



l'esprit de conquête

Les caractéristiques du corps des Assistants Ingénieurs

(version actualisée du 8 janvier 2008)

Table des matières du cahier

- 1 Grandes lignes du statut du corps des Assistants Ingénieurs 3
- 2 Mécanismes de promotions dans le corps des Assistants Ingénieurs..... 5
 - 2.1 Avancement accéléré d'échelon..... 5
 - 2.2 CHangement de corps au choix : AI/IE 5
 - 2.2.1 Conditions de promouvabilité..... 5
 - 2.2.2 Nombre de promotions..... 5
 - 2.2.3 La « clause de sauvegarde » 5
 - 2.2.4 Un exemple 5
- 3 Répartition des AI, données 2007 7
 - 3.1 Par ancienneté dans le corps 7
 - 3.2 Par échelon..... 7
 - 3.3 Par classes d'âge 7
 - 3.4 Dans le 14^{ème} échelon 9

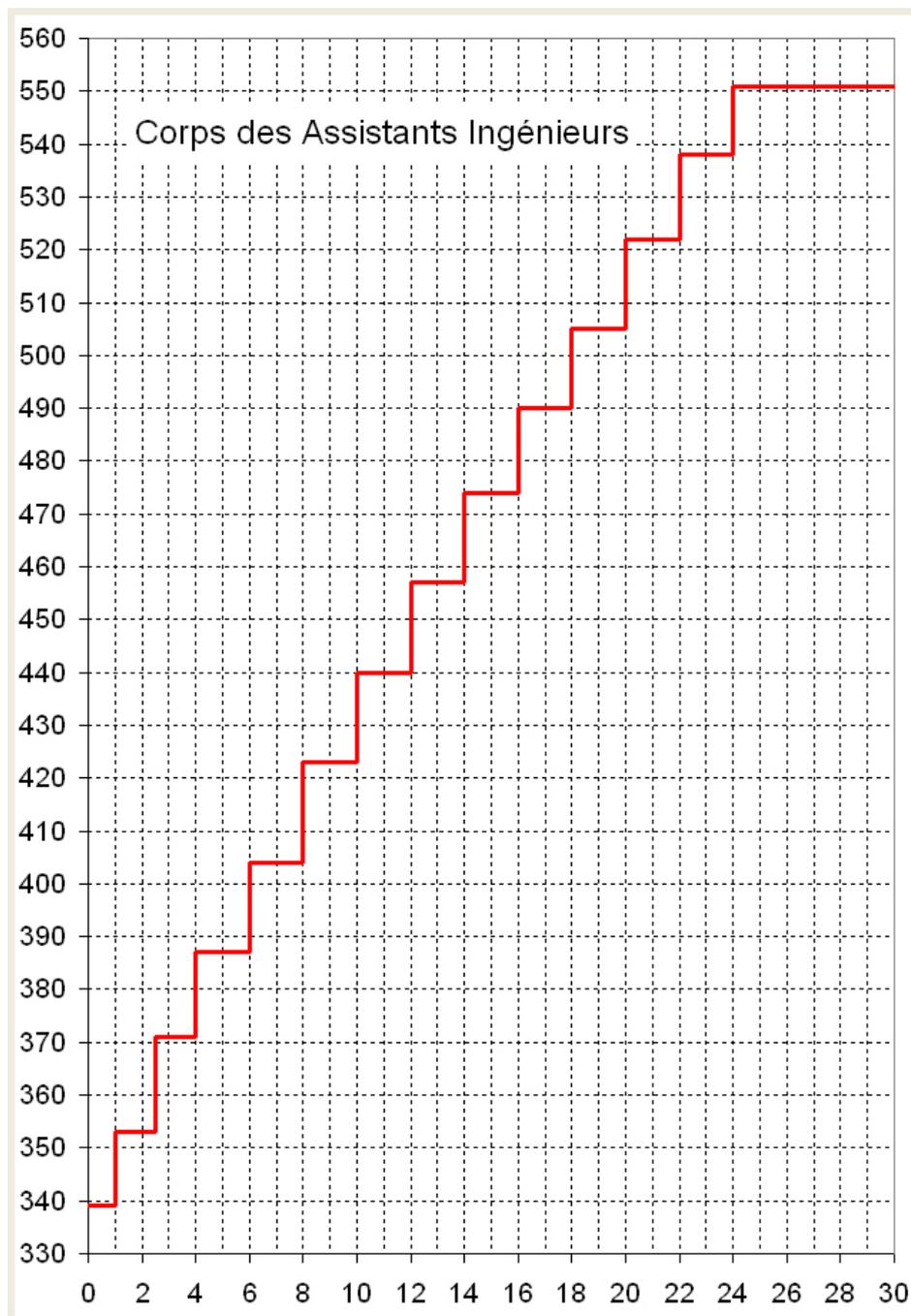


Figure 1 : Grille indiciaire du corps des Assistants Ingénieurs, à un seul grade en abscisses : années, en ordonnées : indice nouveau majoré

1 GRANDES LIGNES DU STATUT DU CORPS DES ASSISTANTS INGENIEURS

Corps à un seul grade

Recrutement en AI (articles 94 et 95 du décret 1983-1260)

Concours externe ouverts aux titulaires des diplômes requis

Concours interne

Pas plus de 50% des postes ouverts aux concours

ouverts aux techniciens de la recherche et secrétaires d'administration de la recherche des EPST, ayant cinq années de service en position d'activité ou de détachement

ouverts aux adjoints techniques de la recherche des EPST, ayant huit années de service en position d'activité ou de détachement

Au choix :

soit entre 1/5^{ème} et 1/3^{ème} du nombre de nominations en AI par concours ou détachement, à l'INRA 1/3

soit 1/100^{ème} de l'effectif des IE en activité ou en détachement

être techniciens de la recherche et secrétaires d'administration de la recherche de l'INRA

justifier de huit ans de services publics dont au moins trois en catégorie B

Stage d'un an reconductible une fois pour les recrutements par voie de concours

Promotion en IE (articles 66 et 82 du décret 1983-1260)

Par concours externe : à condition d'être titulaire des titres ou des diplômes requis

Par concours interne : à condition de justifier de cinq années de service en position d'activité ou de détachement

Au choix :

soit après cinq nominations en IE par concours ou détachement,

soit 1/100^{ème} de l'effectif des IE en activité ou en détachement

avoir neuf ans de services publics dont trois ans au moins en catégorie A

être proposé par son chef de service et être inscrit sur la liste d'aptitude après avis de la Commission Consultative des Départements de Recherche et de la Commission Administrative Paritaire compétentes

Avancements accélérés d'échelon (article 102 du décret 1983-1260)

6 mois pour 1/6^{ème} des effectifs sauf collègues de l'échelon terminal et des échelons 1 à 3

sur proposition du chef de service, après avis de la Commission Consultative des Départements de Recherche et de la Commission Administrative Paritaire Nationale compétentes

Grille du corps

Grade et échelons	I.N.M. au 01/01/2007	Ancienneté normale (mois)	Ancienneté minimum (mois)	Salaires net zone 3 au 01/02/2007
<i>AI</i>				
1	339	12	12	1 470
2	353	18	18	1 523
3	371	18	18	1 591
4	387	24	18	1 652
5	404	24	18	1 716
6	423	24	18	1 788
7	440	24	18	1 852
8	457	24	18	1 917
9	474	24	18	1 981
10	490	24	18	2 042
11	505	24	18	2 098
12	522	24	18	2 163
13	538	24	18	2 223
14	551	-		2 272

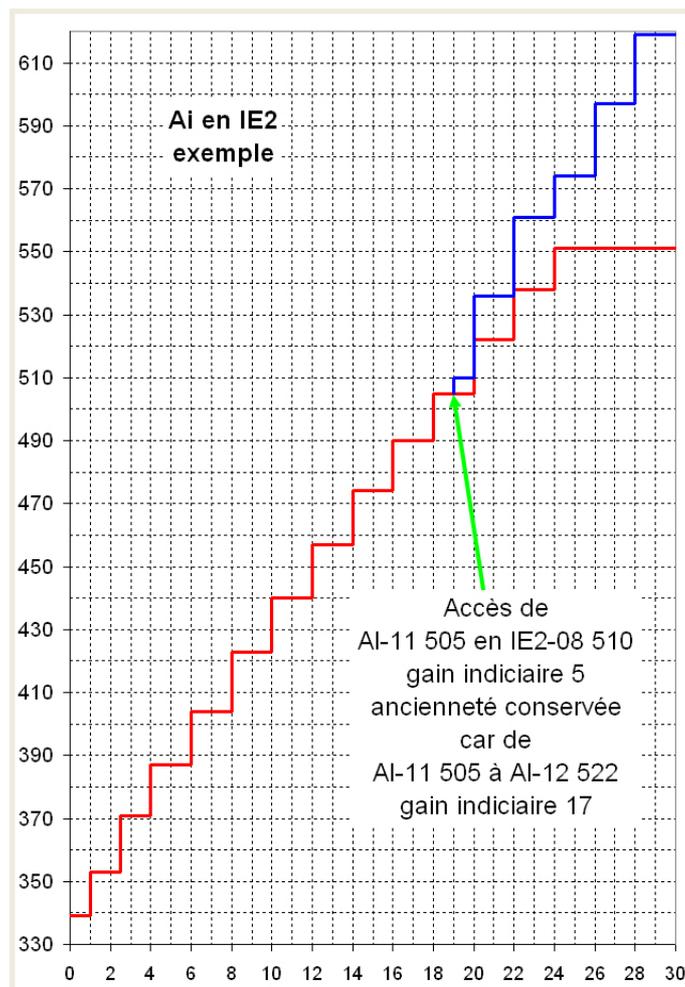


Figure 2 : Grille indiciaire d'un collègue AI promu en IE2 alors qu'il justifie d'un an d'ancienneté dans le 11^{ème} échelon

2 MECANISMES DE PROMOTIONS DANS LE CORPS DES ASSISTANTS INGENIEURS

2.1 AVANCEMENT ACCELERE D'ECHELON

Puisque la durée moyenne de séjour dans les échelons 1, 2 et 3 est égale à la durée minimum, les collègues de ces échelons ne peuvent bénéficier d'un avancement accéléré d'échelon.

Il en est de même des collègues qui occupent l'échelon terminal (échelon 14).

En revanche, dès le 4^{ème} échelon, soit au bout de 48 mois, en cas de recrutement au premier échelon, les collègues peuvent bénéficier d'un avancement accéléré d'échelon AAE.

Cet AAE réduit d'un quart la durée de séjour dans tous les échelons à vingt-quatre mois.

2.2 CHANGEMENT DE CORPS AU CHOIX : AI/IE

Nous ne traitons ici que de cette modalité de promotion, les deux autres, par voie de concours interne ou externe, ne sont pas du ressort de la CAPN.

2.2.1 Conditions de promouvabilité

Le « tour extérieur », réservé aux « anciens » est accessible aux AI justifiant de neuf ans de services publics dont trois ans au moins en catégorie A, dès lors que le collègue est proposé par son chef de service et qu'il a été inscrit sur la liste d'aptitude après avis de la CCDR et de la CAPN.

Il suffit de justifier donc d'un an d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon pour devenir promouvable.

2.2.2 Nombre de promotions

Ainsi en 2007, sur 812 collègues AI, 440 étaient promouvables.

Treize ont été inscrits sur la liste d'aptitude, mais sur la base du fichier des électeurs, seulement **neuf** d'entre eux ont été promus en IE, soit un taux de pression de **440/9 = 49**

Ceci correspond à la valeur la plus élevée depuis 2000, et donc l'année la plus difficile pour les collègues concernés

Pour plus de détails sur ce point, voir le cahier Bilan des promotions du corps des AI.

2.2.3 La « clause de sauvegarde »

L'article 94 du décret 1987-1260 précise le mode de calcul du nombre de postes ouverts au tour extérieur.

Il est déterminé par la règle : une personne promue en IE au tour extérieur après que cinq personnes aient été nommées IE par concours ou par détachement

Il peut être déterminé par application de la règle du 1/100^{ème} de l'effectif des IE en activité ou en détachement au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle ces nominations sont prononcées, si ce calcul donne un nombre plus élevé de nominations.

Ces effectifs étaient de 917 en 2006 et de 934 en 2007 : la clause de sauvegarde donne **neuf** postes.

2.2.4 Un exemple

La figure 2 représente le déroulement de carrière d'un AI pris à titre d'exemple pour illustrer le mécanisme de promotion d'AI en IE2.

Ce collègue appartient au 11^{ème} échelon d'AI, indice 505 : **AI-11** et y justifie une ancienneté de **douze mois**.

Ce collègue est reclassé à l'échelon d'IE2 dont l'indice est égal ou immédiatement supérieur à 505, donc en **IE2-08** indice 510 ; le gain indiciaire est de **5** points.

Or, si le collègue n'avait pas été promu en IE2, il bénéficierait dans douze mois d'un avancement normal en **AI-12** indice 522 ; le gain indiciaire aurait été de **17** points.

Donc, le collègue conserve en **IE2-08** ses douze mois d'ancienneté puisque le gain indiciaire.

Douze mois plus tard, il bénéficiera d'un avancement normal d'échelon en **IE2-9** puisque la durée normale de séjour en **IE2-08** est de vingt-quatre mois

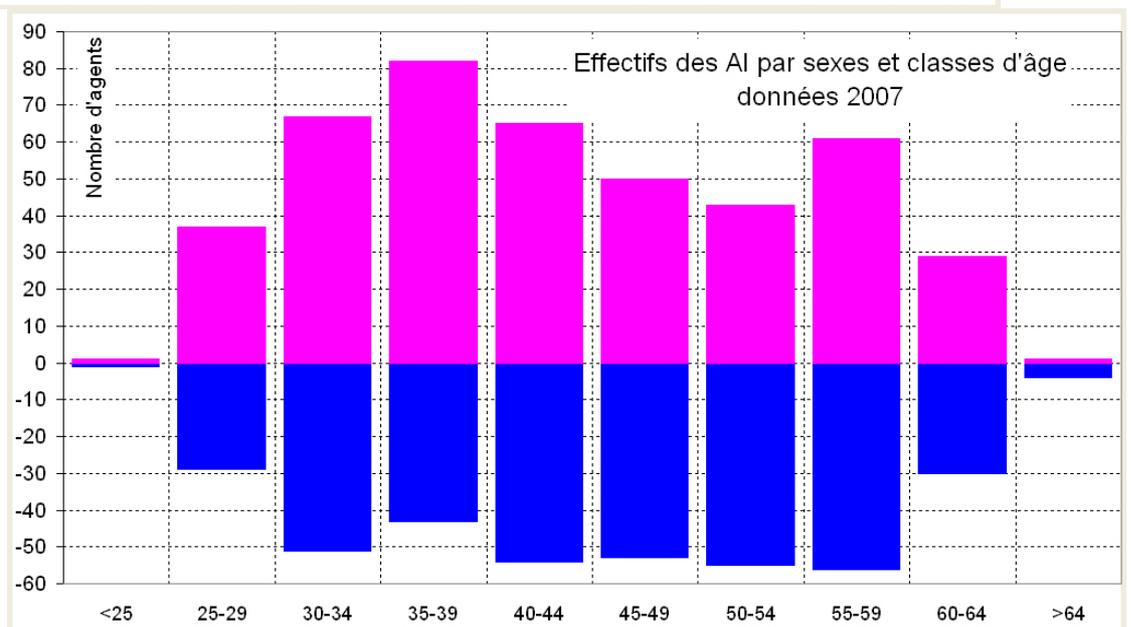
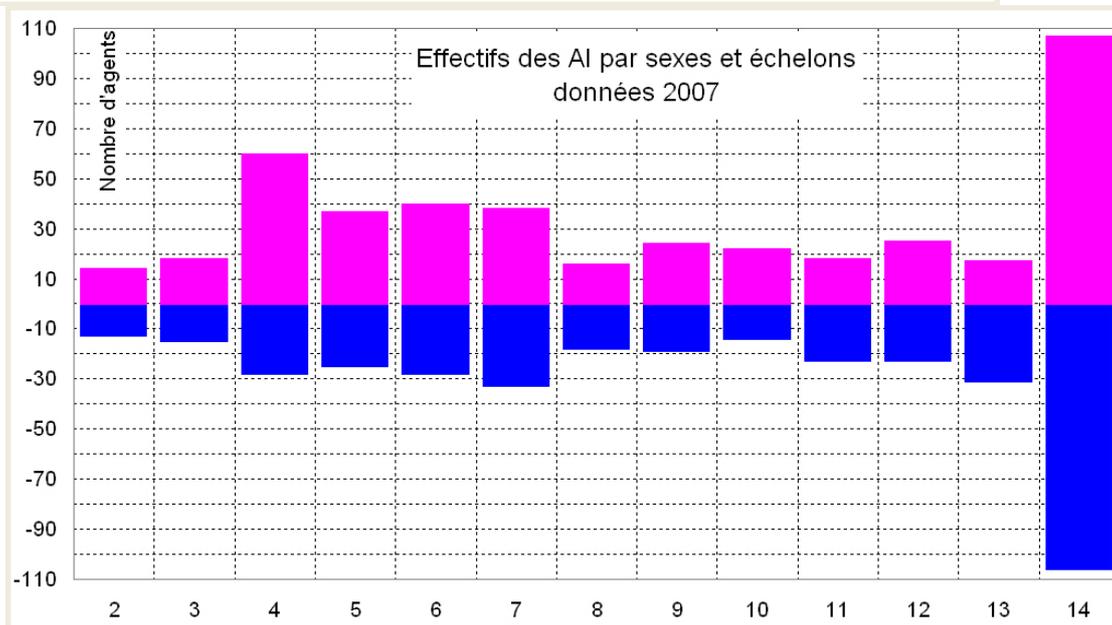
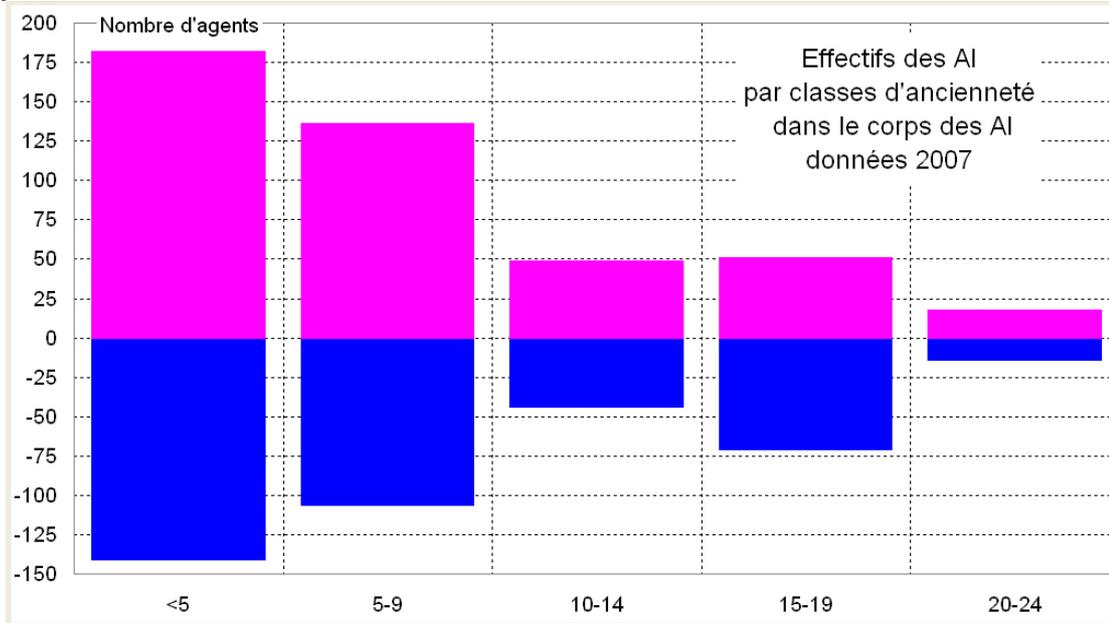


Figure 3, Figure 4 et Figure 5 : Répartition des femmes (barres roses) et des hommes (barres bleues) AI par classes d'ancienneté dans le corps des AI, par échelon et par classes d'âge

3 REPARTITION DES AI, DONNEES 2007

	AI	
	Effectif	%
Femmes	436	53,7
Hommes	376	46,3
Total	812	

Le tableau ci-dessus présente la répartition entre les femmes et les hommes de l'effectif des AI.

Ce corps est majoritairement féminin

3.1 PAR ANCIENNETE DANS LE CORPS

Le figure 3 présente la répartition des femmes (barres roses) et des hommes (barres bleues) par classe d'ancienneté dans le corps des AI.

Compte tenu de la création de ce corps en 1984, la classe la plus ancienne est celle des 20-24 ans.

Les classes <5 ans et 5-9 ans regroupent près de 70% des AI : elles correspondent aux recrutements effectués dans les dix dernières années d'une majorité de jeunes femmes formées aux métiers d'assistants ingénieurs

Les femmes continuent de dominer dans la classe 10-14 ans qui regroupe plus de 11% de l'effectif du corps.

En revanche, les deux dernières classes 15-19 ans et 20-24 ans, qui regroupent près de 19% de l'effectif du corps, sont majoritairement masculines.

Ces classes regroupent les collègues qui ont participé à la constitution initiale du corps des AI :

- un taux de pression de 2 (2 candidats par poste pour les ex 2B majoritairement des hommes)
- et de 5 (5 candidats par poste pour les ex 2D presque exclusivement des femmes).

Naturellement, ces classes d'ancienneté dans le corps regroupent également les collègues promus dans le corps des AI par voie de concours interne et par le tour extérieur depuis les années 1994-1997 :

- ex 3B devenus TR après la titularisation, et
- TREX (ex 2B et 2D qui n'avaient pas été retenus par le concours de constitution initiale du corps) : en général une majorité d'hommes.

Sur la base de l'ancienneté en AI pour la promotion en IE, nos délégués ont recherché pour l'essentiel dans la classe 15-19 ans les collègues à promouvoir.

Il est donc faux de dire que notre critère favorise la promotion de « vieux ».

3.2 PAR ECHELON

La figure 4 présente la répartition des femmes (barres roses) et des hommes (barres bleues) dans les quatorze échelons du corps des AI.

Les femmes sont majoritaires dans tous les échelons sauf le 13^{ème} : 17 femmes et 31 hommes.

L'échelon terminal regroupe 213 collègues, soit plus de 26% de l'effectif du corps, et est à stricte parité

Le mode de reclassement de TR en AI, le fait que les échelons 4 à 13 sont des échelons à 24 mois et 18 mois en cas d'avancement accéléré d'échelons et le taux de pression jusqu'ici très élevé pour le tour extérieur de AI en IE explique cette accumulation de collègues dans l'échelon terminal.

Cette tendance va perdurer malgré la diminution du taux de pression induite par la récente réforme statutaire.

3.3 PAR CLASSES D'AGE

La figure 5 présente la répartition des femmes (barres roses) et des hommes (barres bleues) par classe d'âge, depuis les moins de 25 ans aux plus de 64 ans.

Toutes les classes d'âge sont majoritairement féminines sauf les classes 45-49 ans et 50-54 ans qui regroupent 50 femmes et 53 hommes d'une part et 43 femmes et 57 hommes d'autre part.

Il est à noter l'existence de deux « pics » : les classes 35-39 ans et 55-59 ans qui regroupent respectivement 125 et 117 collègues, les deux sont majoritairement féminines, mais la plus jeune l'est très nettement plus (82 femmes et 43 hommes).

Un flux « normal » de renouvellement est de 26,7% en dix ans sur la base d'une durée de carrière de 37,5 ans et de 25% pour une durée de carrière de 40 ans ; 181 collègues soit 22% de l'effectif du corps auront quitté l'INRA dans dix ans.

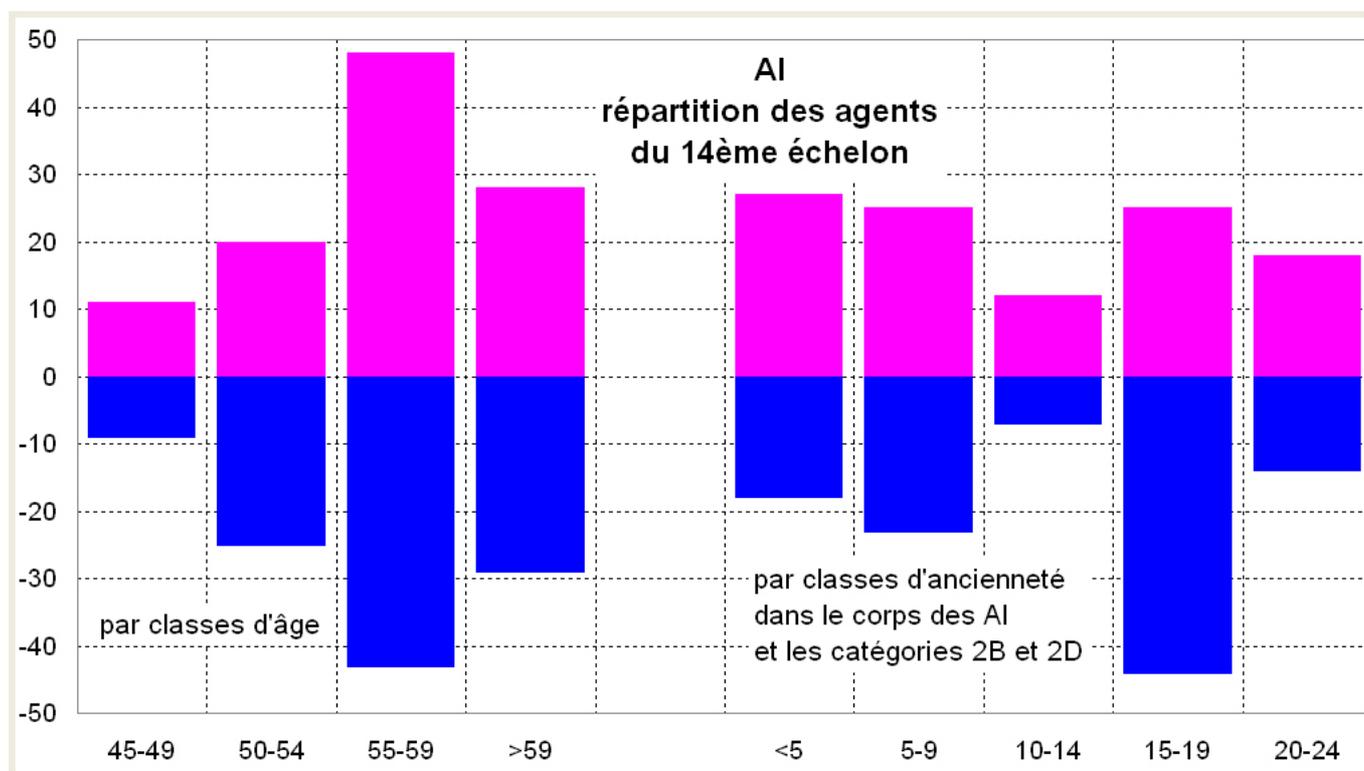


Figure 6 : Répartition des femmes (barres roses) et des hommes (barres bleues) de AI-14 par classes d'ancienneté dans le corps des AI, par échelon et par classes d'âge

3.4 DANS LE 14^{ÈME} ECHELON

Cet échelon est occupé, à la date de la constitution de la base de données, par autant de femmes (107) que d'hommes (106).

Ces 213 collègues représentent 26% des effectifs du grade.

La figure 6 détaille la répartition des femmes (barres roses) et des hommes (barres bleues) dans le 14^{ème} échelon :

- à gauche par classes d'âge et
- à droite par classes d'ancienneté dans le corps.

Les collègues de cet échelon occupent majoritairement la classe d'âge de 55-59 ans qui regroupent 91 collègues soit 43% de l'effectif de l'échelon.

La principale caractéristique de cet échelon est l'existence de deux groupes de collègues selon leur ancienneté dans le corps des AI.

Le groupe d'AI ech.14 ayant moins de 10 ans d'ancienneté dans le corps, majoritairement féminin (52 sur 93), représente 44% des effectifs de l'échelon et est composé :

- soit d'anciens TR promus par concours internes depuis 1997,
- soit d'anciens TREX promus au choix (tour extérieur).

Le groupe d'AI ech.14 ayant plus de 15 ans d'ancienneté dans le corps, majoritairement masculin (58 sur 101), représente 47% des effectifs de l'échelon et est composé :

- soit d'anciens TR promus par concours internes jusqu'en 1992,
- soit d'anciens TREX promus au choix (tour extérieur),
- soit d'anciens 2B et 2D ayant été retenus lors du concours de constitution initiale du corps (cette population est en voie de disparition en raison de départs massifs à la retraite).

Rappelons que si l'appartenance à l'échelon terminal du grade ne constitue pas le critère déterminant pour être proposés par nos délégués en CAPL et en CAPN pour la promotion d'AI en IE au choix, « tour extérieur », le nombre d'anciens dans cet échelon terminal conduit à rechercher les collègues à proposer parmi ceux du 14^{ème} échelon.

Compte tenu du nombre de collègues concernés, et du goulot d'étranglement que constitue le passage d'AI en IE, il est important que notre syndicat lance une grande campagne de sensibilisation d'abord auprès des intéressés puis de mobilisation en vue d'obtenir un nombre important de transformations d'emploi pour résorber, en partie au moins, cette situation.

Un flux « normal » de renouvellement est de 26,7% en dix ans sur la base d'une durée de carrière de 37,5 ans et de 25% pour une durée de carrière de 40 ans ; 148 collègues soit 69% de l'effectif de l'échelon auront quitté l'INRA dans les dix ans à venir.