

Propositions pour la mise en œuvre du repyramidage - filière ST

1° - Pyramide catégorielle

- Etat des lieux

Le tableau ci-dessous présente les effectifs CDI de la filière scientifique et technique (exprimés en personnes physiques), avant cdisation (les entrées liées au plan de recrutement 2006 sont supposées réalisées) et après cdisation.

	Effectifs avant cdisation		Effectifs après cdisation		
	CDI au 1er juin 2007	Part	CDIsés	Nouvel effectif	Part
Catégorie 5	114	9,02 %	4	118	7,35 %
Catégorie 4	255	20,17 %	38	293	18,26 %
Catégorie 3	440	34,81 %	135	575	35,83 %
Catégorie 2	455	36,00 %	164	619	38,57 %
Total	1264	100,00 %	341,00	1605	100,00 %

- Pyramide catégorielle

D'une part, l'Inrap doit absolument, en tant qu'institut de recherches, accroître son activité de recherche. Cet objectif passe par l'augmentation de son potentiel d'encadrement scientifique, qui devrait pouvoir être porté à 15 % d'ingénieurs chargés de recherche et 25 % de chargés d'opération et de recherche.

Catégorie 5	15 %
Catégorie 4	25 %
Catégorie 3	30 %
Catégorie 2	30 %

D'autre part, les nombreuses situations d'agents manifestement sous-classés doivent être corrigées par une opération de repyramidage, qui doit permettre de tendre vers cette pyramide-cible, en positionnant dans la catégorie adéquate, les agents exerçant des fonctions du niveau de cette catégorie. Le plan de repyramidage concernera au maximum une fourchette de 400 à 500 agents. Il est impossible d'en déterminer le nombre exact, avant l'examen de l'ensemble des dossiers par les commissions de requalification.

2° - Critères de sélection

Doivent être repyramidés les agents qui exercent effectivement des fonctions relevant d'une catégorie supérieure à leur catégorie actuelle. C'est donc le critère des fonctions exercées qui doit être retenu comme critère principal.

L'objectif est d'identifier les fonctions exactes exercées par chaque agent, et, s'il y a décalage avec sa catégorie actuelle, de déterminer, la catégorie la plus pertinente pour sa requalification, en fonction d'indicateurs variés et dans le respect de l'article 6 du décret 2002-450 portant statut du personnel Inrap.

Pour caractériser l'exercice des fonctions, seront notamment utilisés l'ancienneté et le diplôme. Ainsi, une ancienneté importante dans l'exercice de fonctions relevant d'une catégorie supérieure pourra compenser l'absence du diplôme correspondant à cette catégorie. Inversement, un diplôme de niveau élevé pourra compenser une ancienneté moins importante dans l'exercice des fonctions.

Fonctions et indicateurs correspondants (filière scientifique et technique)	cat 2	cat 3	cat 4	cat 5
- Techniciens d'opérations - Dessinateurs spécialisés, topographes, gestionnaires du mobilier, autres → <i>notamment ancienneté dans l'exercice des fonctions, savoirs-faire, diplôme, ...</i>	X	X		
- Responsables d'opérations → <i>notamment ancienneté dans l'exercice des fonctions, nature des opérations dirigées (peu complexes), niveau scientifique (publications, ...), diplôme, ...</i> - Responsables d'opérations complexes → <i>notamment ancienneté dans l'exercice des fonctions, nature des opérations dirigées (complexes), niveau scientifique (publications, ...), diplôme, ...</i>		X		
- Responsables d'opérations particulièrement lourdes ou complexes ou responsables d'opérations coordinateurs → <i>notamment ancienneté dans l'exercice des fonctions, nature des opérations dirigées (particulièrement lourdes ou complexes, ou coordination de plusieurs opérations), niveau scientifique (publications, ...), animation d'un réseau scientifique, diplôme, ...</i>			X	X
- Chargés d'études spécifiques → <i>notamment ancienneté dans l'exercice des fonctions, niveau scientifique (publications, ...), diplôme, ...</i>			X	
- Chargés d'études spécifiques confirmés → <i>notamment ancienneté dans l'exercice des fonctions, niveau scientifique confirmé (publications, ...), animation d'un réseau scientifique, diplôme, ...</i>				X

3° - Mise en oeuvre

- Principes
 - L'ensemble des agents CDI Inrap sera sollicité pour la mise à jour des informations concernant l'ancienneté, le diplôme et les fonctions exercées.
 - Les AST seront sollicités pour la validation des informations relatives aux fonctions exercées.
 - Les agents potentiellement repyramidables seront sélectionnés et répartis en tranches prioritaires en fonction de leur ancienneté, et invités à constituer un dossier de requalification.
 - Dans un souci d'impartialité, tous les dossiers des agents potentiellement repyramidables seront examinés par des commissions de requalification, dont la composition et le fonctionnement seront similaires à ceux des commissions de recrutement. Ces commissions comprendront, pour partie, des membres du conseil scientifique.
 - Les agents seront répartis par ces commissions en 3 groupes :
 - groupe A : repyramidés automatiques
agents pour lesquels les commissions de requalification, au vu du dossier, proposent à la directrice générale un classement dans une catégorie supérieure
 - groupe B : repyramidables à auditionner
agents pour lesquels les commissions de requalification estiment, au vu du dossier, qu'il y a lieu de prévoir une audition, à l'issue de laquelle sera proposé ou non à la directrice générale un classement dans une catégorie supérieure
 - groupe C : non repyramidables
agents pour lesquels les commissions de requalification estiment, au vu du dossier, qu'il n'y a pas lieu de proposer à la directrice générale un classement dans une catégorie supérieure
 - Un décret dérogatoire au décret 2002-450 portant statut du personnel Inrap est nécessaire pour la mise en œuvre de ce plan, afin de lever certains obstacles réglementaires.
- Calendrier prévisionnel *
 - Pour des raisons d'efficacité, de cohérence et afin de réduire au maximum la période d'incertitude pour les agents concernés, il est décidé d'accélérer le déroulement des phases de sélection et d'audition, qui prendront fin au 2nd semestre 2008.

Juin 2007	- Concertation avec les OS - Envoi d'une fiche de renseignements concernant tous les agents CDI Inrap sur diplôme, ancienneté et fonctions exercées - Composition des commissions de requalification
Juillet 2007	- Retour et traitement par la DRH des fiches de renseignement - Sélection des agents relevant de la tranche 2007
Juillet 2007 Août 2007	- Composition par les agents de la 1^{ère} tranche du dossier de requalification
Septembre 2007	- Traitement des dossiers de requalification par la DRH
Octobre 2007 Novembre 2007	- Examen des dossiers des agents par les commissions de requalification - Audition des agents du groupe B par les commissions de requalification - Consultation du conseil scientifique
Décembre 2007	- Reclassement des agents repyramidés de la 1^{ère} tranche (retroactivité au 1^{er} janvier 2007)
1 ^{er} semestre 2008	- Repyramidage des agents de la 2^{ème} tranche (retroactivité au 1^{er} janvier 2008)
2 nd semestre 2008	- Repyramidage des agents de la 3^{ème} tranche (prise d'effet au 1^{er} janvier 2009)

** sous réserve de l'accord des autorités de tutelle sur les modifications réglementaires*