



**Bilan des Promotions en CAPN
du corps des Ingénieurs d'étude
période 2002-2007**

(version du 18 janvier 2007)

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

Table des matières du cahier

0	Récapitulatif du bilan	3
1	Considérations techniques	4
1.1	Objectifs et observations	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 Ingénieurs d'étude	10
2.1	Avancement de grade : IE2 en IE1	10
2.1.1	Avant-propos	11
2.1.2	Taux de pression	11
2.1.3	Diagramme des promus	11
2.1.4	Recommandations pour 2008	11
2.2	Avancement de grade : IE1 en IE0	12
2.2.1	Avant-propos	13
2.2.2	Taux de pression	13
2.2.3	Diagramme des promus	13
2.2.4	Recommandations pour 2008	13
2.3	Changement de corps : IE en IR	14
2.3.1	Règle interne	15
2.3.2	Taux de pression	15
2.3.3	Diagramme des promus	15
2.3.4	Recommandations pour 2008	15
2.3.5	Non aux quotas par CCCR	16

0 RECAPITULATIF DU BILAN

Le tableau ci-dessous récapitule le bilan des changements de grade IE2 en IE1 de 2003 à 2007

Année	Nombre de promouvables	Nombre de collègues promus	Collègues proposés par les délégués CGT en CAPN	
			Nombre	Pourcentage
2003	365	26	13	50,0
2004	357	25	8	32,0
2005	326	26	13	50,0
2006	329	32	20	62,5
2007	343	41	19	46,3

Les collègues proposés par nos délégués en CAPN représentent au moins le tiers de chacune des promotions annuelles, plus de 50% en 2003 et 2005 et plus de 60% en 2006 ; nos délégués continueront d'agir pour maintenir voire augmenter cette proportion dans les années qui viennent.

Le tableau ci-dessous récapitule le bilan des changements de grade IE1 en IE0 de 2003 à 2007

Année	Nombre de promouvables	Nombre de collègues promus	Collègues proposés par les délégués CGT en CAPN	
			Nombre	Pourcentage
2003	41	9	3	33,3
2004	53	10	2	20,0
2005	49	9	1	11,1
2006	54	8	3	37,5
2007	64	15	9	60,0

Il est remarquable de noter que les collègues proposés par nos délégués en CAPN représentent 60% de la promotion 2007, alors que les années précédentes ils représentaient au mieux un tiers des promotions annuelles. Nos délégués continueront d'agir pour maintenir voire augmenter cette proportion dans les années qui viennent.

Le tableau ci-dessous récapitule le bilan des changements de corps IE1 en IR2 de 2002 à 2007

Année	Nombre de promouvables	Nombre de collègues promus	Collègues proposés par les délégués CGT en CAPN	
			Nombre	Pourcentage
2002	496	6	2	33,3
2003	484	5	3	60,0
2004	449	6	5	83,3
2005	435	7	1	14,3
2006	434	7	2	28,6
2007	427	5	1	20,0

Au cours du dernier mandat, seulement un à deux collègues proposés par nos délégués en CAPN ont été promus : il existe une forte pression pour promouvoir des collègues ayant une moindre ancienneté dans le corps des IE mais une plus grande ancienneté à l'INRA ; nos délégués feront tout pour inverser cette tendance afin de revenir aux résultats de 2003 et de 2004.

1 CONSIDERATIONS TECHNIQUES

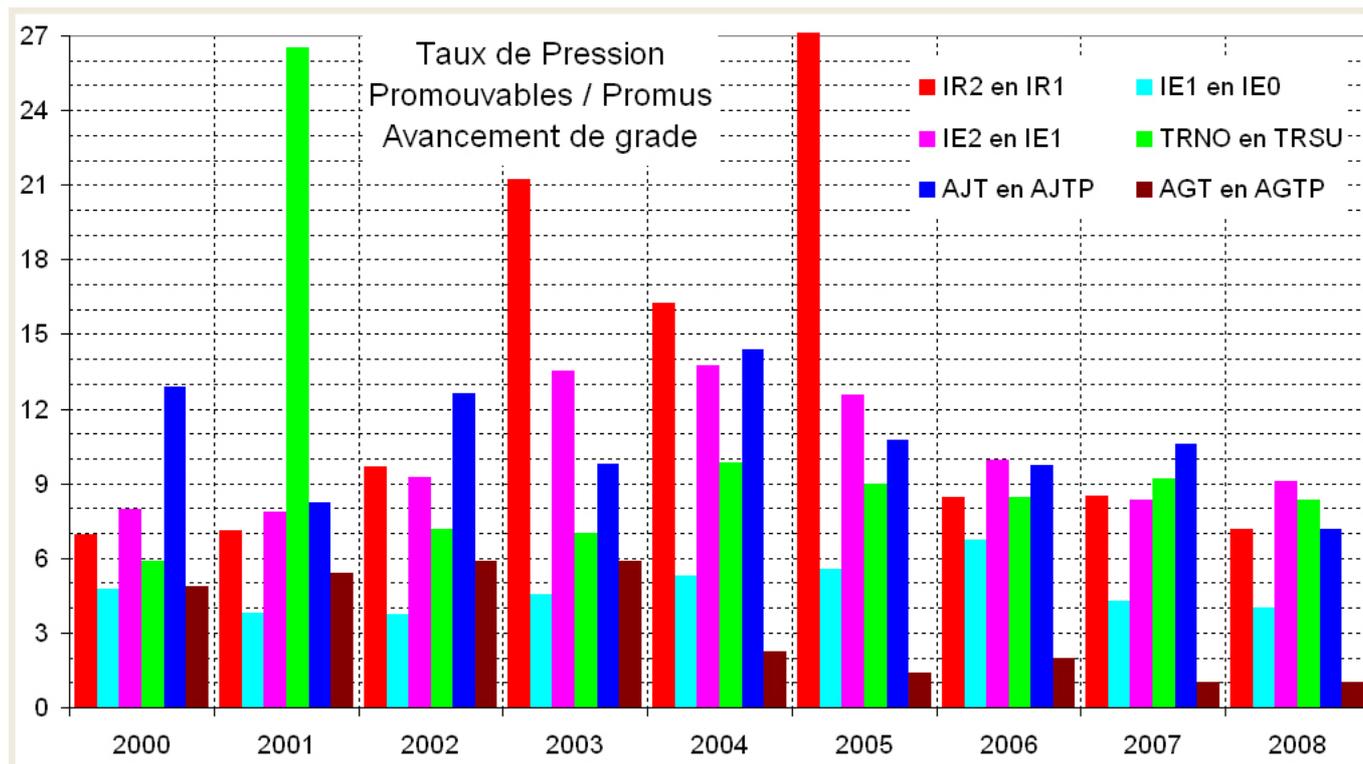


Figure 1-1: Evolution des taux de pression Promouvables / Promus pour les avancements de grade de 2000 à 2008 (valeurs annoncées)

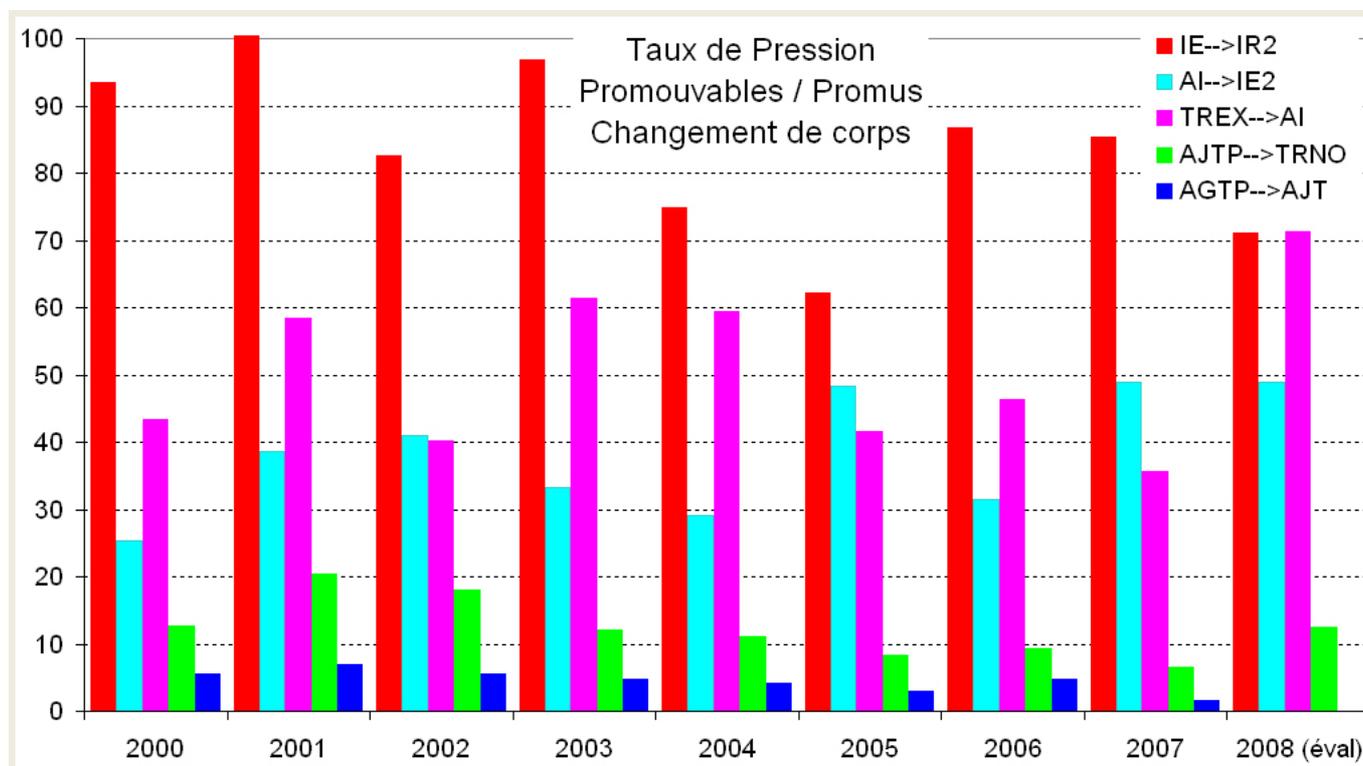


Figure 1-2 : Evolution des taux de pression Promouvables / Promus pour les changements de corps de 2000 à 2008

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

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

1.1 OBJECTIFS ET OBSERVATIONS

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 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 2007-653 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 IE2 en IE1 et IE1 en IE0 et dans les changements de corps d'IE, en fait IE1, en IR2.¹

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

Ils ont été communiqués au CTP du 11 décembre 2007.

1.2 TAUX DE PRESSION

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

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

Les figures 1-1 et 1-2 présentent l'évolution concomitante 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 (ou d'inscriptions) et le nombre de collègues promouvables ; elle utilise cette formulation dans ses notes de service.

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

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

Nous, au contraire, nous définissons le taux de pression comme le rapport entre le nombre de collègues promouvables et le nombre de promotions (ou d'inscriptions).

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

Ainsi, pour un nombre fixe de collègues promouvables, 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 (d'inscriptions), 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 Ingénieurs d'étude »

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.

Il permet de suivre attentivement le déroulement de carrière des anciens mais n'empêche pas la promotion des collègues plus jeunes.

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 promuable occupe un rang croissant, le numéro 1 est attribué au plus ancien dans le corps.

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 dans la promotion d'une année donnée, plus sa part relative sera élevée et plus nous pourrons dire que la cette promotion a été effectuée en cohérence avec notre critère primordial.

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

Plus l'effectif de promus de la classe D01 sera élevé dans la promotion d'une année donnée, plus sa part relative sera élevée et plus nous pourrons dire que la cette promotion a été effectuée en cohérence avec notre critère primordial.

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

Notre indice est destiné à classer les collègues promouvables aux Avancements Accélérés d'Echelon AAE de six mois pour les corps de catégories A : AI, IE et IR.

La règle est analogue pour les TR tandis que les AT ne bénéficient que de Réductions d'Anciennetés de trois mois.

Notre indice est destiné à faciliter le travail de nos représentants en CCDD, 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 1^{er} janvier 1984, soit en écrêtant cette durée au nombre de jours écoulés entre le 01/01/1984 et le 31/12 de l'année en cours.

Pour 2007, la durée a été écrêtée à 8765 jours

2. Multiplier le nombre d'AAE+1 par 180

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

4. Classer les collègues selon cet indice décroissant,

- à indice égal, selon l'ancienneté INRA décroissante,
- à ancienneté INRA égale, selon l'âge décroissant.

Cet indice a trois qualités :

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

De plus, un collègue qui ne bénéficie pas d'AAE une année, verra son indice croître et sera donc mieux placé dans notre classement :

- 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 représentants en CCDD et nos délégués en CAPN, trois tests logiques sont effectués

Le premier correspond au principe « Pas d'AAE deux années consécutives » et vérifie que le collègue n'a pas bénéficié d'un AAE l'année précédente.

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

Le troisième test croise les deux premiers ; les collègues qui n'ont pas eu d'AAE au cours de l'année précédente et qui peuvent en bénéficier avant le 1 janvier de l'année suivante reçoivent la mention OUI, les autres reçoivent la mention NON

1.5.3 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 a été contractuel avant la mise en place du décret 1983-1260, la date d'entrée à l'INRA est antérieure au 01/01/1984 ; elle permet donc d'écrêter cette ancienneté à la durée écoulée entre le 01/01/1984 et le 31/12 de l'année en cours.

Au cours des dernières années, pour les collègues recrutés d'abord en CDD et qui ensuite réussissent aux concours de recrutement de l'INRA, cette date d'entrée à l'INRA indique la date de recrutement comme CDD.

Prendre cette date conduit à inclure dans l'ancienneté servant au calcul de l'indice une durée (12, 24 voire 36 mois) pendant laquelle le collègue ne peut bénéficier d'AAE.

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

Pour les contractuels d'avant 1984, leur ancienneté sera mesurée à partir de leur titularisation le 01/01/1984 ou le 01/01/1985.

Pour les collègues qui ont été contractuels après 1984, l'ancienneté sera calculée à partir de la date de titularisation et non de la date d'entrée à l'INRA

Cette modification qui sera apportée à partir de 2008 conduira à réduire de manière sensible l'indice de bonification de rares collègues titularisés récemment après une très longue période de CDD.

2 PROMOTIONS GERES PAR LA CAPN DES INGENIEURS D'ETUDE

2.1 AVANCEMENT DE GRADE : IE2 EN IE1

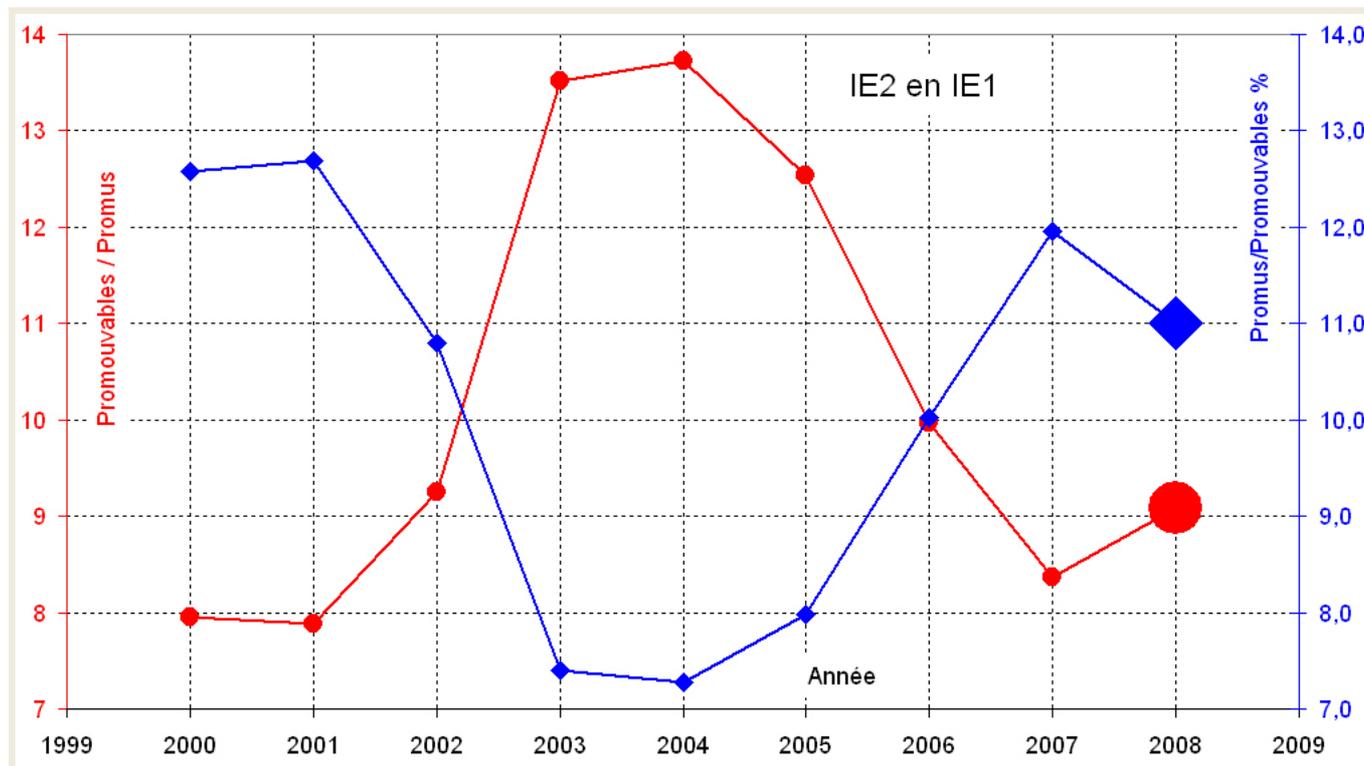


Figure 2-1 : Evolution du taux de pression IE2 en IE1 en rouge Promouvables / Promus, en bleu Promus / Promouvables

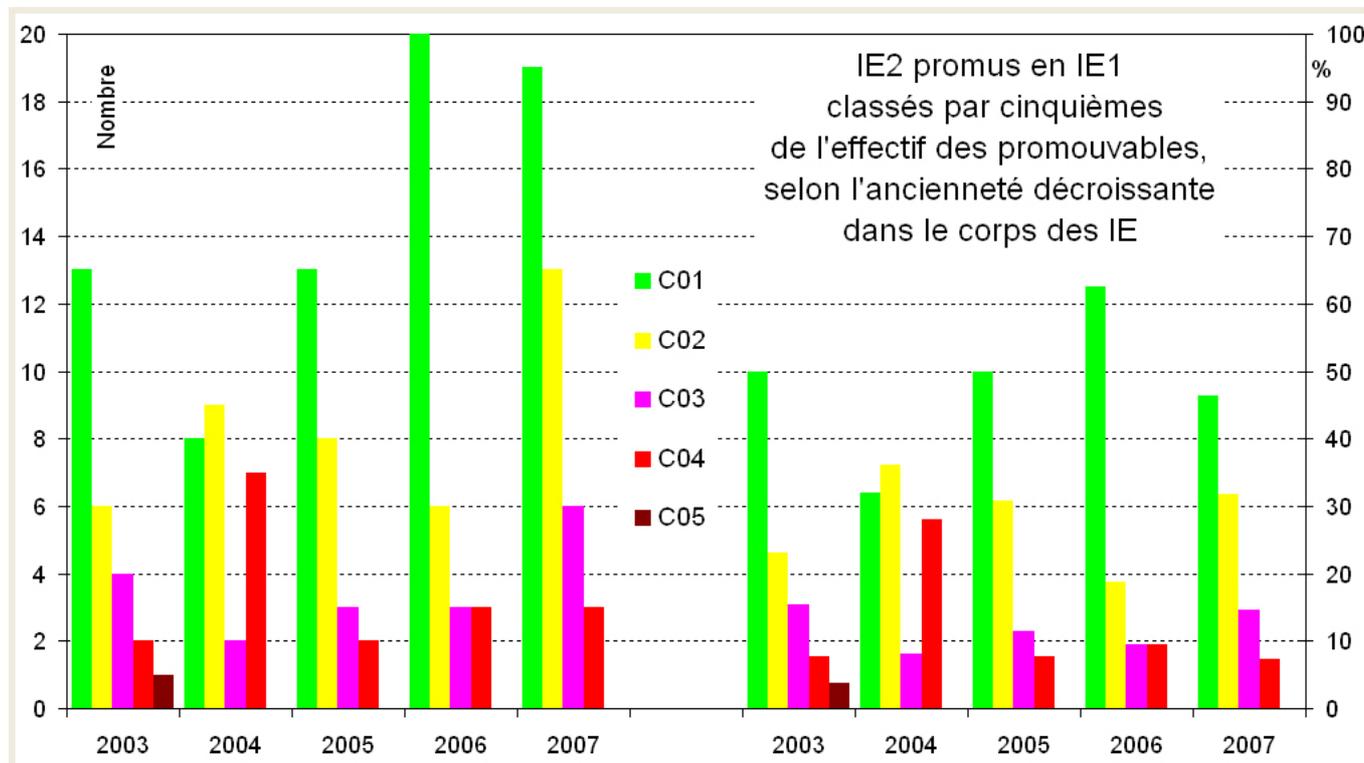


Figure 2-2 : Répartition des promus au titre des années 2002 à 2007 entre les quintiles à gauche nombre de promus, à droite pourcentage de chaque quintile au sein de la promotion

2.1.1 Avant-propos

Compte tenu du déroulement indiciaire dans les grades IE2 et IE1, l'intérêt des collègues est d'atteindre le 13^{ème} échelon d'IE2 avant d'être promu en IE1.

Le bénéfice indiciaire et donc financier est alors supérieur au cours des années qui suivent la promotion à celui obtenu en cas de promotion en IE1 à partir du 12^{ème} échelon.

2.1.2 Taux de pression

La figure 2-1 présente l'évolution du taux de pression de IE2 en IE1.

Ce taux a varié au cours de la période étudiée entre 8 en 2000 et 2001 (années relativement fastes) et 13-14 durant les années 2003 à 2005

Il a été de 8,4 en 2007 et la Direction Générale a décidé qu'en 2008 il sera de 11% soit 9,1 : la situation sera plus difficile l'an prochain

Ces variations cycliques ne facilitent pas le travail des délégués.

Le nombre de postes a varié de 26 dans les années 2003-2005 à 42 ; il a été de 41 en 2007 et sera de 38 en 2008 si l'effectif de promouvables demeure inchangé.

2.1.3 Diagramme des promus

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

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

Le graphique met en évidence que l'année 2004 a été la plus difficile des quatre années, elle dépasse juste la barre des 30%.

En revanche, elle atteint ou dépasse la barre des 50% en 2003, 2005 et 2006, et dépasse même la barre des 60% en 2006.

Elle est repassée sous la barre des 50% en 2007 ; ce recul a bénéficié au quintile C02 qui revient à 30%.

Si le quintile C03 dépasse la barre des 10% comme en 2003, il est satisfaisant de constater que le quintile C04 régresse sous la barre des 10% et que le quintile C05 a été absent depuis 2004.

Sachant que les collègues deviennent promouvables à partir de l'échelon IE2-08 et que cet échelon est atteint en 10 ans, la pression en faveur des « jeunes » méritants est très forte vis-à-vis d'anciens ex 1B ou ex 3A encore très nombreux en IE2.

Même si dans les faits, nos délégués réussissent à limiter les promotions aux collègues des échelons terminaux, ceux-ci sont également occupés par des collègues relativement récents dans le corps car issus de corps inférieurs : ces collègues bénéficient alors pleinement des critères de la CFDT.

Il est donc fondamental que le syndicat aide nos représentants en CCDD et nos délégués en CAPN pour faire passer nos critères, au moins pour que la classe C01 repasse au dessus de la barre des 50%.

Ceci est encore compliqué par l'effet de « coup de pouce » à ceux qui partent en retraite souvent au profit de collègues ayant déjà bénéficié d'un ou de plusieurs changements de corps.

Ces collègues sont relativement récents dans le corps des IE mais anciens voire très anciens à l'INRA.

2.1.4 Recommandations pour 2008

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

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

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

Nous ne pouvons qu'inviter nos représentants en CCDD et nos délégués en CAPN 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 CCDD qu'en CAPN, pour proposer préférentiellement des collègues appartenant aux classes C01 ou C02.

2.2 AVANCEMENT DE GRADE : IE1 EN IE0

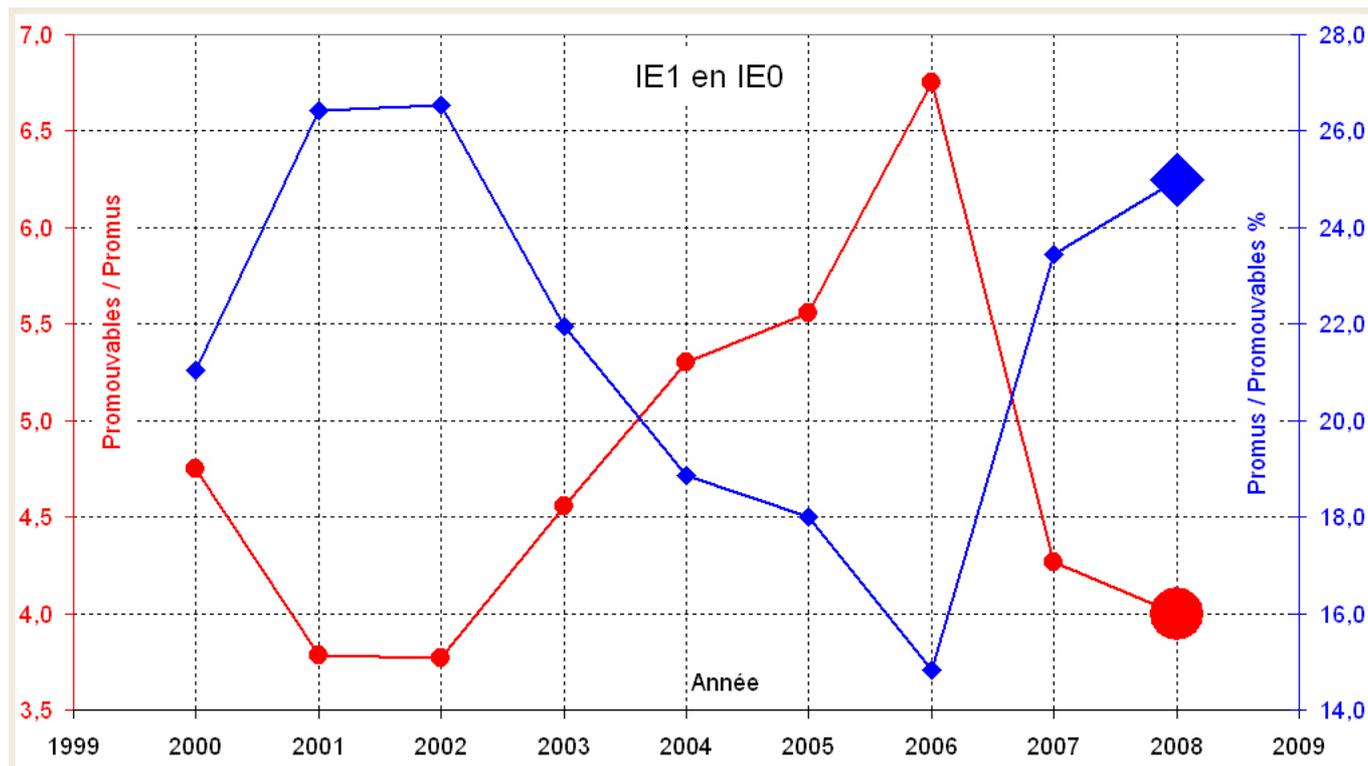


Figure 2-3 : Evolution du taux de pression IE1 en IE0 en rouge Promouvables / Promus, en bleu Promus / Promouvables

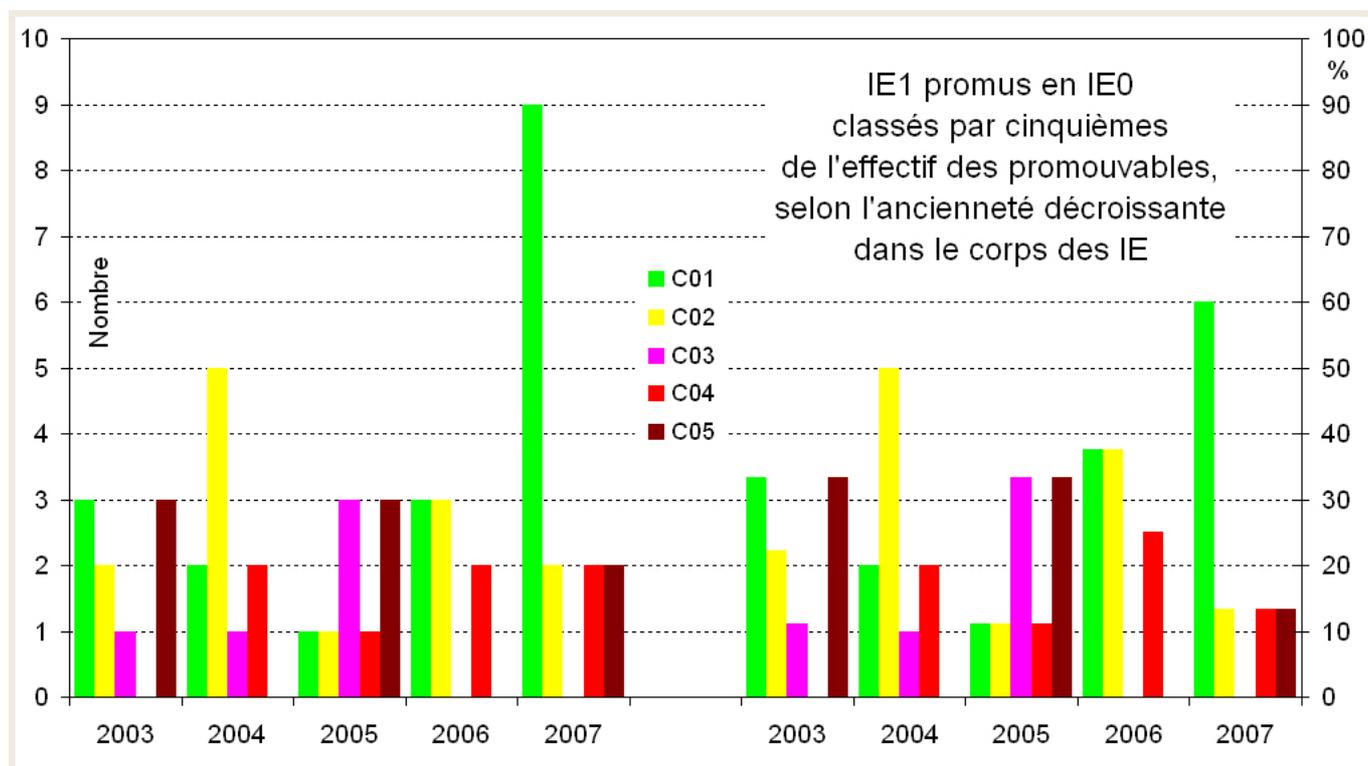


Figure 2-4 : Répartition des promus au titre des années 2002 à 2007 entre les quintiles à gauche nombre de promus, à droite pourcentage de chaque quintile au sein de la promotion

2.2.1 Avant-propos

La promotion en IE0 est réservée aux IE1 5^{ème} échelon.

Compte tenu de l'amplitude entre les échelons nettement plus élevée de IE0 qu'en IR2, cette promotion est bien plus intéressante pour les collègues qui quitteront l'INRA moins de cinq ans après leur promotion.

2.2.2 Taux de pression

La figure 2-3 présente l'évolution du taux de pression de IE1 en IE0

Depuis la création du grade de IE0 en 1998, ce taux a augmenté de 3,8 en 2001 et 2002 à 6,8 en 2006 : la situation s'est donc dégradée durant cette période.

En 2007, il est revenu à 4,3 et la Direction Générale a décidé de le fixer en 2008 à 25%, soit à 4.

L'effectif de promouvables ayant été relativement stable, autour de 60, durant la même période, le nombre de postes a donc décliné de 14 en 2001 à 8 en 2006.

En 2007, 15 promotions ont été effectuées et même si la décision de la Direction Générale permet d'en escompter 16 en 2008, il faudra veiller à ce que le décontingement statutaire n'induit pas une réduction de l'effectif du grade qui va renouveler son effectif dans les cinq années qui viennent puisque tous les collègues IE0 ont 59 ans et plus.

2.2.3 Diagramme des promus

La figure 2-4 présente la répartition des promus entre les cinq quintiles C01 à C05 :

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

Même s'il est très difficile d'analyser des variations sur des effectifs très faibles.

Le fait que sur la dizaine de promus chaque année, de 2003 à 2006, un tiers environ appartenait au quintile C01 était inquiétant, en particulier en 2005.

Il faut donc saluer la performance de 2007 : sur les 15 promus, 9 appartiennent au quintile C01.

Ainsi, dans ce cas plus encore que dans d'autres, le coup de pouce pour le départ à la retraite peut expliquer la place importante de la classe C05, qui concernent des collègues souvent récents dans le corps mais anciens à l'INRA et ayant bénéficié d'un ou plusieurs changements de corps.

2.2.4 Recommandations pour 2008

Cette promotion est toujours à mettre en balance avec une promotion en IR2 et une poursuite de carrière dans le corps des IR

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

Nos représentants en CCCR 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 suivantes.

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

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

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

2.3 CHANGEMENT DE CORPS : IE EN IR

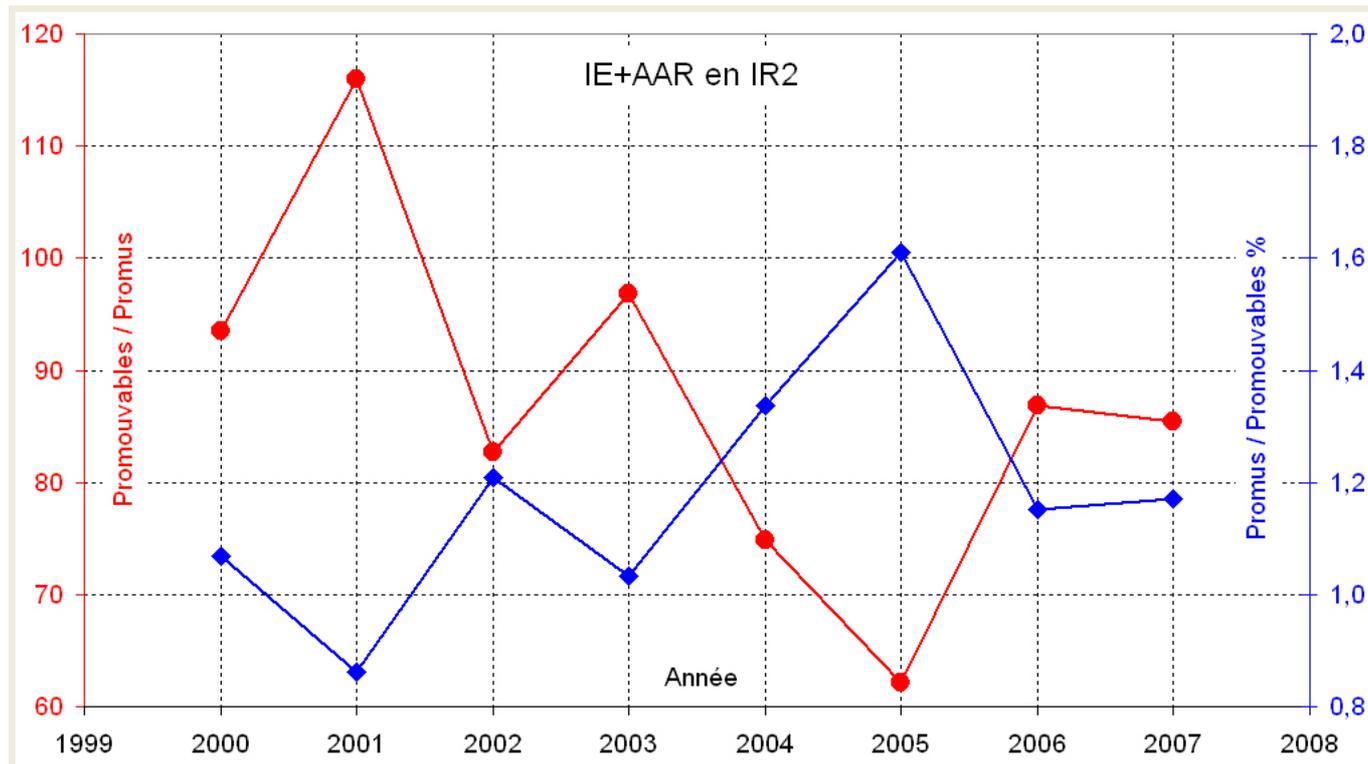


Figure 2-5 : Evolution du taux de pression IE en IR2 en rouge Promouvables / Promus, en bleu Promus / Promouvables

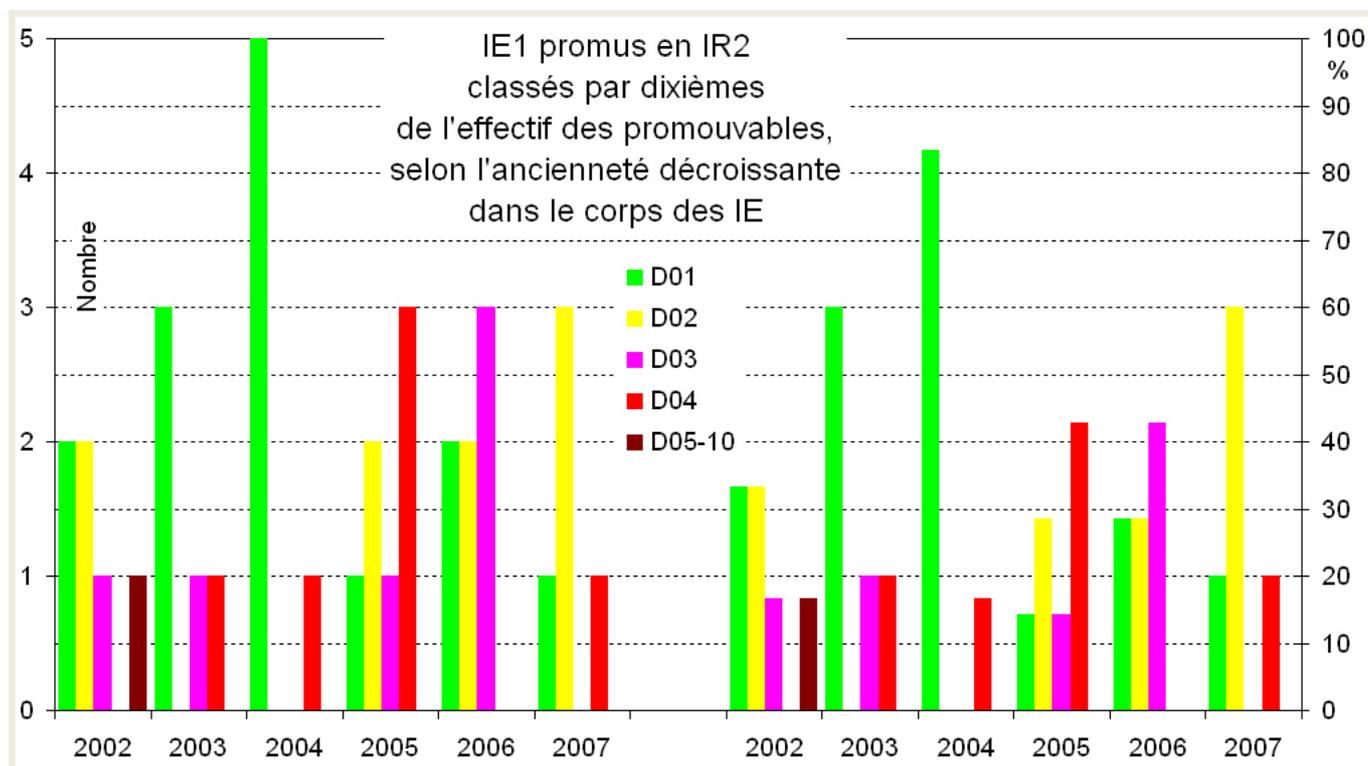


Figure 2-6 : Répartition des promus au titre des années 2002 à 2007 entre les déciles à gauche nombre de promus, à droite pourcentage de chaque décile au sein de la promotion

2.3.1 Règle interne

Statutairement, sont promouvables en IR2, les collègues IE justifiant de neuf années de services publics dont au moins trois années en catégorie A.

Sur les 934 collègues qui composent le corps des IE, 613 ont plus de neuf années d'ancienneté à l'INRA ; le nombre de promouvables « statutaires » est donc supérieur à 613 puisque ne sont pas comptabilisées les années de services publics effectuées par certains collègues avant d'entrer à l'INRA.

La règle interne de gestion limite la promouvabilité des IE en IR2 aux collègues justifiant de neuf années d'ancienneté dans le corps des IE ; le nombre de promouvables tombe à 427.

Les valeurs de taux de pression et l'argumentaire ci-après s'appuient sur ce nombre « réduit ».

2.3.2 Taux de pression

La figure 2-5 représente l'évolution du taux de pression de IE, en fait IE1 en IR2.

Elle masque la valeur « historique » de 335 en 1996 avec la seule promotion d'un collègue IE2 : le « promu du cinquantenaire ».

Le taux fluctue entre 116 en 2001 et 62 en 2005 ; il a été de 85 en 2007 et pourrait être de 71 en 2008.

L'application de la « clause de sauvegarde » '1/120^{ème} de l'effectif des IR donne 6 promotions si l'effectif 2008 est proche de l'effectif 2007.

A signaler que cette année, huit collègues ont été inscrits sur la liste d'aptitude mais seulement cinq ont été promus (cf. base de données, électeurs à la CAPN des IR).

2.3.3 Diagramme des promus

La figure 2-6 présente la répartition des promus selon les quatre déciles D01 à D04 et le groupe de déciles D05-10 :

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

Le très faible nombre de promus ne permet de faire aucune analyse.

La promotion 2007 est à nos yeux moins bonne que celle de 2004 où cinq collègues sur les six promus appartenaient au décile D01, mais meilleure que celle de 2005 où un seul collègue sur les sept promus appartenait au décile D01.

2.3.4 Recommandations pour 2008

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

Compte tenu du fait que les indices de IE0 sont supérieurs aux indices des échelons d'accueil en IR2, la situation individuelle de chaque collègue proposé doit être minutieusement étudiée pour éviter des promotions en IR2 « pénalisante », surtout lorsque les collègues sont près d'atteindre l'âge auquel ils peuvent faire valoir leur droit à la retraite.

Nos délégués doivent prendre aussi en compte le souhait de certains collègues d'être promus en IR2 plutôt qu'en IE0, car ils y voient une reconnaissance de leurs compétences professionnelles.

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 CCDD qu'en CAPN, pour proposer préférentiellement des collègues appartenant aux classes D01 ou D02.

2.3.5 Non aux quotas par CCDR

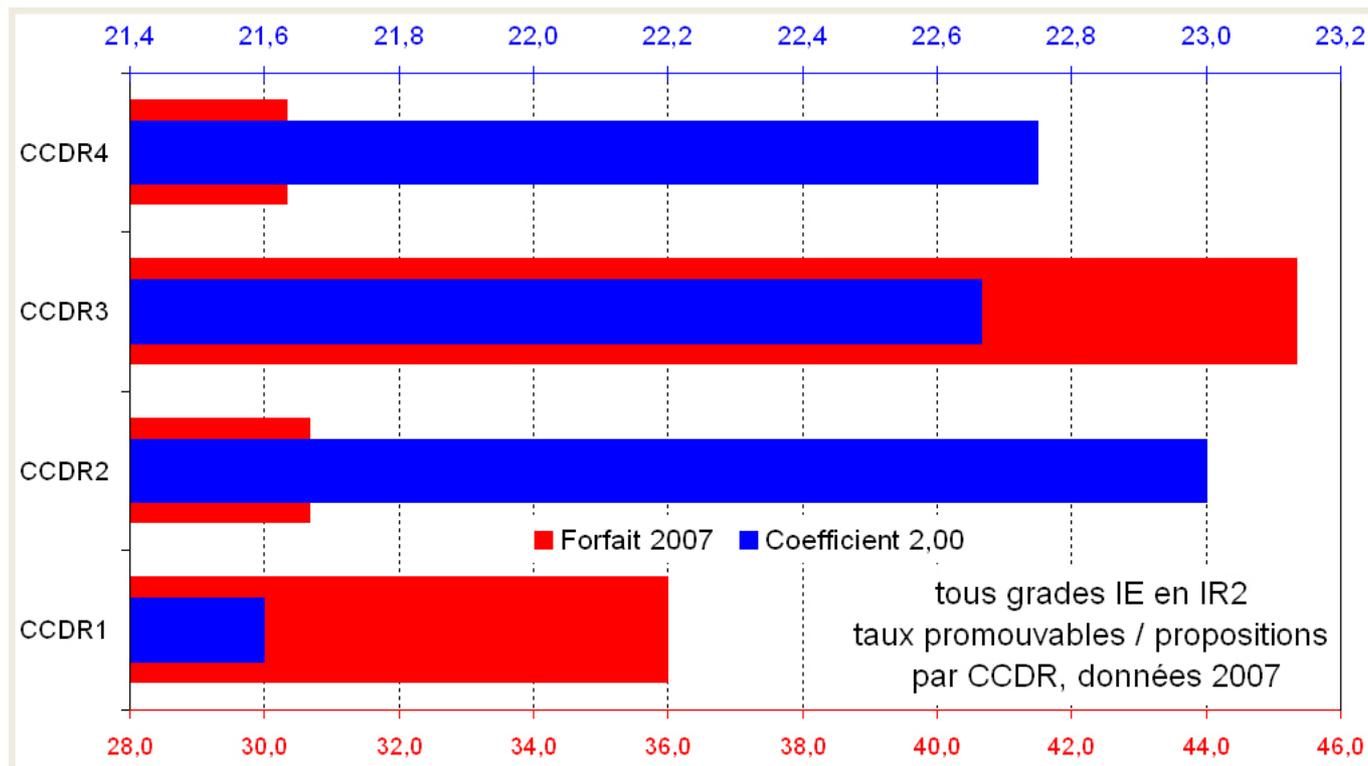


Figure 2-7 : Répartition des taux promouvables en IR2 de tous grades de IE / proposés entre les quatre CDR

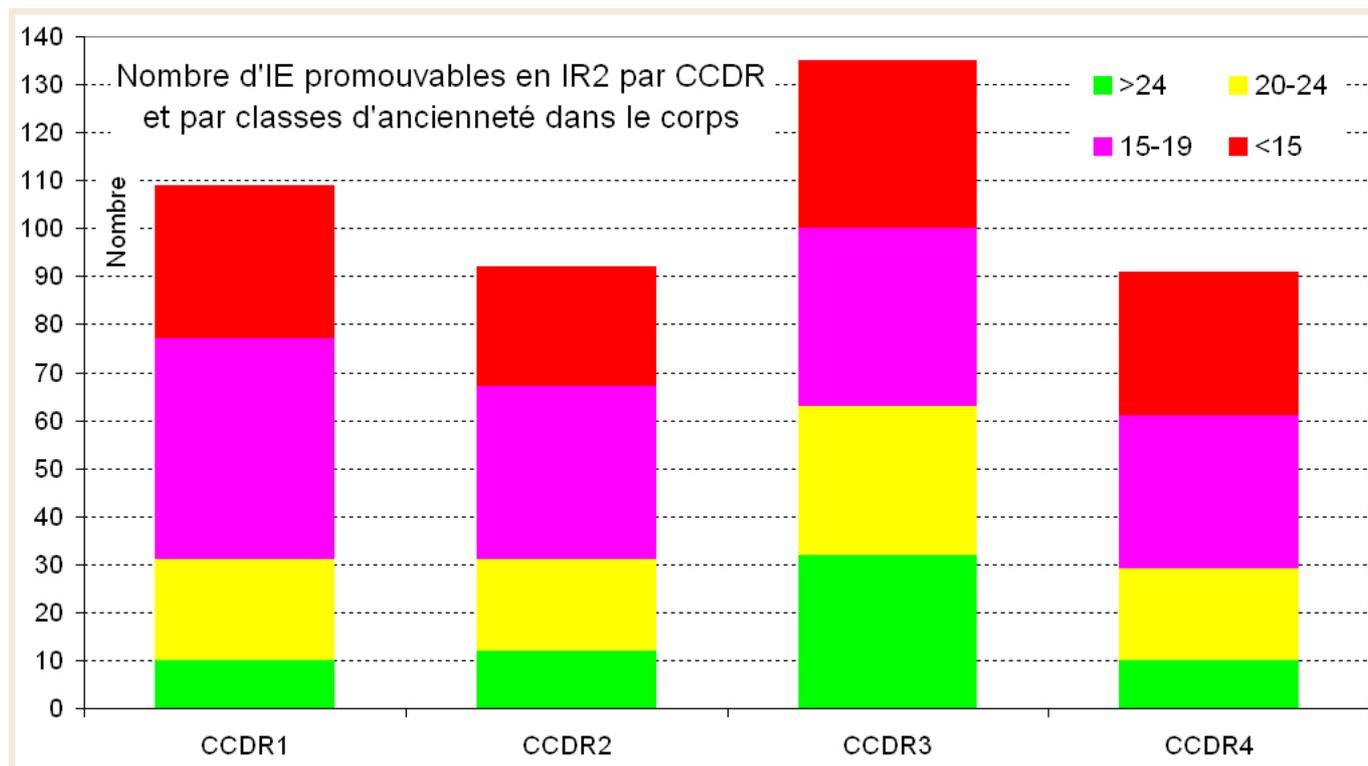


Figure 2-8 : Répartition des promouvables en IR2 des grades d'IE2, IE1 et IE0 par CDR et par classes d'ancienneté dans le corps

Depuis de nombreuses années, l'administration a fixé le même nombre forfaitaire de propositions à chacune des quatre CCCR pour le changement de corps IE en IR2.

En 2007, les représentants de l'administration durent établir une liste de trois propositions, les délégués du personnel durent faire de même, des noms pouvant toutefois être communs aux deux listes.

Cette règle technique était uniquement destinée à éviter de submerger la CAPN d'un nombre disproportionné de propositions, compte tenu du nombre, en général faible, voire ci-dessus, de postes ouverts au tour extérieur.

A la suite de la redistribution récente des départements entre les quatre CCCR, cette mesure technique a conduit à un réel déséquilibre, illustré par la série de tableaux et de figures ci-après

Hypothèse 1

La comparaison porte sur la totalité des promouvables, donc issus des trois grades, après application de la règle interne de l'INRA, soit 427 collègues qui se répartissent entre les quatre CCCR ainsi que l'indique le tableau ci-dessous.

Le tableau fournit également le taux promouvables / proposés induit par le nombre forfaitaire de trois propositions.

CCDR	Nombre de promouvables	Taux promouvables / 3 en %
1	108	36,0
2	92	30,7
3	136	45,3
4	91	30,3
Total	427	35,6

Toutes choses égales par ailleurs, les collègues promouvables de la CCCR 3 ont eu moins de « chances » d'être proposés que les collègues de la CCCR1 et beaucoup moins de chances que ceux de la CCCR2 et de la CCCR4.

La figure 2-7 compare les taux nombre de promouvables / nombre de proposés de chacune des quatre CCCR :

- 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 CCCR de 2007.

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

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

Dans la note de service 2007-82, elle précise que le nombre de propositions demandées à chaque CCCR 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 2-7 illustre la réduction des écarts entre les CCCR, à effectifs constants.

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

- a été de 30,3 à 45,3 en 2007
- ne serait que de 21,6 à 23,0 en 2008

Cette amélioration indéniable ne doit toutefois pas masquer qu'augmenter le nombre de propositions en CCCR n'augmente pas pour autant le nombre de promotions d'IE en IR2.

Le coefficient 2 permet d'obtenir la meilleure homogénéité entre les CCCR, le coefficient de 2,3 conduirait à un écart identique à celui obtenu avec le coefficient 2.

La Direction Générale a refusé ce coefficient alors que l'augmentation concomitante du nombre de propositions est faible, de 19 à 22, contre 12 avec le forfait de 3 propositions par CCCR.

La figure 2-8 détaille, pour chacune des quatre CCCR la répartition des collègues promouvables par classes d'ancienneté dans le corps des IE :

- plus de 24 ans
- entre 20 et 24 ans
- entre 15 et 19 ans
- moins de 15 ans.

Le tableau ci-après précise la répartition des collègues des trois grades d'IE, promouvables en IR2 et justifiant plus de 19 ans d'ancienneté dans le corps des IE.

CCDR	Nombre de promouvables « anciens »	Nombre « d'anciens » / nombre de promouvables en %
1	31	28,4
2	31	33,7
3	63	46,6
4	29	31,8

La figure et le tableau confirment le « paradoxe » : alors que le changement de corps au choix est destiné d'abord aux « anciens », les plus nombreux d'entre eux et qui représentent le ratio nombre d'anciens / nombre de promouvables le plus élevé relèvent de la CCCR3 où les chances d'être proposés sont les plus minces.

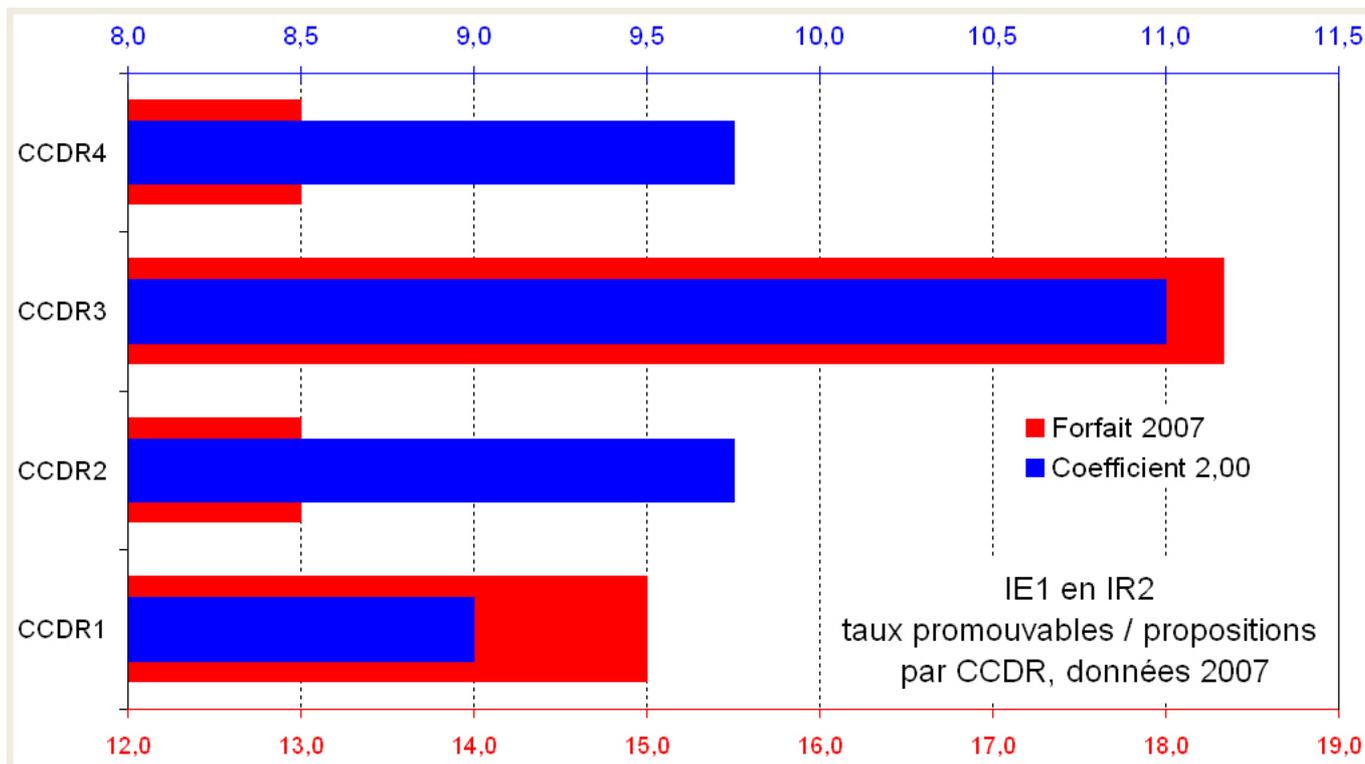


Figure 2-9 : Répartition des taux de promouvables en IR2 du grade d'IE1 / proposés entre les quatre CCDR

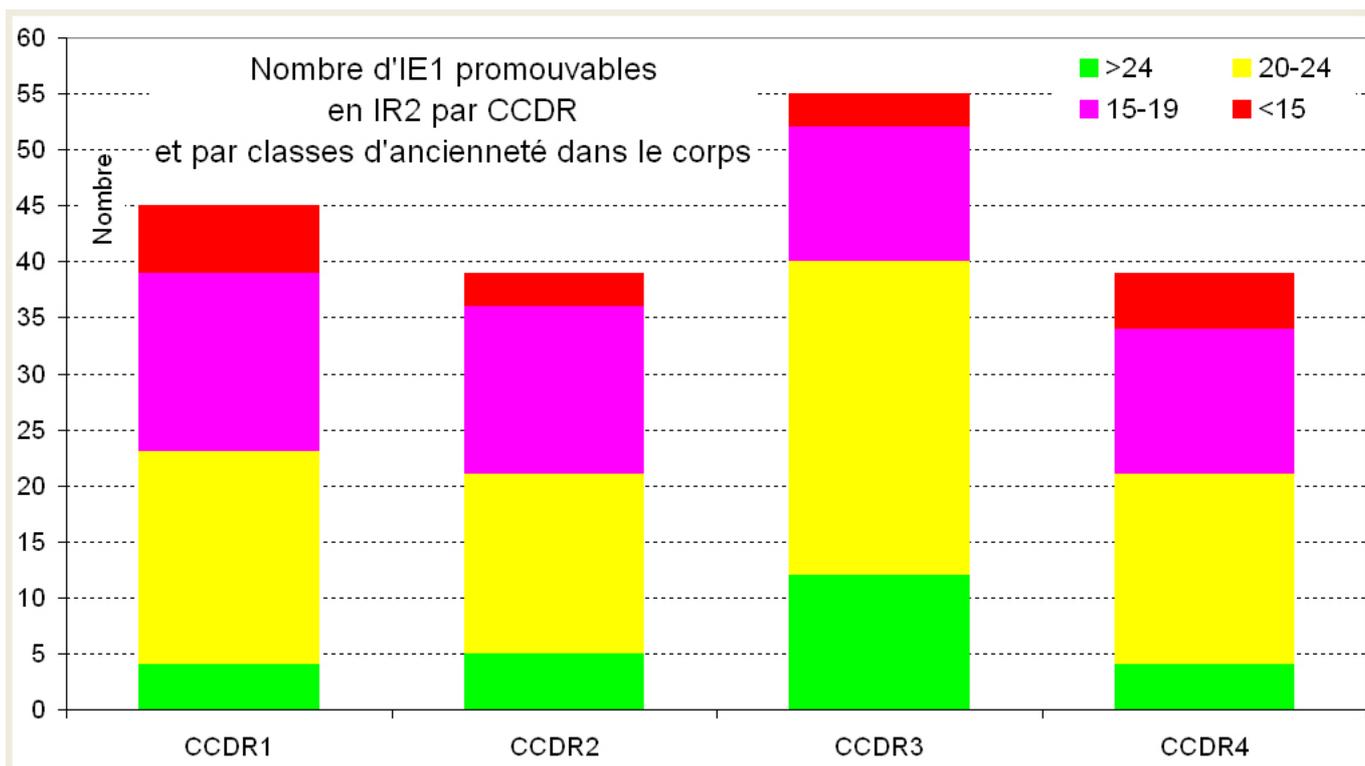


Figure 2-10 : Répartition des promouvables en IR2 du grade d'IE1 par CCDR et par classes d'ancienneté dans le corps

Hypothèse 2

Les conclusions de l'hypothèse 1 sont en partie biaisées par la coutume de gestion qui, de fait, réserve la promotion en IR2 aux collègues IE1.

Sauf en 1996, date du « promu du cinquantenaire, cette règle non écrite a été respectée par les directions générales successives :

- les collègues IE2 doivent d'abord accéder en IE1 avant d'être éventuellement promu au choix en IR2
- les collègues IE0, dès lors qu'ils sont à moins de cinq années d'être rayés des cadres de l'INRA, ont tout intérêt à demeurer IE0.

Quelques récentes tentatives des représentants de l'administration de proposer en CC DR des collègues IE0, ont été repoussées en CAPN

Comme le tableau précédent, le tableau ci-dessous fournit :

- le nombre de promouvables IE1 et
- le taux promouvables / proposés induit par le nombre forfaitaire de trois propositions.

CCDR	Nombre de promouvables	Taux promouvables / 3 en %
1	45	15,0
2	39	13,0
3	55	18,3
4	39	13,0
Total	178	14,8

Même si les écarts entre les taux des CC DR se réduisent, ils demeurent importants ainsi que le montre la figure 2-9.

Comme la figure 2-7, la figure 2-9 compare les taux nombre de promouvables / nombre de proposés de chacune des quatre CC DR :

- 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 CC DR de 2007.

La partie bleue de la figure 2-9 illustre la réduction des écarts entre les CC DR, à effectifs constants.

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

- a été de 13,0 à 18,3 en 2007
- ne serait que de 9 à 11 en 2008

Cette amélioration indéniable ne doit toutefois pas masquer qu'augmenter le nombre de propositions en CC DR n'augmente pas pour autant le nombre de promotions d'IE1 en IR2.

La figure 2-10 confirme et amplifie le paradoxe quant à la place dévolue aux « anciens » de la CC DR3.

La figure 2-10 détaille, comme la figure 2-8, pour chacune des quatre CC DR la répartition des collègues promouvables selon les mêmes classes d'ancienneté dans le corps des IE.

Comme pour l'hypothèse 1, le tableau ci-après précise la répartition des collègues d'IE1 promouvables en IR2 et justifiant plus de 19 ans d'ancienneté dans le corps des IE.

CCDR	Nombre de promouvables « anciens »	Nombre « d'anciens » / nombre de promouvables en %
1	23	51,1
2	21	53,8
3	40	72,7
4	21	53,8

Comme pour l'hypothèse 1, la figure 2-10 et le tableau confirment le « paradoxe » quant aux « chances » plus faibles des collègues promouvables de la CC DR3.

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