée à l'INRA indique la date de recrutement comme CDD.
Prendre cette date conduit à inclure dans l'ancienneté servant au calcul de l'indice une durée (12, 24 voire 36 mois) pendant laquelle le collège ne peut bénéficier d'AAE.

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

Pour les contractuels d'avant 1984, leur ancienneté sera mesurée à partir de leur titularisation le 01/01/1984 ou le 01/01/1985.
Pour les collègues qui ont été contractuels après 1984, l'ancienneté sera calculée à partir de la date de titularisation et non de la date d'entrée à l'INRA

Cette modification qui sera apportée à partir de 2008 conduira à réduire de manière importante l'indice de bonification de rares collègues titularisés récemment après un long CDD.

2 PROMOTIONS GEREES PAR LA CAPN DES EX AGENTS TECHNIQUES : AT2 ET AT1

La fusion des corps des AGT et des AJT ne sera effective qu'à la fin 2007 et active dès la campagne 2008. Dans la suite du texte, nous avons conservé les anciennes appellations.

2.1 AVANCEMENT DEGRADE : AGT EN AGTP, AT2 EN AT1

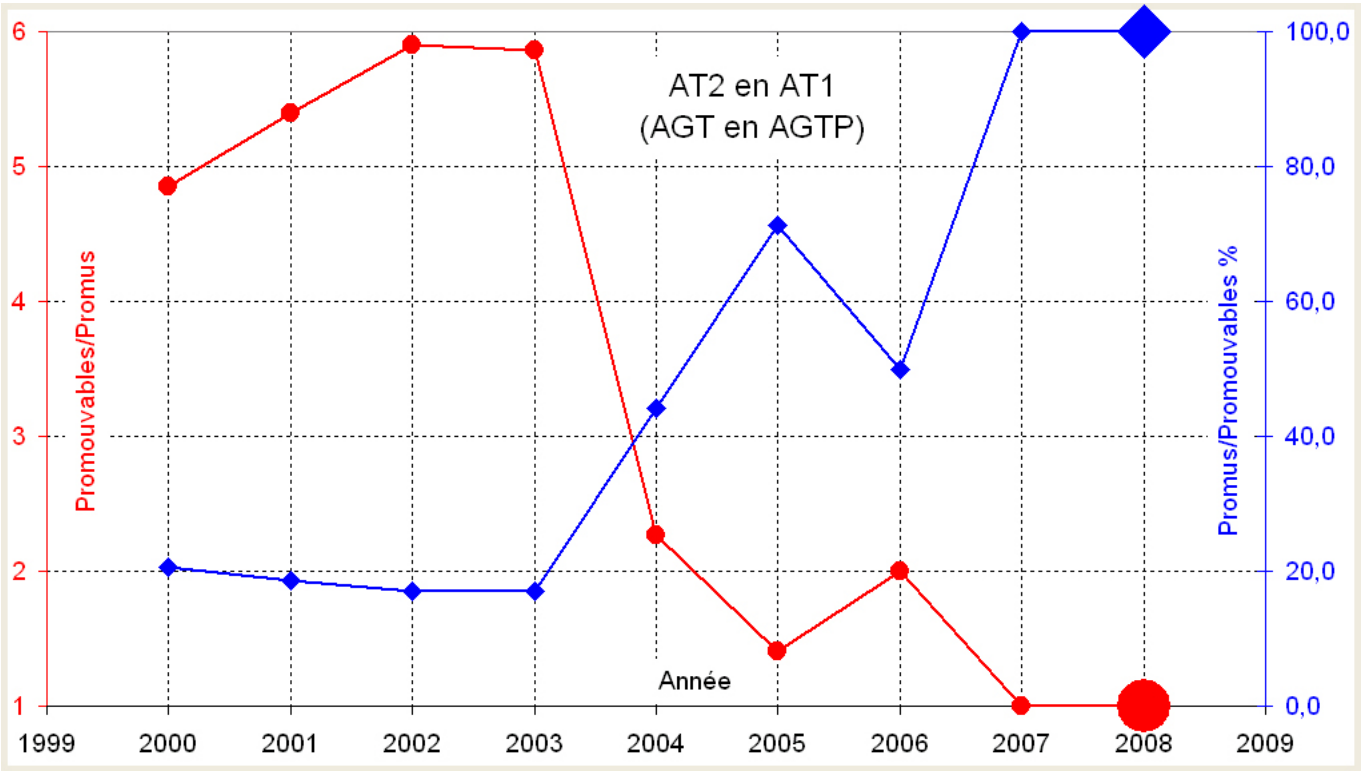

Figure 2-1 : Evolution du taux de pression AGT en AGTP, AT2 en AT1
en rouge Promouvables / Promus, en bleu Promus / Promouvables

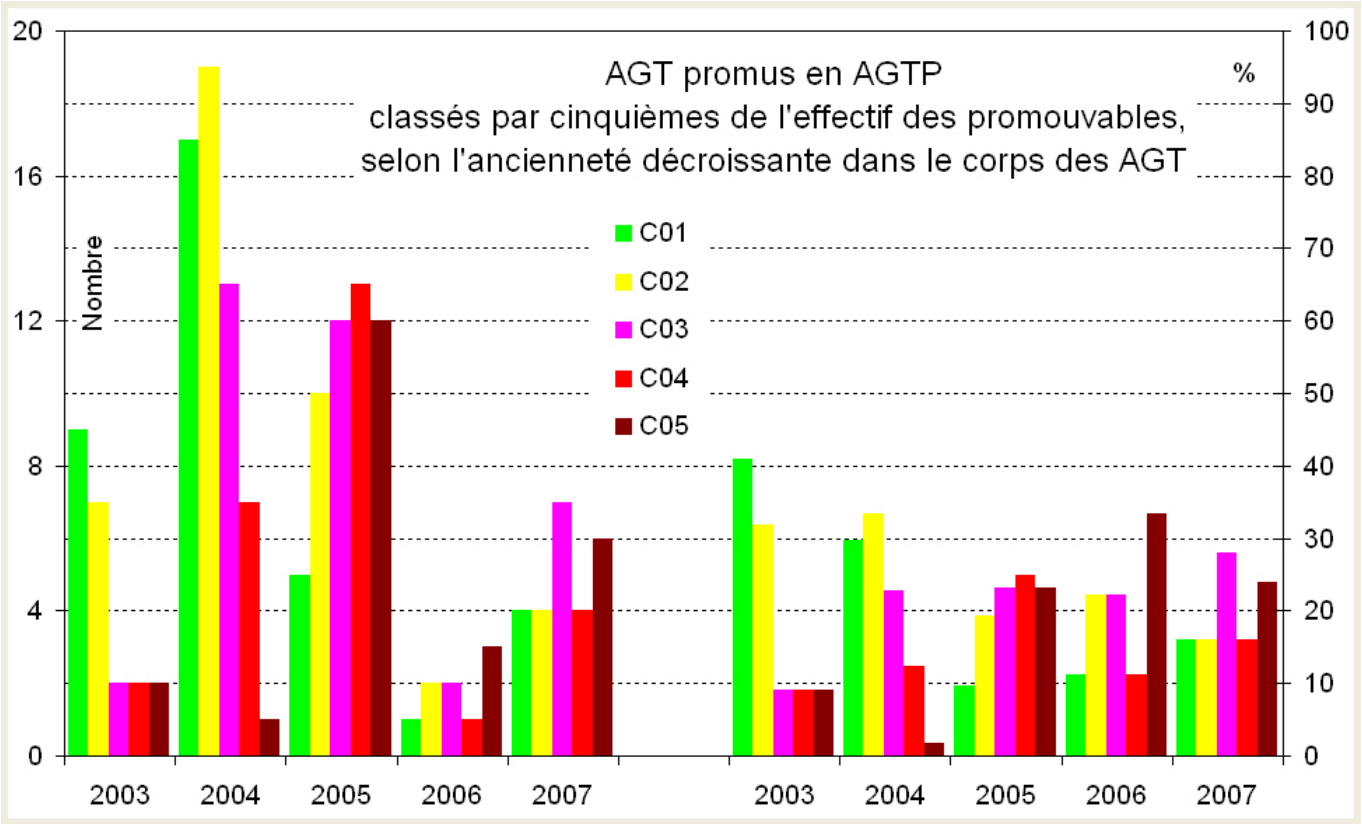

Figure 2-2 : Répartition des promus au titre des années 2002 à 2007 entre les quintiles
à gauche nombre de promus, à droite pourcentage de chaque quintile au sein de la promotion

2.1.1 Taux de pression

La figure 2-1 présente l'évolution du taux de pression pour l'avancement de grade AT2 en AT1, AGT en AGTP

Depuis 2000, le taux de pression est resté sous la barre de 6.

Il a été inférieur à 2 en 2005, égal à 2 en 2006 et égal à 1 en 2007.

Il sera égal à 1 en 2008.

Tous les collègues promouvables peuvent être promus ; ceci ne signifie pas qu'ils le seront tous, les collègues pour lesquels la note « Non Proposé » ou « Opposé » sera maintenue, ne seront pas promus.

2.1.2 Diagramme des promus

La figure 2-2 présente la répartition des collègues promus entre les cinq quintiles :

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

En 2003, alors que le taux de pression était élevé, la classe C01 est majoritaire (41%).

En 2004, la chute spectaculaire du taux de pression s'accompagne d'un recul relatif de la classe C01 (30%) au bénéfice de la classe C02 (33%), peut être parce que dans la classe C01 s'accumule le nombre de collègues pour lesquels les chefs de service soit ne les proposent pas soit s'opposent à leur promotion.

En 2005, la classe C01 devient largement minoritaire (9,6%) au profit des classes C03, C04 et C05.

En 2006, neuf agents seulement ont été promus ; trois d'entre eux appartenaient à la classe C05 ; les pourcentages n'ont plus de signification.

En 2007, vingt-cinq agents ont été promus ; la classe C03 est majoritaire (28%) devant la classe C05 (24%).

Seulement quatre agents de la classe C01 et quatre de la classe C02 sont promus.

2.1.3 Recommandations pour 2008

Pour la deuxième année consécutive, le taux de pression est égal à 1 : tous les collègues promouvables peuvent être promus dès lors que le chef de service ne s'y oppose pas.

Dans le cas d'opposition, nos délégués en CAPL sont fortement invités à demander des explications : seules des raisons très graves peuvent justifier de ne pas utiliser toutes les promotions possibles.

Ayons en tête toutefois que les mesures transitoires va « vider » le grade des AT2 de 80% de son effectif au 31 décembre 2007, 10% seront promus au 31 décembre 2008 et les derniers 10% au 31 décembre 2009.

Mais les collègues non proposés ou pour lesquels le chef de service s'oppose à leur promotion, se retrouveront certes AT1, sur l'échelle 4, à même numéro d'échelon mais avec une opposition renouvelée voire accrue pour la promotion d'AT1 en ATP2 (ex AJT)

2.2 CHANGEMENT DE CORPS : AGTP EN AJT, AT1 EN ATP2

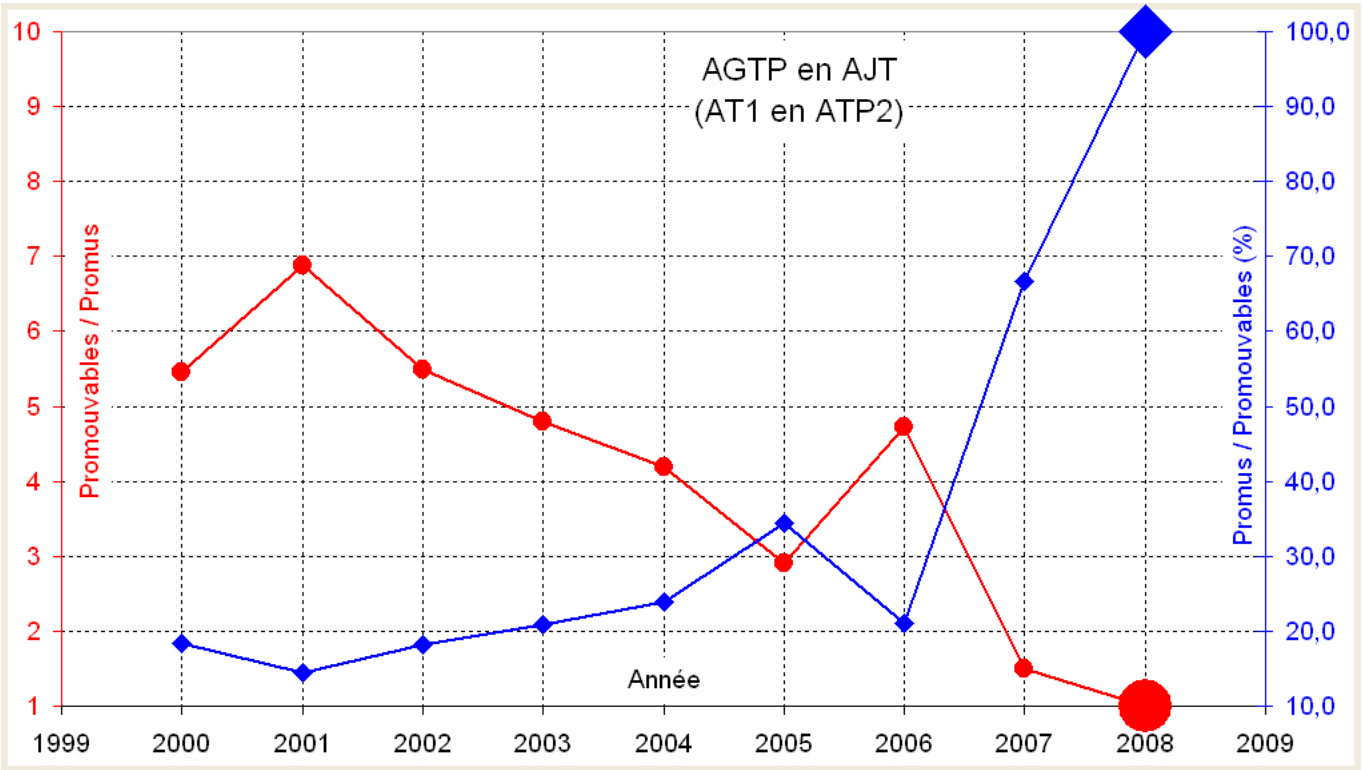

Figure 2-3 : Evolution du taux de pression AGTP en AJT, AT1 en ATP2
en rouge Promouvables / Promus, en bleu Promus / Promouvables

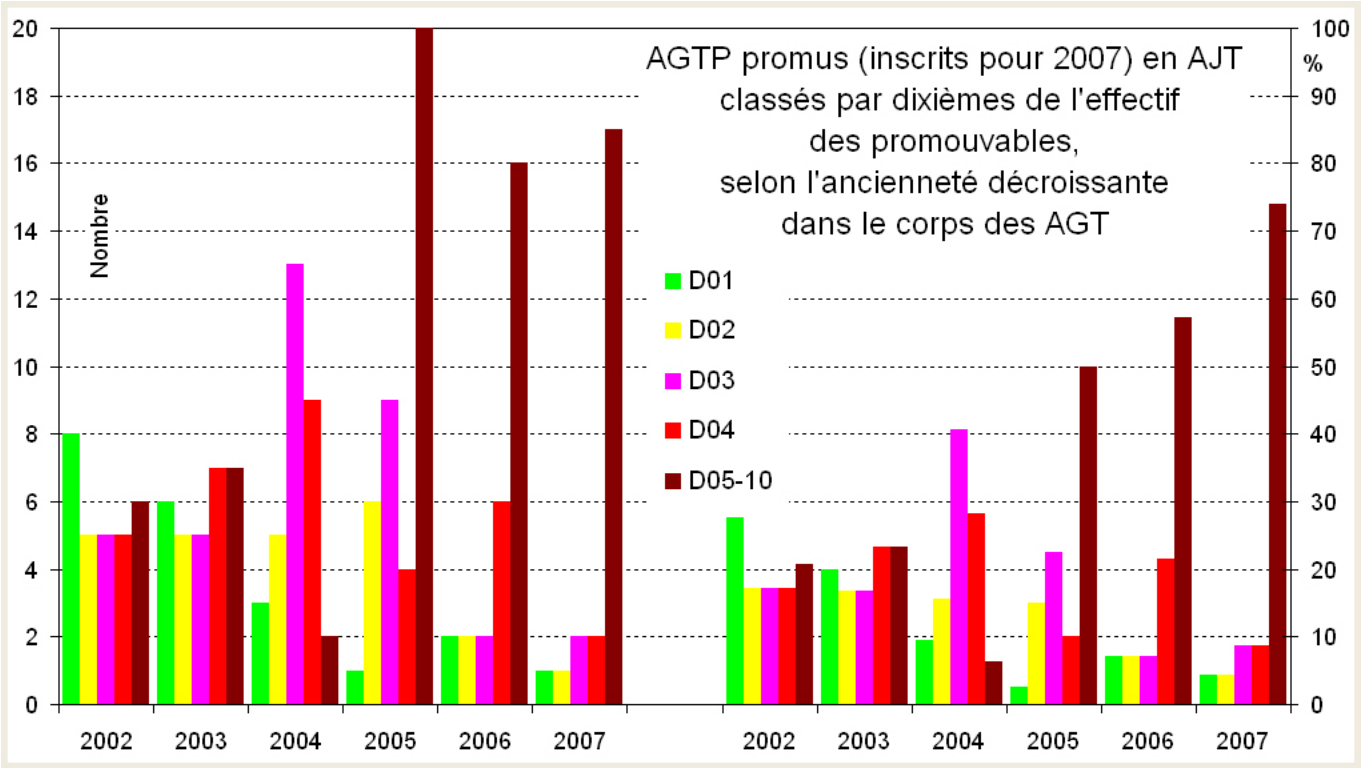

Figure 2-4 : Répartition des promus au titre des années 2002 à 2007 entre les déciles
à gauche nombre de promus, à droite pourcentage de chaque décile au sein de la promotion

2.2.1 Avant-propos

Des règles internes réservent l'accès au corps des AJT aux seuls AGTP

A partir de 2008, ce changement de corps devient un avancement de grade, le critère ancienneté dans le corps des AT va donc inclure l'ancienneté dans le corps des AJT ainsi que l'ancienneté éventuelle dans le corps des AGT

2.2.2 Taux de pression

La figure 2-3 présente l'évolution du taux de pression AT1 en ATP2, AGTP en AJT

Le taux de pression a régulièrement décru au cours des dix dernières années, de 7 en 2000 à 2,90 en 2005.

La remontée en 2006 à 4,73 a été aussi brutale que temporaire puisque le taux est revenu à 1,50 en 2007, niveau le plus bas jamais atteint.

En parallèle, le nombre de promotions est passé de 8 en 1995 à 40 en 2005 et 32 inscrits en 2007 sur la liste d'aptitude et 23 effectivement promus

Pour 2008, la Direction Générale a fixé son taux à 100%, soit un taux de 1 : ce qui ne signifie pas que tous les AT1 seront promus en ATP2.

Certains collègues ne seront pas proposés, pour d'autres, leur DU émettra une opposition.

Nos délégués en CAPL et en CAPN devront être vigilants.

2.2.3 Diagramme des promus

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

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

Au cours des années 2002 à 2007, la tendance est la réduction régulière et inexorable du nombre de promus issus de la classe D01.

Cette réduction s'est accompagnée de l'augmentation de la part de la classe D03 jusqu'en 2004, puis de l'envolée de la part relative du groupe de classes D05-10.

Cette dernière représente 50% des promotions 2005, 57% des promotions 2006 et 74% des inscriptions à la liste d'aptitude 2007.

Cette évolution est inquiétante, elle peut être due à une « accumulation » de collègues anciens dans le corps mais dont la promotion n'est pas souhaitable ou non légitime.

Elle n'est pas non plus due aux critères CFDT puisque pour le corps des ex AGT, ancienneté dans le corps et ancienneté à l'INRA sont égales.

Elle est probablement due à une forte pression pour une promotion au mérite qui se fait aux dépends des plus anciens.

2.2.4 Recommandations pour 2008

En 2008, si ce changement de corps devient un avancement de grade de AT1 en ATP2, la promotion se fait à échelon égal (échelle 4 vers échelle 5) et non à l'indice égal ou immédiatement supérieur, avec un gain indiciaire non négligeable, par exemple :

- 11 points pour l'échelon 5 : 306 à 317
- 14 points pour l'échelon 8 : 335 à 349
- 24 points pour l'échelon 11 : 368 à 392

Le taux de pression annoncé lors du CTP du 11 décembre 2007 de 100%, soit un taux de 1 est donc encore plus favorable.

Cela ne signifie pas que tous les collègues promouvables seront promus ; ils peuvent l'être dès lors que non seulement le chef de service ne s'y oppose pas mais qu'il propose l'agent.

Dans le cas d'opposition, nos délégués en CAPL sont fortement invités à demander des explications : seules des raisons très graves peuvent justifier de ne pas utiliser toutes les promotions possibles.

Nous ne pouvons qu'inviter nos délégués à la vigilance :

- être ferme lors des négociations vis-à-vis de nos partenaires syndicaux de manière à faire remonter une liste intersyndicale cohérente avec nos critères,
- ne pas hésiter à présenter une liste de propositions établie par la seule CGT en cas de désaccords trop nombreux de manière à donner des coudées plus franches à nos délégués en CAPN,
- regarder de près les dossiers des « éternels écartés » et
- tout faire, aussi bien en CAPL qu'en CAPN, pour proposer préférentiellement des collègues appartenant à la classe C01 (D01+D02), voire C02 (D02+D03).

3 PROMOTIONS GEREES PAR LA CAPN DES EX ADJOINTS TECHNIQUES : ATP2 ET ATP1

La fusion des corps des AGT et des AJT ne sera effective qu'à la fin 2007 et active dès la campagne 2008 ; dans la suite de ce chapitre, nous avons conservé les anciennes appellations.

3.1 AVANCEMENT DE GRADE : AJT EN AJTP, ATP2 EN ATP1

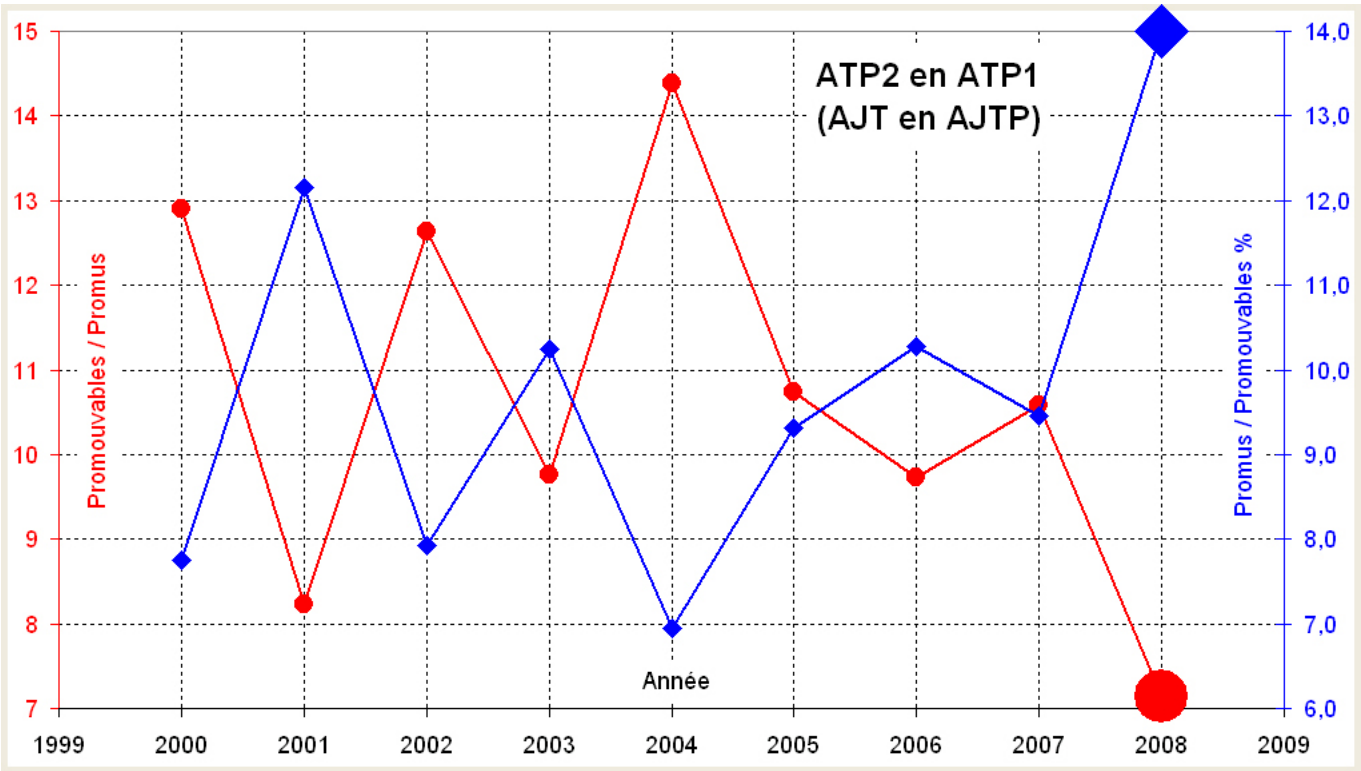

Figure 3-1 : Evolution du taux de pression AJT en AJTP, ATP2 en ATP1
en rouge Promouvables / Promus, en bleu Promus / Promouvables

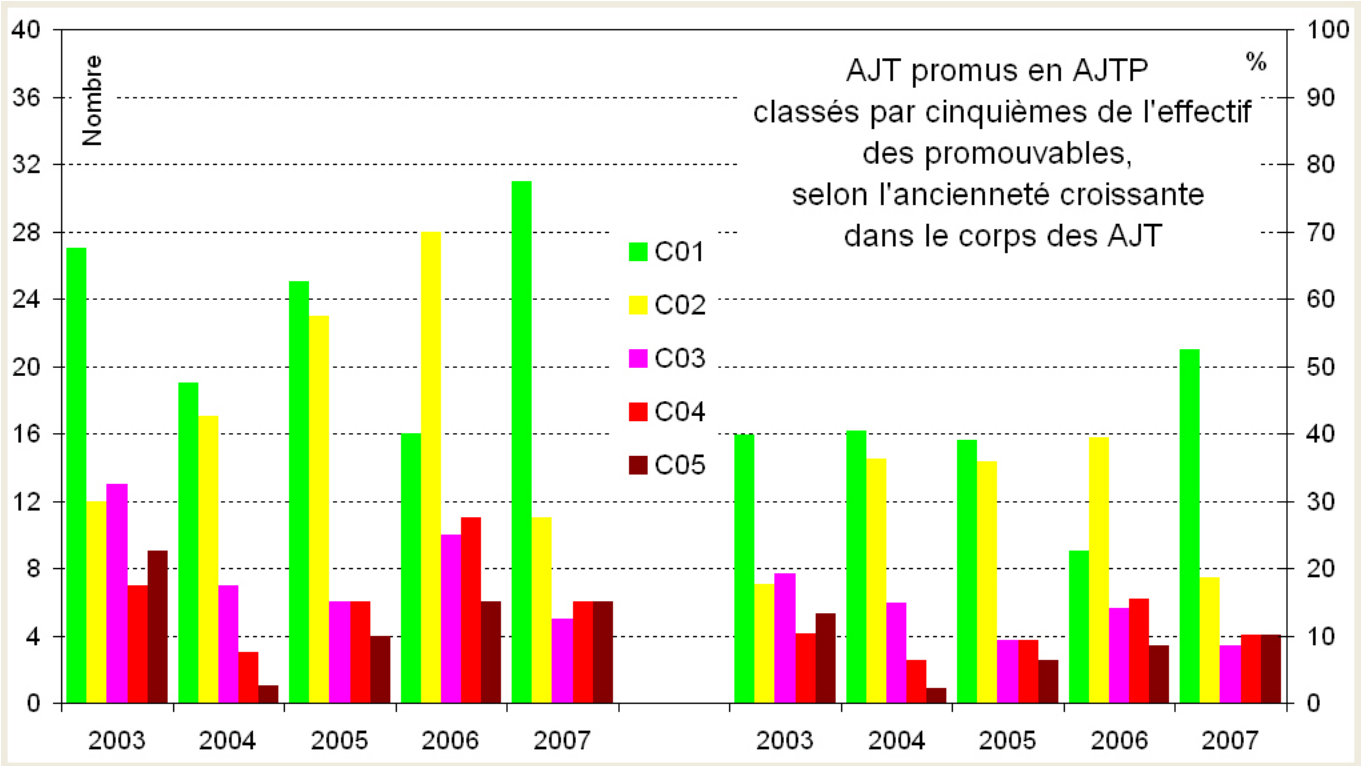

Figure 3-2 : Répartition des promus au titre des années 2002 à 2007 entre les quintiles
à gauche nombre de promus, à droite pourcentage de chaque quintile au sein de la promotion

3.1.1 Taux de pression

La figure 3-1 présente l'évolution du taux de pression pour AJT en AJTP, ATP2 en ATP1

Le taux de pression a oscillé de 2000 à 2007 entre 8 et 14 avec un pic en 2004 et autour de 10 de 2005 à 2007.

Le taux annoncé au CTP du 11 décembre 2007 de 14%, soit 7 collègues promouvables pour un poste à pourvoir, représente une amélioration réelle de la situation.

Mais nous sommes toujours largement au-dessus du taux de 5 collègues promouvables pour un poste, soit 20% ; ce que la délégation CGT à ce CTP a revendiqué.

Sur la base de l'effectif des collègues promouvables 2007, ce taux de 5 conduirait à 125 promotions d'ATP2 en ATP1.

Maintenant que la Direction Générale peut fixer elle-même ce taux, nous devrons lancer après les élections une campagne pour qu'en 2009 nous atteignions ce seuil.

3.1.2 Diagramme des promus

La figure 3-2 présente la répartition des collègues promus entre les cinq quintiles :

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

L'évolution de la part relative de la classe C01 est très encourageante

Alors que cette part stagnait autour de 40% en 2003, 2004 et 2005, alors que cette part chuta à 22% en 2006, la classe C01 franchit la barre des 50% en 2007.

Cette remontée positive et spectaculaire s'est faite aux dépens de la classe C02 qui passe sous la barre des 20% alors qu'elle variait autour de 40% de 2004 à 2006.

Elle s'est faite également aux dépens des classes C03, C04 et C05 maintenues sous la barre des 10%.

Cette belle réussite est à mettre à l'actif de nos délégués en CAPL et en CAPN qui ont su faire reconnaître la pertinence de notre critère primordial.

3.1.3 Recommandations pour 2008

Il est souhaitable qu'à l'avenir la part relative de la classe C01 demeure supérieure à 50%, voire qu'elle croisse encore.

Même si la promotion de grade se fait à l'échelon dont l'indice est égal ou immédiatement supérieur à l'échelon occupé en ATP2, les enjeux demeurent.

Si en raison des non-propositions ou des oppositions, nos délégués doivent rechercher plus loin dans la liste, qu'ils regardent de préférence dans la classe C02.

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

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

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

Enfin, nos délégués doivent avoir en tête que la fusion des ex AGT et ex AJT dans le corps des AT va conduire à ce que l'ancienneté dans le corps des ex AJT qui ont été AGT va augmenter mécaniquement du fait que l'ancienneté dans le corps va devenir égale, pour ces agents à l'ancienneté à l'INRA : cela devrait induire une convergence entre nos propositions et celles de la CFDT.

Nous ne pouvons qu'inviter nos délégués à la vigilance :

- être ferme lors des négociations vis-à-vis de nos partenaires syndicaux de manière à faire remonter une liste intersyndicale cohérente avec nos critères,
- ne pas hésiter à présenter une liste de propositions établie par la seule CGT en cas de désaccords trop nombreux de manière à donner des coudées plus franches à nos délégués en CAPN,
- regarder de près les dossiers des « éternels écartés » et
- tout faire, aussi bien en CAPL qu'en CAPN, pour proposer préférentiellement des collègues appartenant aux classes C01 et C02.

3.2 CHANGEMENT DE CORPS : AJTP EN TRNO, ATP1 EN TRNO

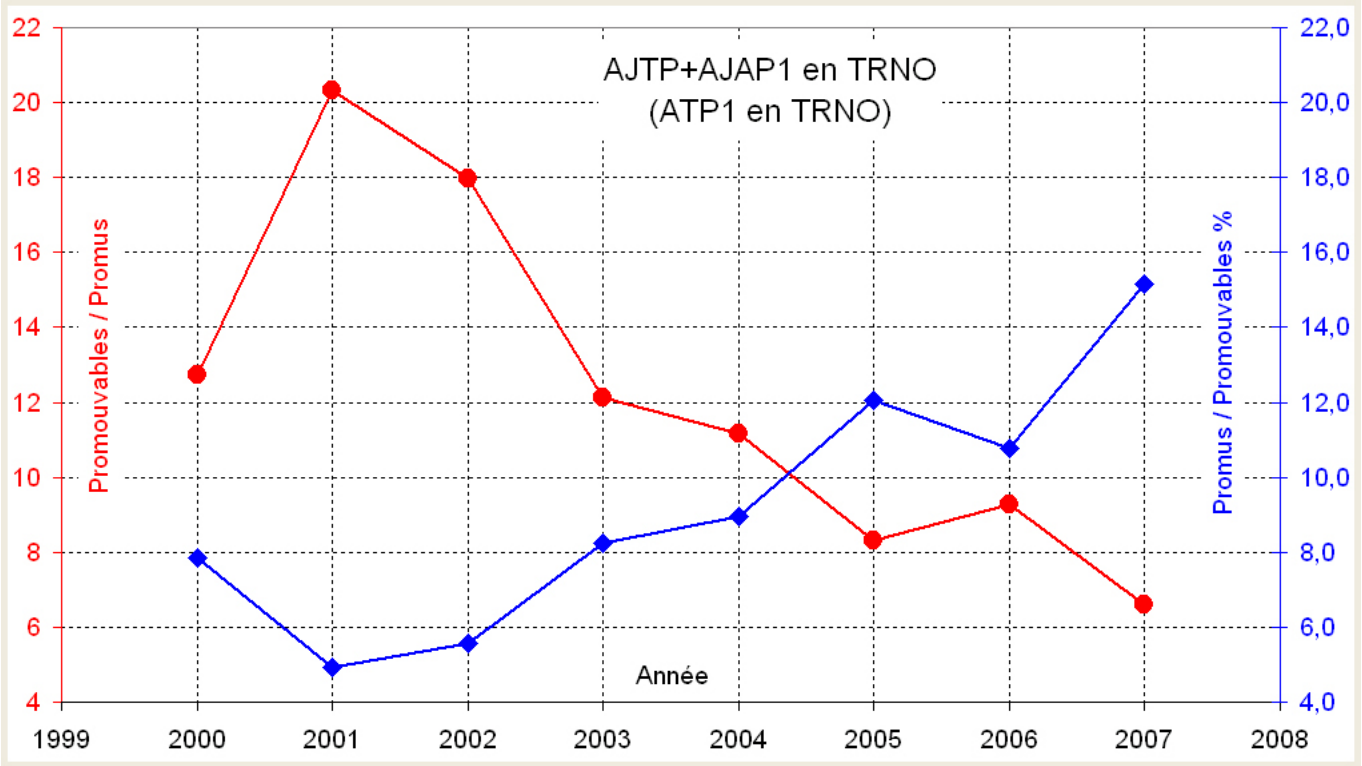

Figure 3-3 : Evolution du taux de pression AJTP et AJAP1 en TRNO, ATP1 en TRNO
en rouge Promouvables / Promus, en bleu Promus / Promouvables

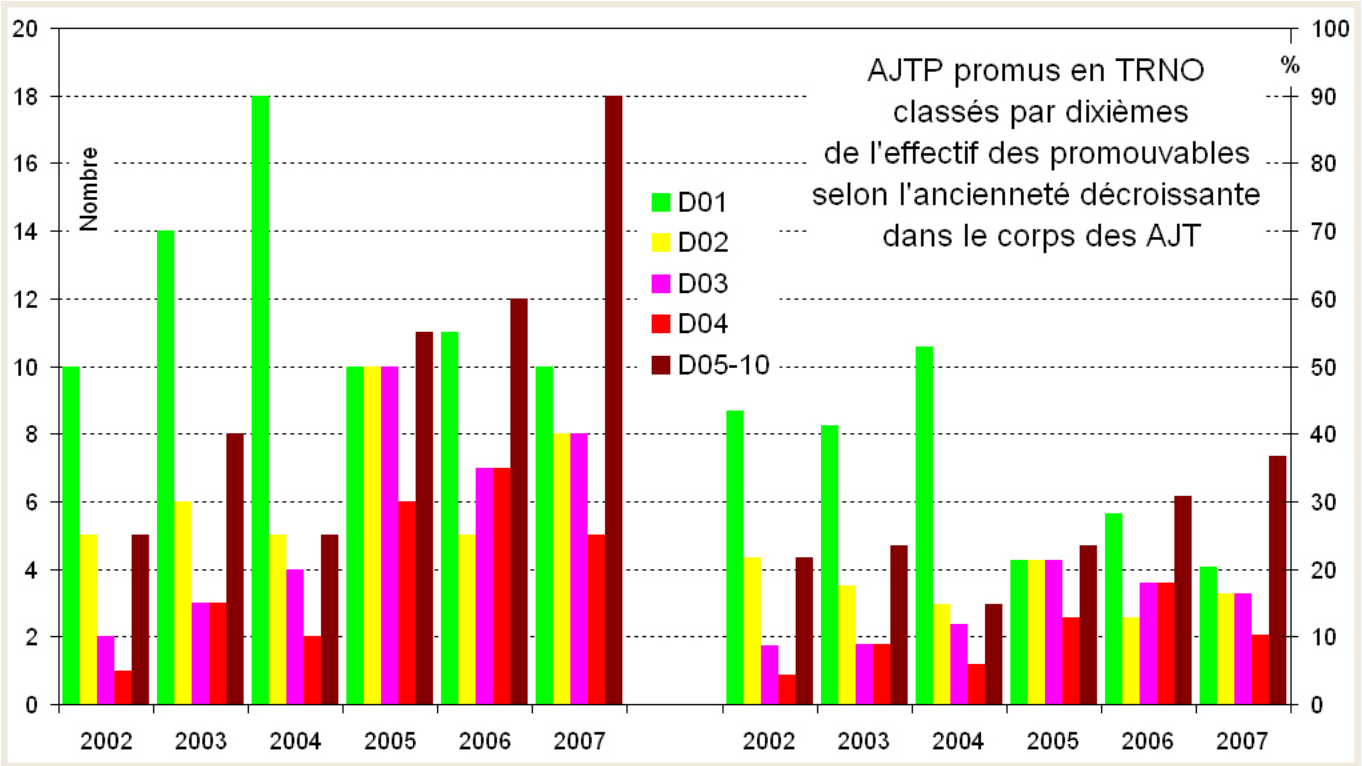

Figure 3-4 : Répartition des promus au titre des années 2002 à 2007 entre les déciles
à gauche nombre de promus, à droite pourcentage de chaque décile au sein de la promotion

3.2.1 Avant-propos

Une règle interne à l'INRA réserve la promotion en TRNO aux seuls AJTP, cette règles est reconduite pour 2008 : le changement de corps au choix est réservé aux collègues ATP1 (ex AJTP).

Cette règle pragmatique qui tient compte de la réalité actuelle et de l'histoire de ce corps à l'INRA, a toutefois un effet pervers : renforcer l'enjeu du passage d'ATP2 en ATP1 (ex AJT en ex AJTP)

Cet avancement de grade devient l'antichambre du changement de corps avec une pression très forte des promotions au mérite.

3.2.2 Taux de pression

La figure 3-3 présente l'évolution du taux de pression d'AJTP et AJAP1 en TRNO, ATP1 en TRNO

La tendance générale est à une régulière réduction du taux de pression, de 20 en 2001 à 8,3 en 2005, 9,8 en 2006 et 5,5 en 2007.

Au cours de la même période, le nombre de promotions est passé de 23 en 2002 à 47 en 2005, 39 en 2006 et 49 promus en 2007, tandis que le nombre de collègues promouvables qui était resté autour de 400 de 2002 à 2006 est brutalement tombé à 323 en 2007.

Toujours pour 2007, il faut noter l'écart entre le nombre de collègues inscrits sur la liste d'aptitude à la promotion en TRNO et le nombre de collègues effectivement promus, respectivement 59 et 49.

Cet écart est d'autant plus important que neuf des dix collègues inscrits et non promus sont de « grands anciens » : il y a donc un risque de double langage de la part de la Direction Générale qui peut augmenter le nombre d'inscrits pour faire ainsi augmenter son taux de pression et diminuer le nôtre alors que finalement les promotions au tour extérieur vont bénéficier à des collègues moins anciens.

Pour 2008, si l'effectif de collègues TR est égal à celui de 2007, la clause de sauvegarde conduirait à l'ouverture de seulement 2603 / 100 = 26 postes.

Si le nombre de collègues ATP1, promouvables en TRNO est identique en 2008 à celui de 2007, le taux de pression serait 323 / 26 = 12,42.

Ceci serait très préjudiciable pour nos collègues ATP1 et plus généralement pour nos collègues AT.

Avec le syndicat CGT-INRA, nos délégués en CAPL et en CAPN feront tout pour que le nombre de postes ouverts au tour extérieur 2008 soit au moins égal au nombre de postes ouverts pour 2007 : notre taux de pression serait alors le taux minimum depuis 2000.

3.2.3 Diagramme des promus

La figure 3-4 présente la répartition des promus entre les quatre déciles D01 à D04 et le groupe de déciles D05-10 :

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

La figure 3-4 met en évidence deux périodes nettement différenciées.

La première, de 2002 à 2004, voit la place relative de la classe D01 largement majoritaire, systématiquement supérieure à 40% et même à 50% en 2004.

La seconde, de 2005 à 2007, voit une montée régulière de la part relative de la classe D05-10 qui franchit la barre des 20% en 2005 et celle des 40% en 2007.

Cette progression s'est faite, pour l'essentiel aux dépens des classes D01, D02 et D03, malgré un léger sursaut de D01 en 2006.

La principale cause de ce changement est liée à la pression accrue des représentants de l'administration pour que le « mérite » soit le facteur primordial, conjuguée au critère utilisé par la CFDT, l'ancienneté à l'INRA qui permet de promouvoir au tour extérieur des collègues originaires du corps des AGT, âgés, anciens à l'INRA mais relativement récents dans le corps des AJT.

La fusion des corps d'AGT en AJT va conduire mécaniquement à un redressement de la situation : l'ancienneté dans le nouveau corps des AT sera égale à la somme des anciennetés dans les deux corps fusionnés.

Le passage d'AGTP en AJT ne sera plus considéré comme un changement de corps mais comme un avancement de grade.

La situation 2002-2008 devrait être moins catastrophique.

3.2.4 Recommandations pour 2008

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

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

Nous ne pouvons qu'inviter nos délégués à la vigilance :

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

3.2.5 Non aux quotas par CAPL

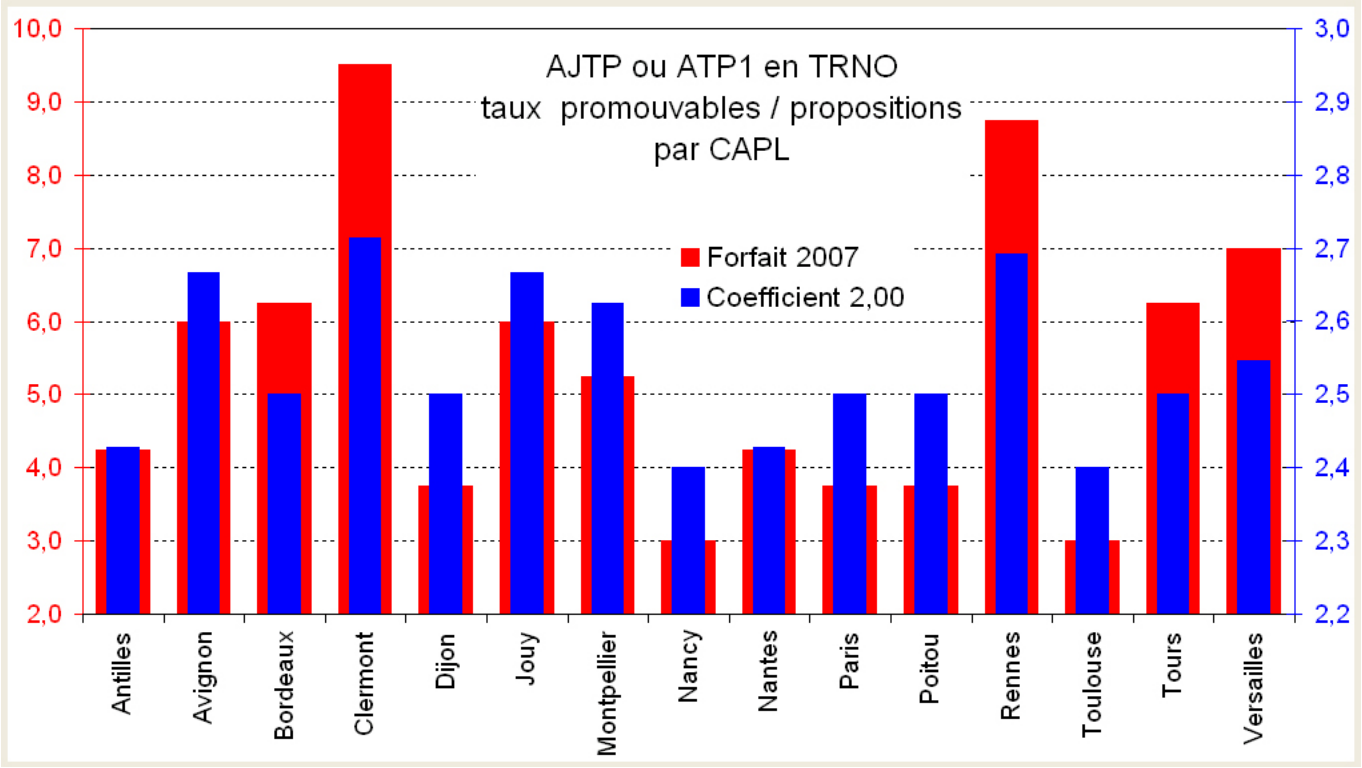

Figure 3-5 : Répartition des taux promouvables / proposés entre les quinze CCDR

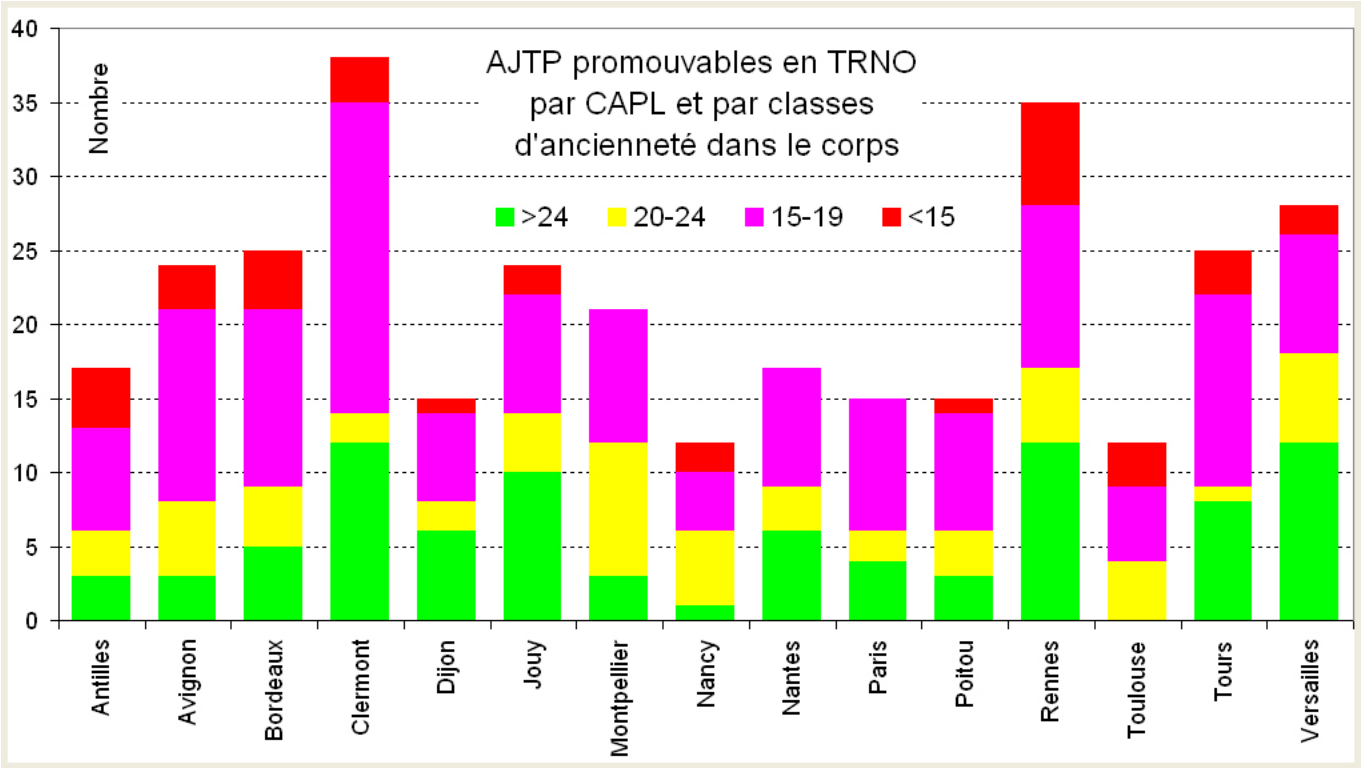

Figure 3-6 : Répartition, au sein de chaque CAPL, des collègues promouvables en TRNO selon leur classe d'ancienneté dans le corps des AJT (classes de cinq années d'amplitude)

Depuis plusieurs années, l'administration demande à chacune des quinze CAPL de faire quatre propositions pour la promotion d'AJTP en TRNO.

Cette mesure était destinée à soulager le travail des CAPN.

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

CAPL	Nombre de promouvables	Taux promouvables / 4
Antilles	17	4,25
Avignon	24	6,00
Bordeaux	25	6,25
Clermont	38	9,50
Dijon	15	3,75
Jouy	24	6,00
Montpellier	21	5,25
Nancy	12	3,00
Nantes	17	4,25
Paris	15	3,75
Poitou	15	3,75
Rennes	35	8,75
Toulouse	12	3,00
Tours	25	6,25
Versailles	28	7,00
Toutes	323	5,38

Toutes choses égales par ailleurs, les « chances » d'être proposé en 2007 étaient plus élevées dans la CAPL de Nancy ou dans celle de Toulouse que dans la CAPL de Rennes ou dans celle de Clermont, puisque les taux y sont nettement plus faibles.

La figure 3-5 compare les taux nombre de promouvables / nombre de proposés de chacune des quinze CAPL :

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

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

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

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

La partie bleue de la figure 3-5 illustre la réduction des écarts entre les CAPL, à effectifs constants.

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

- a été de 3,00 à 9,50 en 2007
- ne serait que de 2,40 à 2,71 en 2008

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

Le coefficient 2 ne permet pas d'obtenir la meilleure homogénéité entre les CAPL, le coefficient de 2,1 conduirait à un écart plus faible de 2,33 à 2,55.

La Direction Générale a refusé ce coefficient en raison de l'augmentation concomitante du nombre de propositions, de 126 à 131, contre 60 avec le forfait de 4 propositions par CAPL.

La figure 3-6 présente la répartition, au sein de chaque CAPL, des collègues promouvables en TRNO, selon leur classe d'ancienneté dans le corps des AJT (classes de cinq années d'amplitude).

Il est remarquable de noter que ce sont les CAPL qui présente les taux les plus élevés (Clermont, Rennes, Versailles), pour lesquelles la part des « anciens » (plus de 19 ans) représente plus du tiers de l'effectif.