

Propositions pour la mise en œuvre du repyramidage - filière administrative

1° - Pyramide catégorielle

- Etat des lieux

Le tableau ci-dessous présente les effectifs CDI de la filière administrative (exprimés en personnes physiques), avant cdisation (plan de recrutement 2006 inclus) et après cdisation.

	Effectifs avant cdisation		Effectifs après cdisation		
	CDI au 1er juin 2007	Part	CDIsés	Nouvel effectif	Part
Catégorie 5	25	12,14 %	-	25	11,63 %
Catégorie 4	41	19,90 %	-	41	19,07 %
Catégorie 3	114	55,34 %	9	123	57,21 %
Catégorie 2	26	12,62 %	-	26	12,09 %
Total	206	100,00 %	9	215	100,00 %

- Pyramide catégorielle

La pyramide catégorielle actuelle met en évidence une sous-représentation de l'encadrement en catégories 4 et 5, et une sur-représentation de la catégorie 3, qu'il convient de corriger pour tendre vers la pyramide suivante .

Catégorie 5	15 %
Catégorie 4	30 %
Catégorie 3	45 %
Catégorie 2	10 %

Certaines 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, toutes filières confondues, 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.

En raison du nombre, de la spécificité et de la grande diversité des fonctions administratives, l'article 5 du décret 2002-450 portant statut du personnel Inrap constituera le cadre permettant aux commission de requalification d'établir une correspondance entre les fonctions exercées par les personnels administratifs de l'établissement et les catégories (cf annexe jointe).

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 chefs de service / administrateurs 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	<ul style="list-style-type: none">- 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	<ul style="list-style-type: none">- Retour et traitement par la DRH des fiches de renseignement- Sélection des agents relevant de la tranche 2007
Juillet 2007 Août 2007	<ul style="list-style-type: none">- Composition par les agents de la 1^{ère} tranche du dossier de requalification
Septembre 2007	<ul style="list-style-type: none">- Traitement des dossiers de requalification par la DRH
Octobre 2007 Novembre 2007	<ul style="list-style-type: none">- 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	<ul style="list-style-type: none">- Reclassement des agents repyramidés de la 1^{ère} tranche (retroactivité au 1^{er} janvier 2007)
1 ^{er} semestre 2008	<ul style="list-style-type: none">- Repyramidage des agents de la 2^{ème} tranche (retroactivité au 1^{er} janvier 2008)
2 nd semestre 2008	<ul style="list-style-type: none">- 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

Annexe - Analyse de l'exercice des fonctions par catégorie selon l'article 5 du décret 2002-450 du 2 avril 2002 portant dispositions applicables aux personnels de l'Inrap

catégorie	activités	degré d'autonomie	programmation / synthèse	expertise administrative et juridique / évaluation	responsabilités
1	tâches concourant à la réalisation des activités administratives de l'établissement	exécution sur la base de directives précises	-	-	-
2	ensemble de tâches administratives concourant au fonctionnement de l'établissement	exécution de manière autonome, sur la base des instructions fournies	-	-	-
3	tâches de gestion nécessitant la mise en œuvre de compétences administratives spécifiques	chargés de tâches de gestion	possibilité de concourir à l'élaboration de documents de programmation ou de synthèse	-	possibilité d'avoir la responsabilité d'un secteur ou de coordonner l'activité d'une équipe
4	tâches administratives	participation à la définition et à l'organisation des tâches administratives	élaboration de documents de programmation ou de synthèse	possibilité d'assurer des fonctions d'expertise administrative et juridique	coordination et encadrement des activités de gestion d'un secteur ou d'un service possibilité de se voir confier la responsabilité d'un service
5	objectifs et méthodes de gestion applicables aux secteurs ou services dont ils ont la charge	définition des objectifs et des méthodes de gestion organisation et contrôle de l'activité administrative	participation à la définition et à la mise en œuvre des politiques de l'établissement	possibilité d'assurer des missions d'expertise et d'évaluation	responsabilité d'un secteur ou d'un service

Article 5 du décret 2002-450 du 2 avril 2002 modifié :

"Les agents relevant de la filière administrative exercent, suivant la catégorie dans laquelle ils ont été recrutés, les fonctions notamment définies ci-après :

- Les agents relevant de la catégorie 1 exécutent, sur la base de directives précises, toutes tâches concourant à la réalisation des activités administratives de l'établissement.
- Les agents relevant de la catégorie 2 exécutent de manière autonome, sur la base des instructions qui leur sont fournies, un ensemble de tâches administratives concourant au fonctionnement de l'établissement.
- Les agents relevant de la catégorie 3 sont chargés de tâches de gestion nécessitant la mise en œuvre de compétences administratives spécifiques. Ils peuvent concourir à l'élaboration de documents de programmation ou de synthèse et avoir la responsabilité d'un secteur ou coordonner l'activité d'une équipe.
- Les agents relevant de la catégorie 4 participent à la définition et à l'organisation des tâches administratives. Ils élaborent des documents de programmation et de synthèse. Ils peuvent assurer des fonctions d'expertise administrative et juridique. Ils coordonnent et encadrent les activités de gestion d'un secteur ou d'un service ou peuvent se voir confier la responsabilité d'un service.
- Les agents relevant de la catégorie 5 sont responsables d'un secteur ou d'un service. Ils définissent les objectifs et les méthodes de gestion applicables aux secteurs ou services dont ils ont la charge. Ils organisent et contrôlent l'activité administrative de leur secteur ou service. Ils peuvent assurer des fonctions d'expertise et d'évaluation. Ils participent à la définition et à la mise en œuvre des politiques de l'établissement."