2 avril 2026

Cynisme en haut, blocage en bas

LA REALITE DES CARRIERES A L'INRAE

La section CGT-INRAE du centre de Versailles-Saclay souhaite vous faire part de l'analyse des résultats de la campagne d'avancement et de promotions des ITA au choix au titre de l'année 2026 (NS 2025-54 du 02/12/2026) pour notre centre.

278 agents étaient promouvables, 16 ont été promus. Ce chiffre, à lui seul, dit tout. Avec moins de 5,8 % de promotions, ce ne sont pas les agents qui manquent de mérite, mais bien le système qui est à bout de souffle. Les droits à l'avancement sont piétinés, les carrières se figent, les salaires se tassent, le pouvoir d'achat de ceux qui sont bloqués dans leur corps ou grade régresse. Avec moins de 5,8 % de promotions, la reconnaissance du travail devient l'exception.

Des carrières reconnues bloquées… mais pas réparées

- Parmi les 278 agents promouvables de notre centre, 26 sont identifiés par l'administration comme ayant un Ecart à l'Ancienneté Moyenne*** (EAM) de plus de 50% et 26 autres comme ayant un EAM de plus de 30%. Sur ces 52 agents identifiés par l'administration en grand retard d'avancement, seuls deux font partie des promus en 2026 (sur les 16 agents promus).

- Sur les 36 agents (13 TR et 23 AI/IE/IR) ayant atteint l'échelon terminal de leur corps/grade, **seulement 2 ont été promus par les CVPP cette année**. Avec l'absence d'indexation du point d'indice sur l'inflation et l'arrêt de la GIPA depuis deux ans, GIPA (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat) qui avait le mérite de compenser la perte de pouvoir d'achat due à l'inflation pour les agents bloqués dans leur grade/corps, 34 agents ITA du centre vont voir leur pouvoir d'achat baisser.

	Nombre d'agents	Nombre d'agents promouvables	Nombre d'agents promus au choix (CVPP)
ATP2	6	6	1
ATP1	8	8	1
TRNO	47	24	4
TRSUP	28	22	3
TREX	56	56	2
AI	41	41	0
IE	40	35	4
IEHC	41	39	0
IR	39	39	1
IRHC	8	8	0
Total	314	278	16

Le mythe du « mérite » et la pénurie organisée des promotions

Beaucoup de collègues sont déçus après les résultats des promotions « au choix » via les CVPP, promotions qui, nous le rappelons, dépendent exclusivement de la (bonne) volonté de la hiérarchie depuis que la loi Dussopt de 2019 a exclu les organisations syndicales du processus de décision sur les promotions (confié au CVPP et non plus aux CAP : commissions administratives **paritaires**).

Ces promotions sont donc, depuis cette réforme, totalement à la main de la hiérarchie, sans « contre-pouvoir », dans un contexte de pénurie extrême où le nombre de promotions possibles est directement lié au nombre de recrutements statutaires. Or, les postes d'ingénieurs et de techniciens diminuent à l'INRAE comme ailleurs (Universités, CNRS, INSERM...), remplacés par le recours massif aux CDD, postdocs et autres emplois précaires pour faire le travail de recherche tandis que les titulaires sont poussés vers des logiques de gestion, de recherche de financements et de mise en concurrence permanente.

Pour masquer cette réalité structurelle, l'administration fait porter la responsabilité de l'absence de promotion sur les individus, en organisant leur "notation" via des grilles d'évaluation. Ces outils prétendument objectifs, sont en réalité

non seulement infantilisants et malhonnêtes, mais aussi profondément destructeurs : Ils engendrent démotivation, perte de sens, souffrance au travail, et parfois même éclatement des collectifs.

La CGT-INRAE a toujours dénoncé la mise en place de ces grilles, qui donnent l'illusion d'une évaluation fondée sur des critères objectifs de mérite ou de compétence alors qu'il ne s'agit que d'entériner des classements déjà décidés par la hiérarchie. L'exercice est en effet particulièrement artificiel puisqu'il consiste à faire coïncider les grilles avec ces classements, en "ajustant" au besoin certains critères, pour que la grille de l'agent coïncide avec le classement établi. Ainsi, des mails ont déjà été adressés à des directeurs d'unité pour leur demander de revoir à la baisse certaines notes d'une grille qui ne respectait pas le classement. Ces grilles donnent ainsi une image dégradée de la manière dont les agents exercent leurs missions et mobilisent leurs compétences, et sont souvent ressenties comme une remise en cause de la qualité du travail accompli. Ce système est de plus extrêmement chronophage pour les directions d'unité et les responsables intermédiaires, bien conscients de la pénurie de promotions et pour certains, contraints de se plier à cet exercice.

Répétons-le ici clairement : le problème n'est pas la compétence des agents promouvables, mais le manque criant de places ouvertes à la promotion.

Un contexte politique qui aggrave tout

Salaires qui stagnent, coût de la vie qui explose, particulièrement en région parisienne, l'absence de promotion pèse lourdement sur les conditions de vie.

Dans le même temps, les gouvernements successifs, nombre de médias et certaines organisations n'ont de cesse de dénigrer les fonctionnaires et les services publics, afin de justifier la dégradation de nos statuts et de nos conditions de travail.

Vos droits et le rôle de la CGT

La note de service NS2025-20 rappelle que :

- les organisations syndicales peuvent transmettre aux présidences de CVPP des éléments de contexte sur des situations individuelles,
- les agents disposent d'un droit au recours administratif en cas d'absence d'examen réel du dossier, d'erreur manifeste d'appréciation ou de non-respect des règles de promouvabilité,
- les agents peuvent se faire assister par un·e représentant·e du personnel, notamment de la CGT.
-

La CGT INRAE revendique

- des promotions et un véritable déroulement de carrière pour une reconnaissance pleine et entière de l'engagement professionnel au quotidien.
- une refonte complète de nos grilles indiciaires avec des corps à un seul grade assurant une progression continue avec, a minima, pour une carrière complète, un changement de corps
- une véritable augmentation du point d'indice : Depuis 2000, la perte est de 29,1%. Si la valeur du point d'indice avait suivi l'inflation depuis 2000, le point d'indice vaudrait 6,36€ (au lieu de 4,92€). Depuis 2010, la perte s'élève à 18,7%.
- pour les contractuels, les mêmes progressions de salaire que pour les titulaires.

Et maintenant ?

Vous êtes bloqué·e depuis des années ? Vous n'avez pas reçu votre grille d'évaluation ?

Contactez la CGT-INRAE. Apportez vos parcours, vos grilles, vos entretiens et tout élément de contexte (mobilités subies, congés parentaux, RQTH…).

Nous utiliserons ces éléments pour défendre votre situation et contester collectivement un système d'avancement devenu opaque, inéquitable et destructeur.

Seules l'action collective et la solidarité permettront de redonner du sens et de la dignité à notre travail.

*** Par exemple, il faut en moyenne 17 ans et 3 mois à un AI pour passer IE. Si un agent n'a pas été promu depuis 25 ans et 10 mois, il est a plus de 50% de l'ancienneté moyenne.

Ci-dessous, la durée moyenne dans les corps et grades telle que constatée dans la campagne d'avancement et de promotion au choix 2026.

Type d'avancement	Taux de promotion	Durée moyenne
Corps AT vers TR	22,22%	20 ans et 4 mois
Corps TR vers AI	4,01%	24 ans et 5 mois
Corps AI vers IE	6,81%	17 ans et 3 mois
Corps IE vers IR	2,32%	21 ans et 4 mois
Grade ATP2 vers ATP1	13,72%	6 ans et 4 mois
Grade TRNO vers TRSUP	15,31%	10 ans et 2 mois
Grade TRSUP vers TREX	18,28%	4 ans et 1 mois
Grade IECN vers IEHC	5,44%	10 ans et 2 mois
Grade IR vers IRHC	2,32%	20 ans et 6 mois
Echelon spécial IRHC	11,76%	2 ans et 2 mois