



**Bilan des Promotions en CAPN
du corps des Ingénieurs de Recherche
période 2002-2007**

(version du 11 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
1.4	Graphiques types	7
1.4.1	Taux de pression.....	7
1.4.2	Avancements de grade	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 de Recherche	10
2.1	Changement de grade : IR2 en IR1	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 grade : IR1 en IR0	11

0 RECAPITULATIF DU BILAN

Le tableau ci-dessous récapitule le bilan des changements de grade IR2 en IR1 de 2003 à 2007

Année	Nombre de promouvables	Nombre de collègues promus	Collègues proposés par les délégués CGT en CAPN	
			Nombre	Pourcentage
2003	297	14	12	85,7
2004	293	18	10	55,6
2005	308	10	3	30,0
2006	320	38	27	71,1
2007	324	38	31	81,6

Sauf en 2005 où le taux de pression était très élevé et où la pression pour promouvoir des collègues ayant une ancienneté à l'INRA bien plus grande que leur ancienneté dans le corps, a été très forte, il est remarquable d'observer que les collègues proposés par nos délégués en CAPN représentent plus de 70% de la promotion 2006 et plus de 80% de la promotion 2007. Nos délégués continueront d'agir pour maintenir cette proportion dans les années qui viennent.

1 CONSIDERATIONS TECHNIQUES

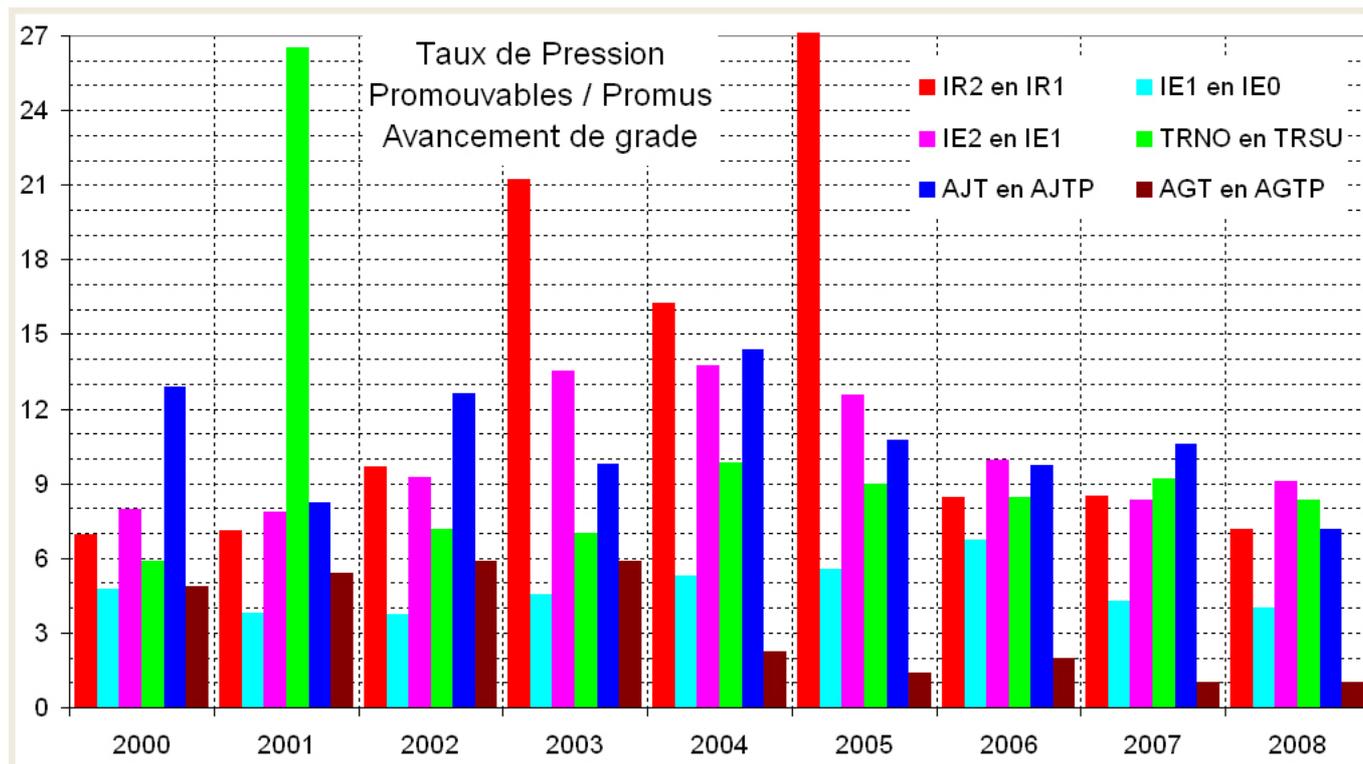


Figure 1-1: Evolution des taux de pression Promouvables / Promus pour les avancements de grade de 2000 à 2008 (valeurs annoncées)

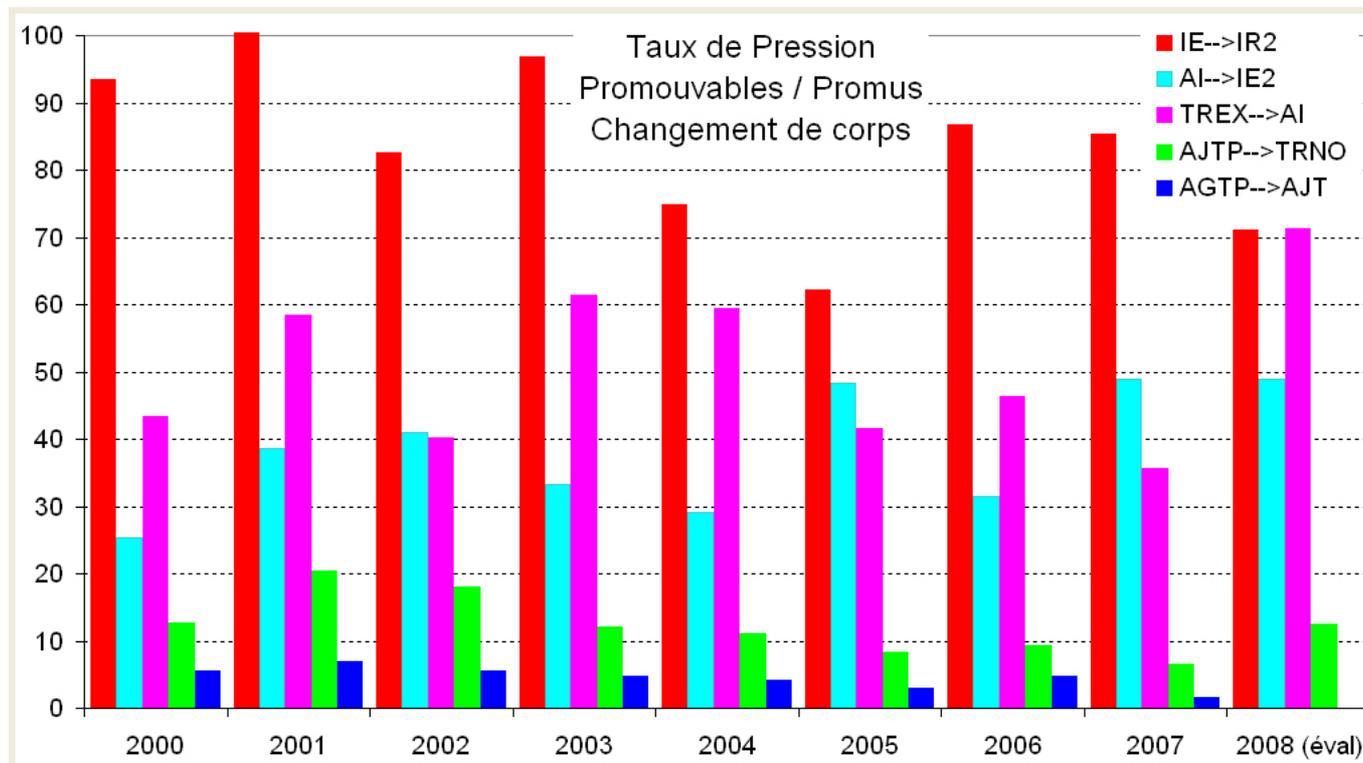


Figure 1-2 : Evolution des taux de pression Promouvables / Promus pour les changements de corps de 2000 à 2008

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 IR2 en IR1.¹

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 CCDD,
- 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 de 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.

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 classés/classées 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 $2 \cdot EAP/5$
- C03 : du rang $2 \cdot EAP/5 + 1$ au rang $3 \cdot EAP/5$
- C04 : du rang $3 \cdot EAP/5 + 1$ au rang $4 \cdot EAP/5$
- C05 : du rang $4 \cdot EAP/5 + 1$ 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.

1.4 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

1.5 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 CCDR, 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 CCDR 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 DE RECHERCHE

2.1 CHANGEMENT DE GRADE : IR2 EN IR1

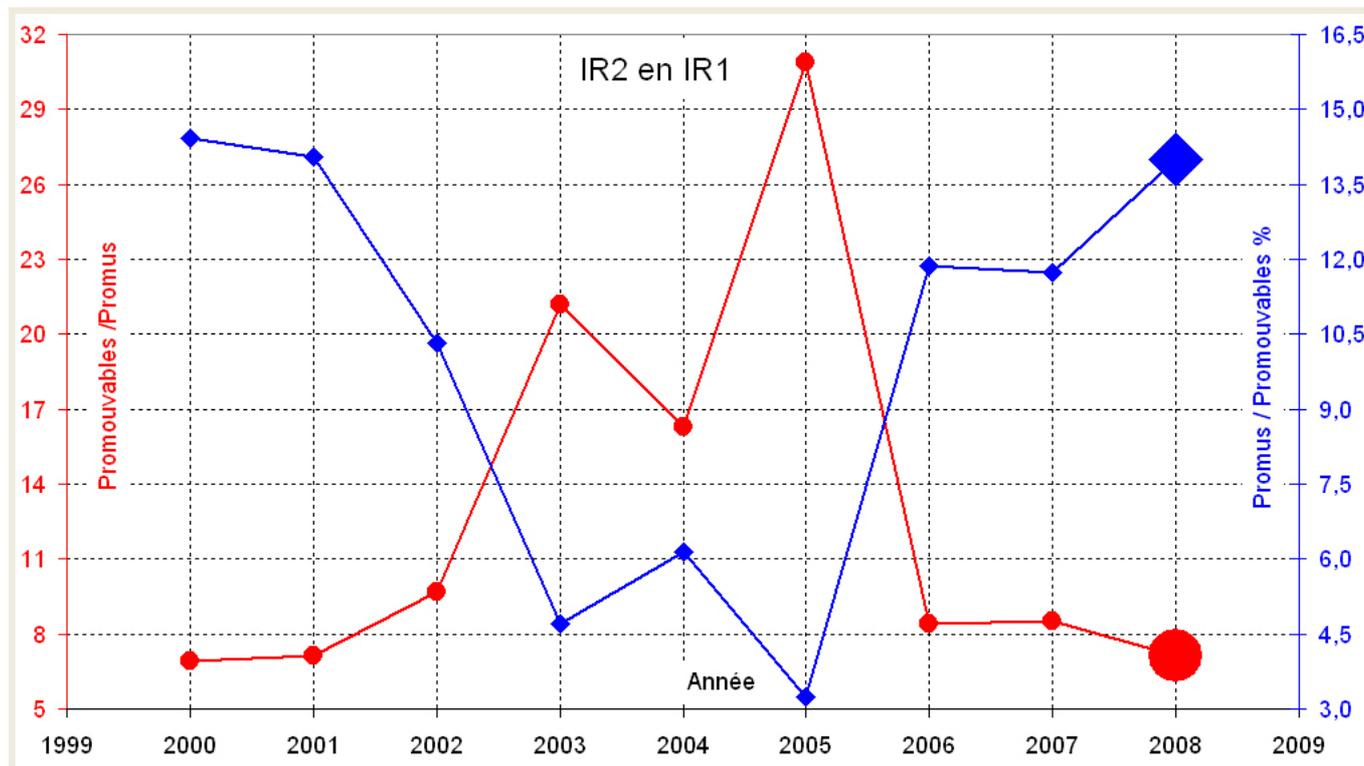


Figure 2-1 : Evolution du taux de pression IR2 en IR1 en rouge Promouvables / Promus, en bleu Promus / Promouvables

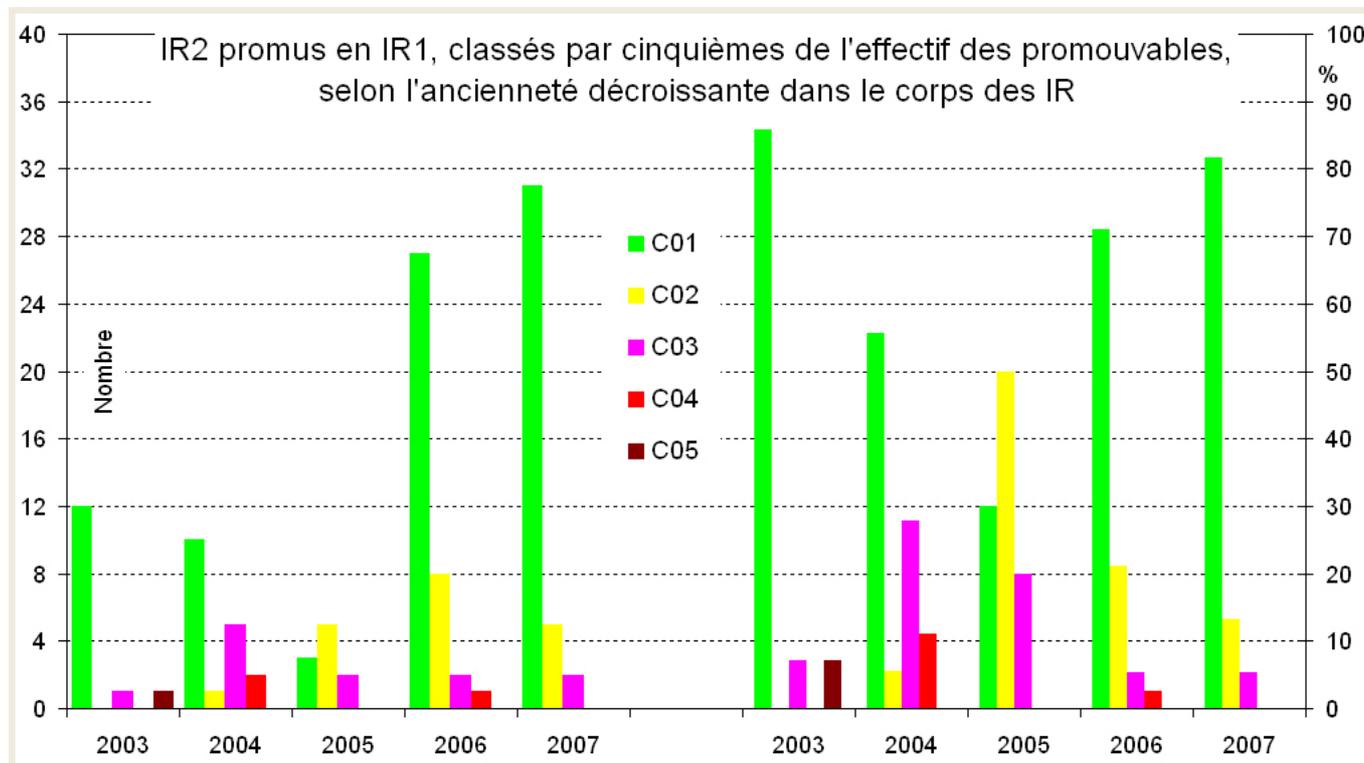


Figure 2-2 : Répartition des promus au titre des années 2002 à 2007 entre les quintiles à gauche nombre de promus, à droite pourcentage de chaque quintile au sein de la promotion

2.1.1 Taux de pression

La figure 2-1 présente l'évolution du taux de pression d'IR2 en IR1.

Au cours des dix ans écoulés, le taux de pression a varié entre 8 en 2000 et 31 en 2005 ; il est revenu à une valeur plus satisfaisante de 8,5 en 2006 et 2007.

La Direction Générale a décidé de le fixer en 2008 à 14%, ce qui correspond à un taux encore plus faible de 7,1 : la situation serait donc plus favorable en 2008.

L'effectif de promouvables ayant été relativement stable, autour de 300, durant la même période, le nombre de postes a varié de 10 en 2005 à 38 en 2006 et 2007.

Sur la base d'un effectif de promouvables en 2008 égal à celui de 2007, le taux fixé par la Direction Générale permet d'escompter 45 promotions, valeur jamais atteinte jusqu'ici dans ce corps.

2.1.2 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

La figure illustre le fait qu'il est possible de faire reconnaître notre critère d'ancienneté dans le corps y compris pour cette promotion dès lors que le taux de pression n'est pas trop élevé.

En 2005, la situation avait été catastrophique en raison du nombre extrêmement réduit de promotions, trois seulement des dix collègues promus appartenaient au quintile C01.

En revanche, en 2006 ce quintile a dépassé la barre des 70% et en 2007 il dépasse la barre de 80% et revient ainsi à la situation de 2003 mais avec une promotion dont les effectifs ont triplé.

2.1.3 Recommandations pour 2008

Nos représentants en CCDR 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 CCDR 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 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 CCDR qu'en CAPN, pour proposer préférentiellement des collègues appartenant aux classes C01 ou C02.

2.2 CHANGEMENT DE GRADE : IR1 EN IR0

La CAPN est informée des noms des collègues inscrits par le jury de la sélection professionnelle sur la liste d'aptitude.

Nous avons constamment réclamé que la Direction Générale sature ce grade lorsqu'il était contingenté statutairement pour dégager ainsi des postes en IR1 pour la promotion des IR2.

Il faudra veiller à l'avenir à ce que les effectifs de ce grade au moins soient maintenus à leur niveau actuel, car 80% des effectifs de ce grade auront quitté l'INRA dans les dix ans qui viennent.