

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

MONOGRAPHIE
DES ASSISTANTS INGÉNIEURS
(ASI)

Numéro 08 – 2013



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE



Le corps des ASI

Le corps des ASI ne comporte qu'un seul grade et fait partie de la filière des ingénieurs, et personnels techniques et administratifs de recherche et de formation (ITRF) du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

S'il est régi au départ par le décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur, le décret n° 2011-979 du 16 août 2011 qui a mis en œuvre les fusions des corps appartenant aux filières ITRF et laboratoire a généré des évolutions pour le corps des ASI. L'adhésion des corps de catégorie B au nouvel espace statutaire régi par le décret du 11 novembre 2009 a entraîné de facto une revalorisation de la carrière des assistants ingénieurs, corps de catégorie A.

Par ailleurs, la gestion de l'ensemble de la filière est assurée par le ministère chargé de l'enseignement supérieur.

C'est dans ce contexte que se situe la particularité du corps des ASI.

• Caractéristiques principales

- *Les effectifs* des personnels titulaires ont augmenté régulièrement entre 2007 et 2011, de 23 %, atteignant 3 320 personnes.

Cette augmentation est liée à la requalification des missions et au repyramidage de l'ensemble de la filière ITRF, qui a été engagée depuis plusieurs années, notamment depuis la loi LRU d'août 2007.

- *Un taux de féminisation* plus faible que dans l'ensemble des personnels BIATSS ; en effet, les femmes représentent 46 % de l'ensemble des effectifs ASI, versus 49 % pour les personnels IGE et 73 % pour les personnels BIATSS.

- *Un recours au travail à temps plein* très important tant pour les hommes (99,5 %) que pour les femmes (98,7 %).

- La part des *agents non titulaires sur missions permanentes* (sont exclus les agents sur missions temporaires) représente 61,8 % des personnels titulaires, principalement au sein de l'enseignement supérieur, ce qui est très supérieur à la part des ANT sur missions permanentes parmi l'ensemble des personnels BIATSS (20 %).

- Un corps relativement jeune, puisque l'âge moyen est de 43,7 ans (versus 47,2 ans en 2012 pour l'ensemble des personnels BIATSS).

- C'est au sein de la classe des 5 à 10 ans d'*ancienneté dans l'affectation actuelle* que les effectifs sont les plus importants.

- Une représentation importante des effectifs du corps qui se concentre aux 5^{ème}, 6^{ème} et 7^{ème} échelons, ce qui confirme le fait que le corps des ASI est un corps jeune.

- Un *taux de départ à la retraite* des ASI représentant 1,1 % des départs de personnels BIATSS; le *taux de départ à la retraite* des ASI étant de 1,6 % versus 3,5 % pour l'ensemble des BIATSS.

• Description des missions, domaines d'activité, fonctions et compétences des ASI

Les assistants ingénieurs sont chargés de veiller à la préparation et au contrôle de l'exécution d'opérations techniques ou spécialisées, réalisées dans les établissements où ils exercent. Ils peuvent être chargés d'études spécifiques, de mise au point ou d'adaptation de techniques ou méthodes nouvelles. Ils concourent à l'accomplissement des missions d'enseignement. Ils peuvent se voir confier des missions d'administration. Ils peuvent participer à l'encadrement des personnels techniques ou administratifs des établissements où ils exercent : établissements d'enseignement supérieur, grands établissements scientifiques et littéraires, établissements sous tutelle (CEREQ, ONISEP, C.N.D.P, CNED, CNOUS, I.N.R.P, CIEP) et les rectorats.

• Part des agents non titulaires sur missions permanentes (les agents sur missions temporaires sont exclus)

Elle représente 61,8 % des personnels titulaires, principalement au sein de l'enseignement supérieur, ce qui est très supérieur à la part des ANT sur missions permanentes parmi l'ensemble des personnels BIATSS (20 %).

- **Les recrutements**

Les assistants ingénieurs sont recrutés par concours externes et internes, par liste d'aptitude ou détachement. Les concours d'accès s'organisent par branche d'activité professionnelle (B.A.P.) et emploi-type.

Les concours externes sont ouverts aux candidats d'un titre ou d'un diplôme classé au moins au niveau III (ce qui n'est pas le cas de tous les concours de catégorie A).

Les emplois types sont répartis en 8 branches d'activité professionnelle (B.A.P.) :

- B.A.P. A : Sciences du vivant (S.V.)
- B.A.P. B : Sciences chimiques Sciences des matériaux (S.C.S.M.)
- B.A.P. C : Sciences de l'ingénieur et Instrumentation scientifique (S.I.I.S.)
- B.A.P. D : Sciences Humaines et Sociales (S.H.S.)
- B.A.P. E : Informatique, Statistique et Calcul Scientifique (I.C.S.)
- B.A.P. F : Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE (I.D.C.C.E.T.)
- B.A.P. G : Patrimoine, logistique, prévention et restauration (P.L.P.R.)
- B.A.P. J : Gestion et Pilotage (G.P.)

Les BAP constituent en effet une particularité de la filière ITRF, qui fait reposer le poste sur un emploi-type. Cette approche diffère du recrutement d'agents généralistes dans la filière administrative.

Une réflexion autour du maintien des effectifs au sein de la BAP J est en cours, au regard de ceux de la filière administrative.

- **Carrière et rémunération des assistants ingénieurs**

Corps de catégorie A, le corps des assistants ingénieurs ne comprend qu'un grade unique comportant 16 échelons.

Rémunération brute mensuelle (ne tenant pas compte d'éventuelles primes ou indemnités) :

- ➔ Début de carrière : 1 570 euros
- ➔ Milieu de carrière : 2 116 euros
- ➔ Fin de carrière : 2 797 euros

Tous ces éléments concourent à inscrire le corps des ASI dans une dynamique générale de revalorisation de la filière ITRF et à le caractériser de manière relativement atypique par rapport aux autres corps (corps « jeune », une part importante de personnels non titulaires sur missions permanentes, un recours au temps partiel très faible, une majorité d'hommes, un taux de départ à la retraite plus faible que dans l'ensemble des personnels BIATSS).

É Objet du document

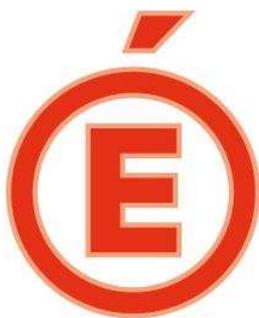
Cette étude, réalisée en 2012, concernant la situation des assistants ingénieurs (ASI), est initiée par le bureau de gestion prévisionnelle des BIATSS (DGRH C1-1) de la Direction Générale des Ressources Humaines.

L'objectif est de valoriser les informations concernant les personnels, en mettant à la disposition de la communauté éducative des éléments objectifs afin de dégager les caractéristiques de ce corps.

L'étude recense des données précises sur les effectifs, les volumes de recrutement, les promotions et les rémunérations, mais présente également un « portrait » de la vie des personnels.

Des éléments d'évolution ont été intégrés dans les commentaires afin d'avoir une vision plus dynamique.

Avertissement : Les informations présentées ici sont issues de requêtes exécutées avec des critères de sélections propres à la monographie. Par conséquent, ces informations ne doivent pas être utilisées à d'autres fins.



SOMMAIRE

Caractéristiques statutaires et démographiques du corps

I.	Caractéristiques statutaires.....	08
II.	Effectifs du corps	09
III.	Effectifs du corps par mission et programme budgétaire	19
IV.	Effectifs du corps par académie	20
V.	Effectifs du corps par genre et âge	24
VI.	Evolutions.....	33

La carrière

I.	Recrutements et avancements	38
II.	Rémunérations.....	50

La vie des personnels

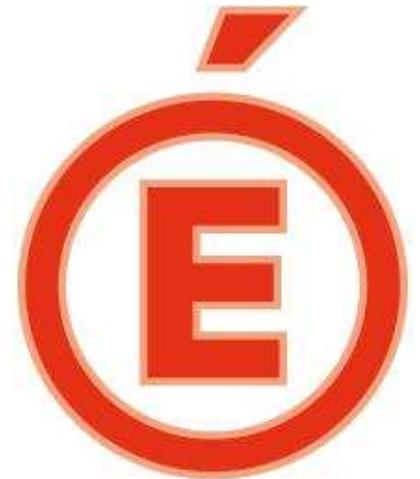
I.	Affectations.....	56
II.	Quotités de travail	60
III.	Mobilité	62

Les fins de fonctions

I.	Départs définitifs	64
II.	Départs à la retraite	67

ANNEXES

**CARACTERISTIQUES
STATUTAIRES
ET
DEMOGRAPHIQUES
DU CORPS**



I. Caractéristiques statutaires

• Textes de références

* *Décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985* fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

* *Décret n° 2002-438 du 29 mars 2002-438* institue un troisième concours de recrutement.

* *Décret n° 2011-979 du 16 août 2011* modifiant le décret du 31 décembre 1985 précité.

• Nominations

Le décret du 31 décembre 1985 précité (article 32 et suivants) précise que les assistants ingénieurs sont nommés et recrutés par concours externes, internes ou par troisième concours sur épreuves (candidats justifiant au 1^{er} janvier du concours de l'année, de l'exercice durant 4 ans d'une ou plusieurs des activités mentionnées dans la loi du 11 janvier 1984 ; dans ce dernier cas, les activités professionnelles prises en compte doivent avoir été exercées dans le domaine de l'éducation, de la formation et de la recherche).

Les concours d'accès s'organisent par branche d'activité professionnelle (BAP) et emploi-type.

Les nominations peuvent également être prononcées par voie d'inscription sur une liste d'aptitude ou par détachement.

Il s'agit d'un corps de catégorie A.

• Missions

Les assistants ingénieurs sont chargés de veiller à la préparation et au contrôle de l'exécution d'opérations techniques ou spécialisées, réalisées dans les établissements où ils exercent. Ils peuvent être chargés d'études spécifiques, de mise au point ou d'adaptation de techniques ou de méthodes nouvelles. Ils concourent à l'accomplissement des missions d'enseignement. Ils peuvent se voir confier des missions d'administration. Ils peuvent participer à l'encadrement des personnels techniques ou administratifs des établissements où ils exercent : établissements d'enseignement supérieur, grands établissements scientifiques et littéraires, établissements sous tutelle (CEREQ, ONISEP, CNDP, CNED, CNOUS, INRP, CIEP) et les rectorats.

• Les emplois types sont répartis en 8 branches d'activité professionnelles (BAP)

BAP A : Sciences du vivant (SV)

BAP B : Sciences chimiques Sciences des matériaux (SCSM)

BAP C : Sciences de l'ingénierie et instrumentation scientifique (SIIS)

BAP D : Sciences Humaines et Sociales (SHS)

BAP E : Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique (ICS)

BAP F : Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE (IDCCET), Statistique et Calcul Scientifique

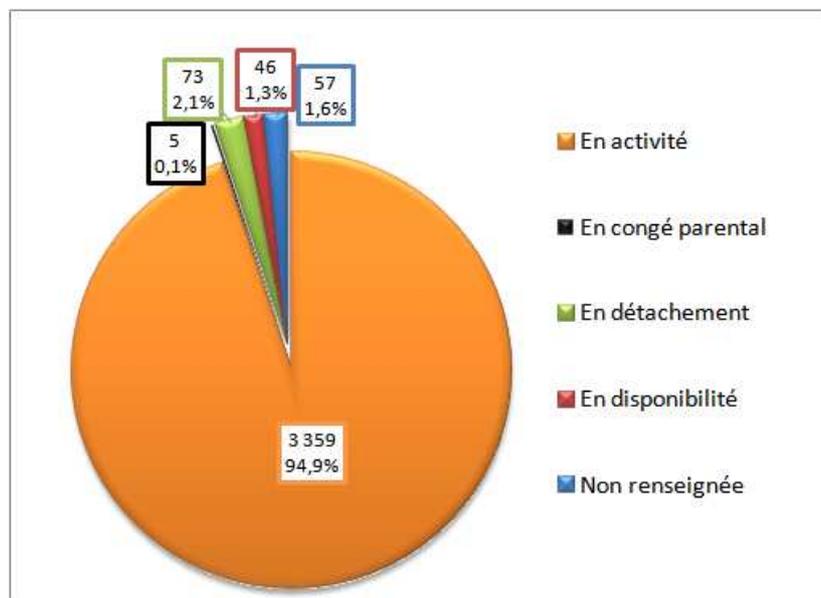
BAP G : Patrimoine, Logistique, Prévention et Restauration (PLPR)

BAP J : Gestion et Pilotage (GP)

II. Effectifs du corps

A. Effectifs de titulaires

⑤ Répartition de l'ensemble des agents titulaires par position administrative

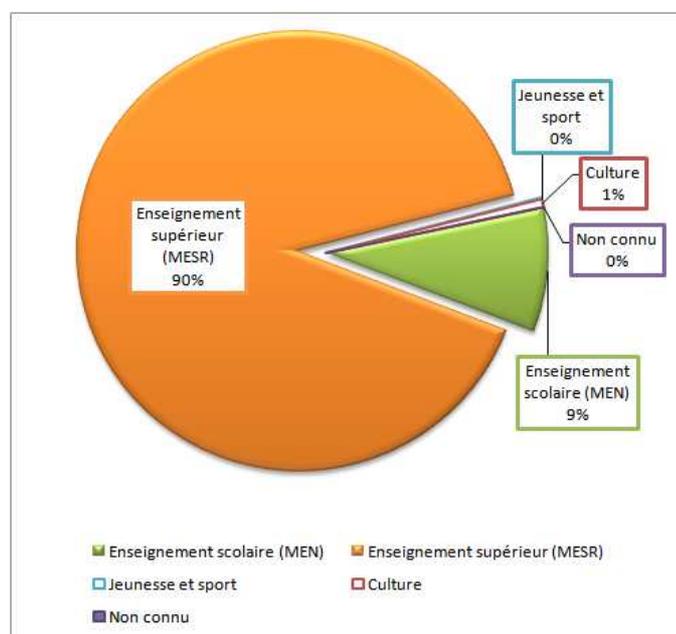


L'ensemble des personnels assistant ingénieur s'élève à 3 320 personnes.

La répartition des effectifs, tous programmes confondus, fait apparaître que 94,9 % du corps est en activité, 2,1 % en détachement, et 1,3 % en disponibilité.

⑤ ...dont agents en activité

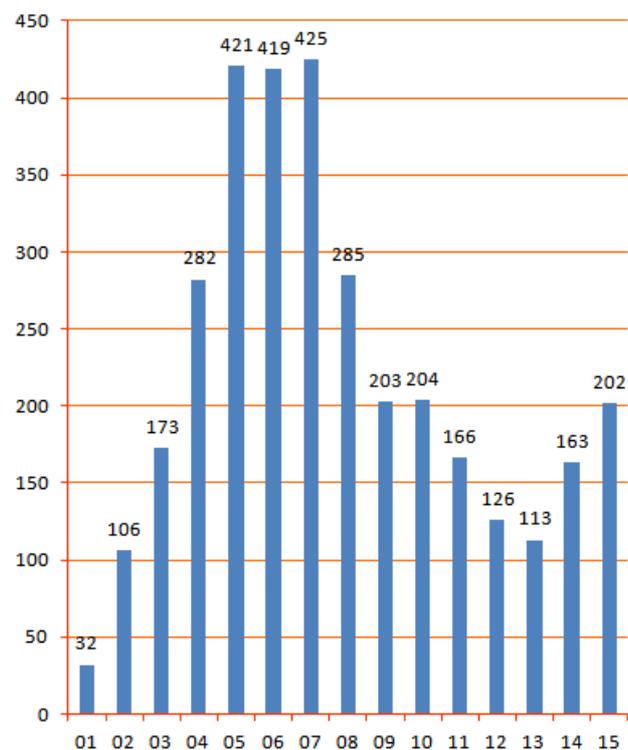
	Effectifs (hors COM)	COM et 29 ^{ème} recorat	Total en activité
Enseignement scolaire (MEN)	306	6	312
Enseignement supérieur (MESR)	3 014	2	3 016
Sous total MEN + MESR	3 320	8	3328
Jeunesse et sport	4	0	4
Culture	20	0	20
Non connu	0	7	7
Total général	3 344	15	3359



Rappel : Le champ de référence à partir duquel la monographie a été faite repose sur les effectifs affectés au ministère de l'enseignement scolaire et au ministère de l'enseignement supérieur uniquement, à l'exclusion des autres ministères et des agents sans programme. Les effectifs de référence sont donc de **3 320** agents, ce qui représente **7,2 %** de l'ensemble des 46 118 personnels de la filière ITRF.

É Répartition par échelon

	ASI	Pourcentage
01	32	1%
02	106	3%
03	173	5%
04	282	8%
05	421	13%
06	419	13%
07	425	13%
08	285	9%
09	203	6%
10	204	6%
11	166	5%
12	126	4%
13	113	3%
14	163	5%
15	202	6%
Total général	3320	100%

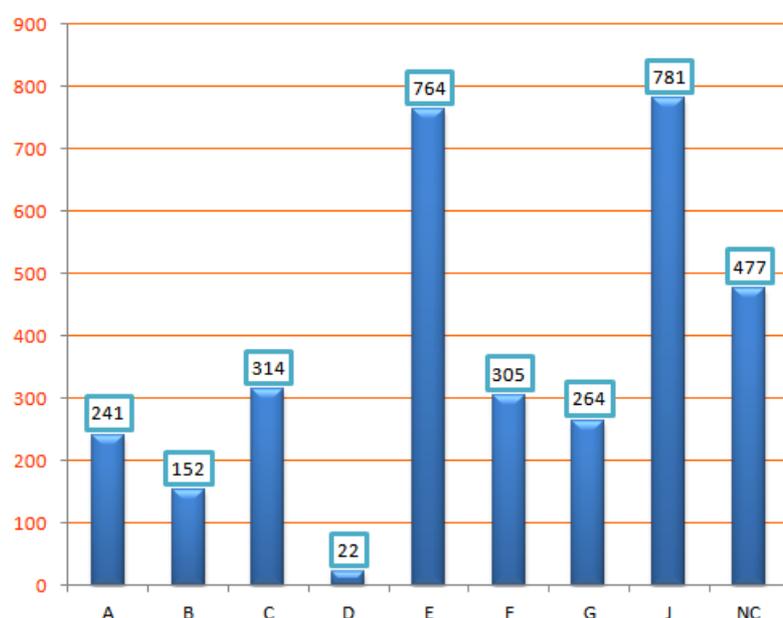


Les effectifs se répartissent selon une courbe de Gauss, autour du 5^{ème}, 6^{ème} et 7^{ème} échelon, excepté pour les deux derniers échelons qui atteignent respectivement 5 et 6 %.

La répartition par échelon indique que 39 % des effectifs se situent aux 5^{ème}, 6^{ème} et 7^{ème} échelons, et non aux échelons terminaux.

É Branches d'activités professionnelles

	Total général	%
A Science du vivant	241	7,3%
B Sciences chimiques Sciences des matériaux	152	4,6%
C Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	314	9,5%
D Sciences Humaines et Sociales	22	0,7%
E Informatique, Statistique et Calcul Scientifique	764	23,0%
F Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE	305	9,2%
G Patrimoine, logistique, prévention et restauration	264	8,0%
J Gestion et pilotage	781	23,5%
NC -	477	14,4%
Total général	3320	100%

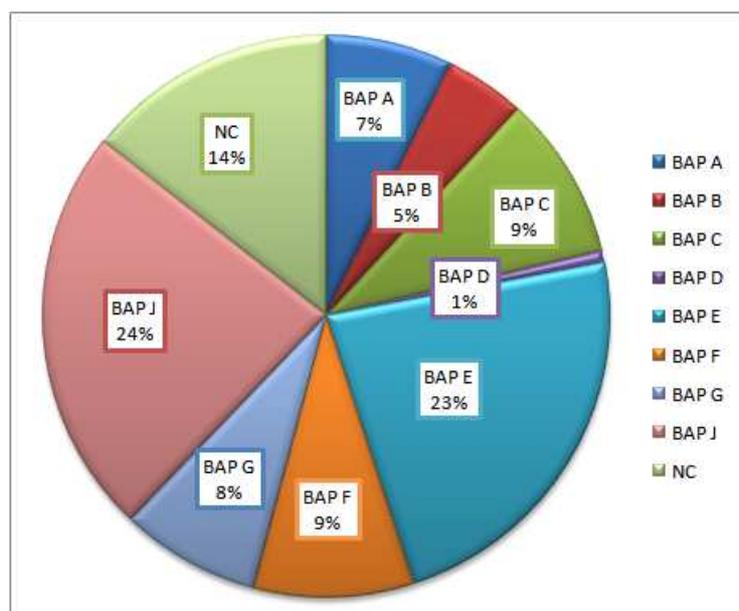


Comme pour l'ensemble des personnels de la filière ITRF, le recrutement des ASI est spécialisé par branche d'activité professionnelle (BAP) et par emploi-type.

La BAP J « gestion et pilotage » est prépondérante avec 23,5 % de l'effectif.

La BAP E « informatique, statistique et calcul scientifique » se situe en seconde position avec 23 % de l'effectif.

Les BAP qui ont peu d'effectifs concernent la BAP D (sciences humaines et sociales), la BAP B (sciences chimiques, sciences des matériaux), ainsi que la BAP A (sciences du vivant); ces BAP sont relatives à un domaine d'activités spécialisées et moins « généraliste » que les précédentes.



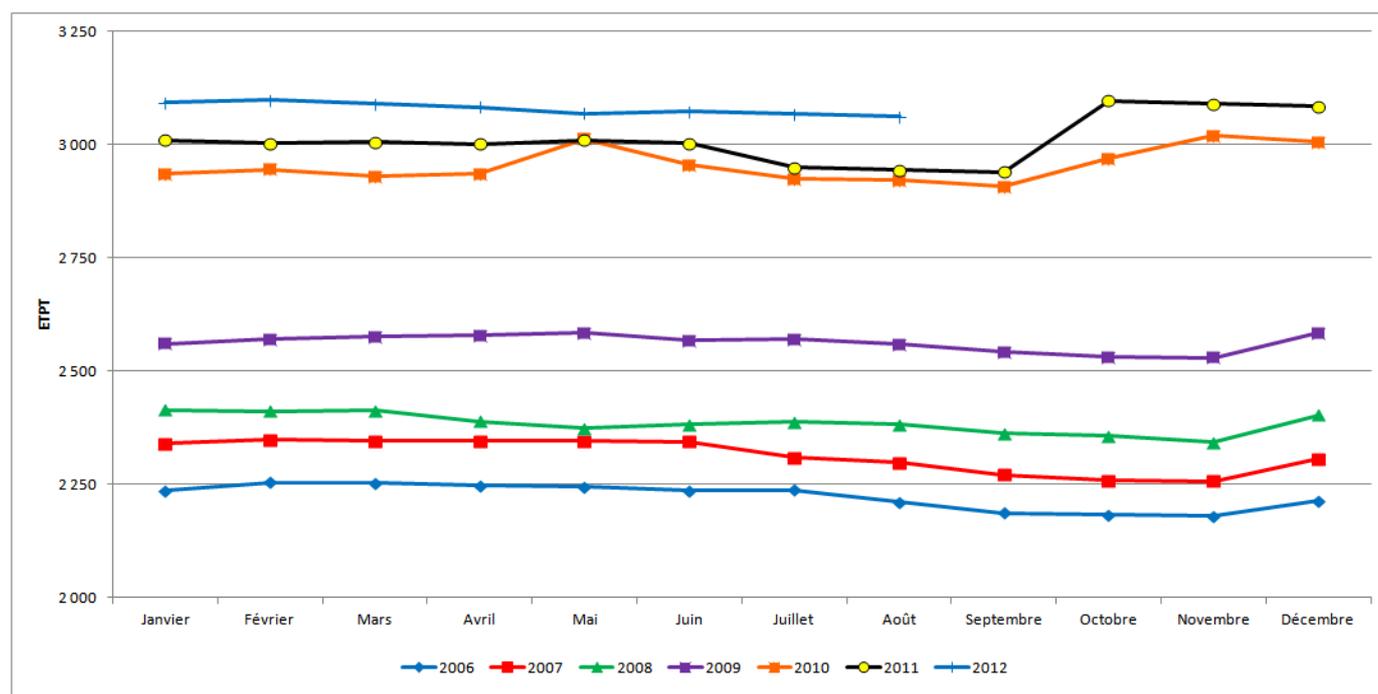
É Consommations d'emplois en équivalent temps plein travaillé (ETPT)

		Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Moyenne
2006	MEN	2 237,48	2 254,57	2 253,48	2 247,29	2 245,03	2 235,99	2 237,77	2 212,10	2 187,52	2 182,42	2 180,08	2 213,83	2 223,96
	MESR	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Total	2 237,48	2 254,57	2 253,48	2 247,29	2 245,03	2 235,99	2 237,77	2 212,10	2 187,52	2 182,42	2 180,08	2 213,83	2 223,96
2007	MEN	2 339,63	2 348,23	2 346,19	2 345,78	2 346,01	2 344,79	2 310,33	2 299,06	2 271,99	2 258,20	2 257,42	2 305,80	2 314,45
	MESR	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Total	2 339,63	2 348,23	2 346,19	2 345,78	2 346,01	2 344,79	2 310,33	2 299,06	2 271,99	2 258,20	2 257,42	2 305,80	2 314,45
2008	MEN	178,73	180,17	180,02	183,32	184,39	185,33	185,94	185,28	184,46	184,26	181,69	188,08	183,47
	MESR	2 235,90	2 231,69	2 232,62	2 206,36	2 189,86	2 197,72	2 202,46	2 196,49	2 179,36	2 172,79	2 160,63	2 215,45	2 201,78
	Total	2 414,63	2 411,86	2 412,64	2 389,69	2 374,25	2 383,05	2 388,40	2 381,77	2 363,82	2 357,05	2 342,33	2 403,53	2 385,25
2009	MEN	197,74	196,24	196,74	197,00	195,04	197,34	198,48	198,43	197,30	197,30	199,30	196,20	197,26
	MESR T2	1 791,75	1 800,46	1 804,82	1 806,87	1 811,86	1 798,50	1 798,42	1 790,77	1 777,65	1 765,17	1 762,27	1 807,35	1 792,99
	MFSR RCE	571,35	574,76	574,21	576,20	577,69	572,29	574,29	571,26	567,99	569,60	568,27	579,98	573,16
	Total	2 560,85	2 571,47	2 575,77	2 580,06	2 584,59	2 568,13	2 571,19	2 560,45	2 542,95	2 532,07	2 529,84	2 583,54	2 563,41
2010	MEN	206,40	206,40	205,40	206,09	214,96	207,83	206,49	205,24	206,82	209,00	209,96	209,82	207,87
	MESR T2	901,55	906,50	903,91	900,79	917,67	903,84	899,54	897,31	891,20	896,71	910,06	909,54	903,22
	MESR RCE	1 827,47	1 832,28	1 821,08	1 827,84	1 880,00	1 843,59	1 819,01	1 819,00	1 808,30	1 862,36	1 900,64	1 886,07	1 843,96
	Total	2 935,25	2 945,18	2 930,40	2 934,72	3 012,63	2 955,26	2 925,04	2 921,56	2 906,31	2 968,07	3 020,67	3 005,44	2 955,05
2011	MEN	212,13	212,13	210,17	206,28	209,13	208,06	207,04	208,11	209,90	215,97	215,72	212,70	210,61
	MESR T2	436,32	431,87	434,33	444,28	441,65	440,05	435,61	435,62	436,37	462,17	466,10	467,10	444,29
	MESR RCE	2 361,47	2 359,47	2 360,04	2 350,98	2 359,04	2 355,40	2 306,31	2 299,24	2 293,43	2 418,40	2 407,84	2 405,31	2 356,41
	Total	3 009,92	3 003,47	3 004,54	3 001,53	3 009,83	3 003,51	2 948,95	2 942,97	2 939,69	3 096,53	3 089,65	3 085,11	3 011,31
2012	MEN	215,43	212,00	211,77	210,55	210,62	208,80	209,35	208,63					210,89
	MESR T2	296,22	297,12	295,37	295,20	293,23	294,99	294,88	294,55					295,19
	MESR RCE	2 580,82	2 589,93	2 581,88	2 576,77	2 564,61	2 569,97	2 562,92	2 557,98					2 573,11
	Total	3 092,47	3 099,04	3 089,02	3 082,52	3 068,46	3 073,76	3 067,16	3 061,16					3 079,20

Les assistants ingénieurs des EPST sont comptabilisés dans ce tableau

Source : DGRH C1-1

India LOLF ODE – décompte des emplois & OREMS



La consommation d'emplois dans le corps des assistants ingénieurs, de 2006 à 2012, a augmenté globalement de manière constante (+ 856 postes « équivalent temps plein travaillé »).

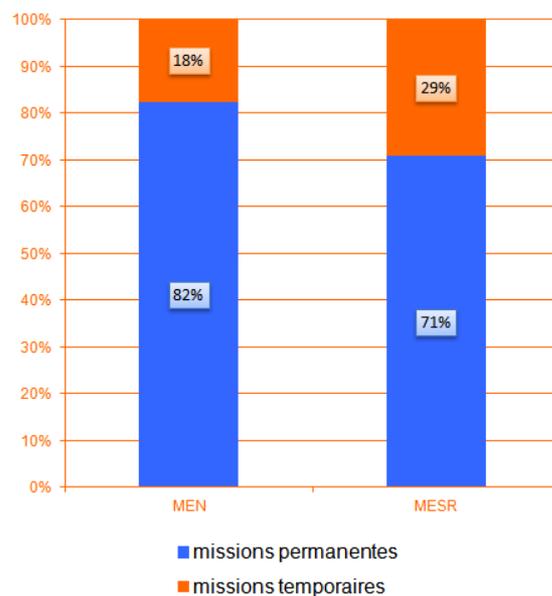
Suite aux réformes découlant de la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités et du décret n° 2008-618 du 27 juin 2008 relatif au budget et au régime financier des établissements bénéficiant des responsabilités et compétences élargies, un transfert d'une partie des postes vers l'enseignement supérieur a été réalisé à partir de 2008.

Ainsi, entre 2008 et 2012, une grande majorité des postes a basculé vers les universités passées aux compétences élargies (presque 84 %), 6,8 % restant au MEN et 10 % vers les établissements de l'enseignement supérieur hors RCE.

B. Effectifs de non titulaires

É Les agents non titulaires sur missions permanentes et sur missions temporaires de remplacement (données 2012)

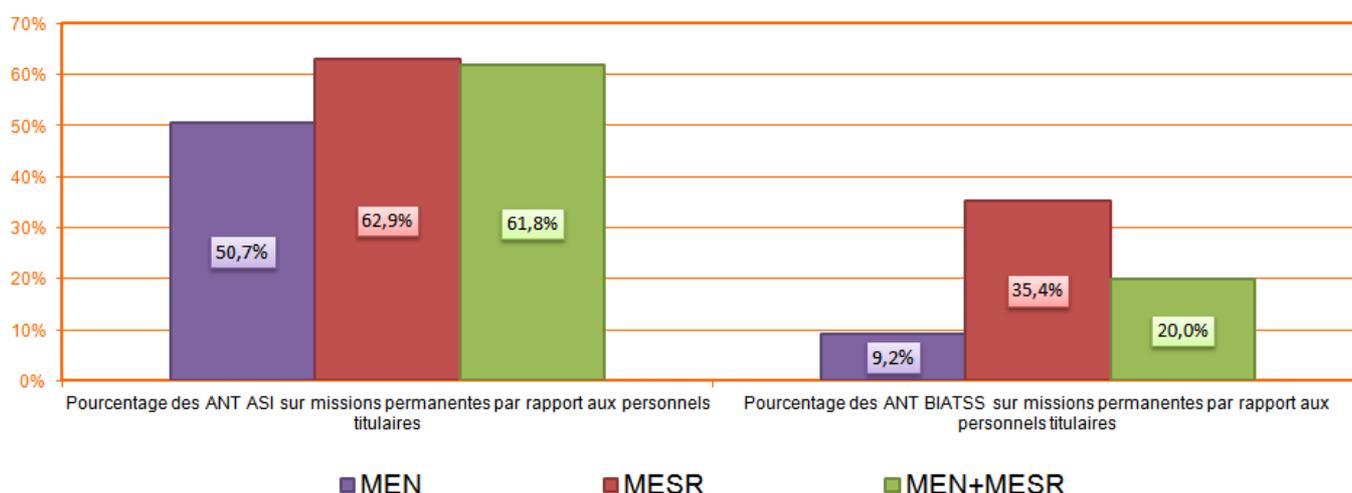
	MEN	MESR	Total
Agents non titulaires	188	2 678	2 866
...dont sur missions permanentes	155	1 897	2052
...dont sur missions temporaires	33	781	814
Rappel effectifs agents titulaires	306	3 014	3 320
Pourcentage des ANT ASI sur missions permanentes par rapport aux personnels titulaires	50,7%	62,9%	61,8%
Pourcentage des ANT BIATSS sur missions permanentes par rapport aux personnels titulaires	9,2%	35,4%	20,0%



Note : l'académie de la Martinique n'a pas répondu à l'enquête, les résultats sont donc à nuancer, particulièrement en ce qui concerne le total MEN/MESR.

Tout programme confondu, le pourcentage des agents non titulaires sur missions permanentes par rapport aux personnels titulaires est de 61,8 %. Ce chiffre est très supérieur à celui concernant les personnels BIATSS (20 %).

C'est au sein de l'enseignement supérieur que la part des agents contractuels sur mission permanente (CDD et CDI) est la plus importante en atteignant 62,9 % des effectifs de titulaires, versus 35,4 % concernant les personnels BIATSS. Dans l'enseignement scolaire, ils représentent 50,7 % des effectifs de titulaires, versus 9,2 % pour les personnels BIATSS. Ces éléments indiquent que le recrutement de personnels dans la filière ITRF aboutit dans plus de la moitié des cas au recrutement d'agents non titulaires sur mission permanentes. Les besoins ne sont donc pas comblés systématiquement par des personnels titulaires. Toutefois, les établissements ont une logique de prérecrutement : les agents sont d'abord recrutés en CDD avant d'être reconnus par l'ouverture d'un concours qui leur permet d'être titularisés.



É Les agents non-titulaires selon le genre

	MEN			MESR			MEN + MESR		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Agents non titulaires	86	102	188	980	1 698	2 678	1 066	1 800	2 866

Les femmes représentent 62 % des effectifs d'agents non-titulaires; cette part est plus importante au sein du MESR où elle atteint 63 %.

É Les agents non titulaires sur mission permanentes et sur missions temporaires de remplacement selon l'ancienneté au sein de l'établissement

	MEN	MESR	MEN + MESR
Moins de 1 an	31	815	846
de 1 an à 2 ans	29	485	514
de 2 ans à 3 ans	18	352	370
de 3 ans à 4 ans	26	274	300
de 4 ans à 5 ans	16	204	220
de 5 ans à 6 ans	17	125	142
6 ans et plus	51	423	474
Total ANT	188	2 678	2 866

La comparaison de l'ancienneté des agents non titulaires au sein de chaque ministère fait apparaître une ancienneté plus importante pour les personnels de l'enseignement scolaire (27 % ont une ancienneté supérieure à 6 ans dans l'enseignement scolaire, versus 15 % dans l'enseignement supérieur). A l'inverse, au sein de l'enseignement supérieur, la part des effectifs la plus importante se situe dans la tranche « moins de 1 an », avec 30 % des effectifs.

Si on prend l'ensemble des effectifs (MEN et MESR), c'est dans la tranche d'âge des moins de 1 an que la part est la plus importante avec 29 % des effectifs.

é Les agents non-titulaires éligibles à l'un de recrutements réservés en 2013

	MEN	MESR	MEN + MESR
Total ANT en CDD éligibles à l'un des recrutements réservés en 2013	28	257	285
... dont sur mission temporaire	2	22	24
... dont sur missions permanentes	26	235	261
Part des ANT éligibles à l'un des recrutements réservés en 2013 sur l'ensemble des ANT en CDD	21%	12%	13%
Total ANT en CDD	133	2 130	2 263

Le total s'élève à 2 85 personnes, ce qui correspond à 13 % des ANT, qui sont éligibles à l'un des recrutements réservés en 2013. Ceux-ci sont plus nombreux au sein du MESR.

é Les agents non-titulaires « CDisés » au titre de la loi du 12 mars 2012 et après la loi

	MEN	MESR	MEN + MESR
CDI	55	548	603
... dont cdisés au titre de la loi du 12 mars 2012	6	87	93
... dont cdisés après le 12 mars 2012	5	46	51

Le nombre de CDisés au titre de la loi du 12 mars 2012 représente 15 % du nombre de CDI. 51 agents non-titulaires ont été « CDisés » après la loi du 12 mars 2012, soit 8 % des agents en CDI.

② La part des agents non titulaires sur mission permanente sur les personnels titulaires en 2012 par académie

	MEN			MESR			MEN/MESR		
	Agents contractuels sur missions permanentes	Agents titulaires	% par rapport aux effectifs titulaires	Agents contractuels sur missions permanentes	Agents titulaires	% par rapport aux effectifs titulaires	Agents contractuels sur missions permanentes	Agents titulaires	% par rapport aux effectifs titulaires
Administration centrale (*)	3	34	9%		2		3	36	8%
Aix-Marseille	1	13	8%	66	142	46%	67	155	43%
Amiens	2	2	100%	31	36	86%	33	38	87%
Besançon	6	7	86%	41	50	82%	47	57	82%
Bordeaux	1	3	33%	123	125	98%	124	128	97%
Caen	3	5	60%	15	44	34%	18	49	37%
Clermont-Ferrand	3	11	27%	13	48	27%	16	59	27%
Corse	1	3	33%	9	14	64%	10	17	59%
Créteil	21	7	300%	77	164	47%	98	171	57%
Dijon	0	6	0%	90	47	191%	90	53	170%
Grenoble	0	2	0%	45	148	30%	45	150	30%
Guadeloupe	0	4	0%	14	8	175%	14	12	117%
Guyane	0	4	0%	0	6	0%	0	10	0%
Lille	5	8	63%	120	173	69%	125	181	69%
Limoges	2	2	100%	20	23	87%	22	25	88%
Lyon	7	9	78%	170	205	83%	177	214	83%
Martinique		6	-	0	2	0%		8	-
Mayotte	0		-	0		-	0		-
Montpellier	3	9	33%	102	121	84%	105	130	81%
Nancy-Metz	2	4	50%	98	122	80%	100	126	79%
Nantes	4	20	20%	116	116	100%	120	136	88%
Nice	2	8	25%	30	55	55%	32	63	51%
Nouvelle Calédonie	0		-	0		-	0		-
Orléans-Tours	1	10	10%	52	83	63%	53	93	57%
Paris	6	55	11%	221	505	44%	227	560	41%
Poitiers	45	21	214%	18	57	32%	63	78	81%
Polynésie Française	2		-	0		-	2		-
Reims	5	6	83%	28	32	88%	33	38	87%
Rennes	5	10	50%	58	137	42%	63	147	43%
Réunion	0	5	0%	16	25	64%	16	30	53%
Rouen	0	8	0%	40	67	60%	40	75	53%
Saint-Pierre-et-Miquelon	0		-	0		-	0		-
Strasbourg	3	6	50%	47	125	38%	50	131	38%
Toulouse	2	6	33%	79	178	44%	81	184	44%
Versailles	19	12	158%	158	154	103%	177	166	107%
Wallis et Futuna	1		-	0		-	1		-
Etranger	0		-	0		-	0		-
Total général	155	306	50,7%	1 897	3 014	62,9%	2 052	3 320	62%

(*) Administration centrale : l'ensemble des agents contractuels est comptabilisé au MEN

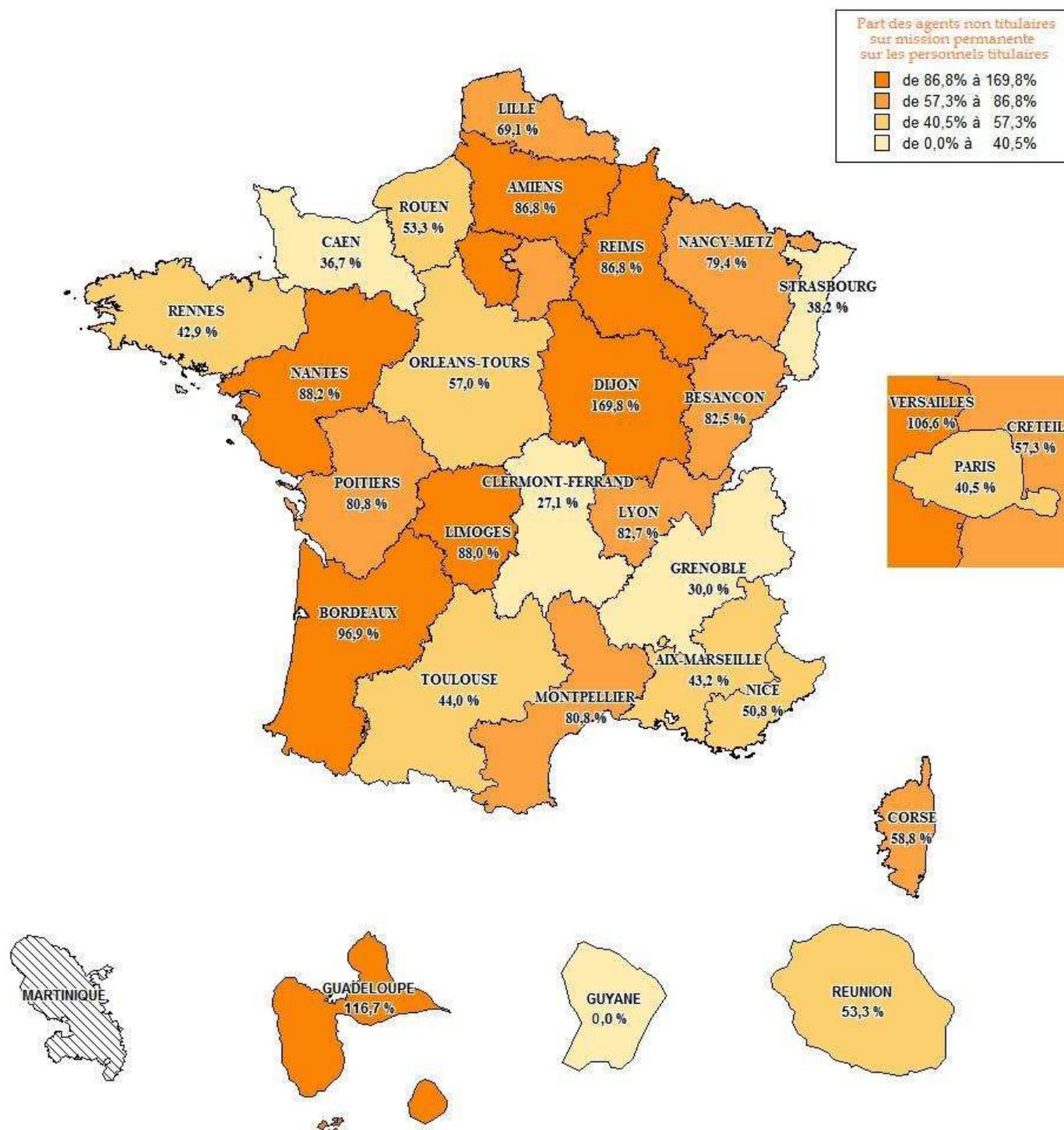
Note : L'académie de la Martinique n'a pas répondu à l'enquête ANT ; par ailleurs, les effectifs des agents titulaires des COM n'ont pas été pris en compte (cellule grisées foncées). Les résultats sont donc à nuancer, en particulier pour le total MEN/MESR.

La part des agents non-titulaires effectuant une mission permanente sur les effectifs d'agents titulaires atteint 61,8 %. Cette part est particulièrement importante à Dijon (170 %).

En rapportant l'ensemble des contractuels (mission permanente en CDD et CDI) sur l'ensemble des titulaires dans l'enseignement scolaire, le taux est de 50,7 % ; ce sont les académies de Créteil, Poitiers et Versailles qui ont les taux les plus importants d'agents non titulaires.

Dans l'enseignement supérieur, ce taux est de 62,9 % ; les taux sont particulièrement importants, notamment à Dijon et en Guadeloupe.

é Illustration de la part des agents non titulaires sur mission permanente sur les personnels titulaires ASI



L'académie de Dijon a une proportion importante d'agents non-titulaires sur mission permanente.

É La part des agents non titulaires CDisés dans le cadre exceptionnel de la loi du 12 mars 2012

	MEN			MESR			MEN / MESR		
	Agents contractuels en CDI	ANT CDisés dans le cadre exceptionnel de la loi du 12 mars 2012	% CDisés dans le cadre de la loi du 12 mars 2012 par rapport à l'ensemble des CDI	Agents contractuels en CDI	ANT CDisés dans le cadre exceptionnel de la loi du 12 mars 2012	% CDisés dans le cadre de la loi du 12 mars 2012 par rapport à l'ensemble des CDI	Agents contractuels en CDI	ANT CDisés dans le cadre exceptionnel de la loi du 12 mars 2012	% CDisés dans le cadre de la loi du 12 mars 2012 par rapport à l'ensemble des CDI
Administration centrale (*)	3	0	0%				3	0	0%
Aix-Marseille	0	0	-	24	0	0%	24	0	0%
Amiens	0	0	-	9	1	11%	9	1	11%
Besançon	0	0	-	13	3	23%	13	3	23%
Bordeaux	0	0	-	25	10	40%	25	10	40%
Caen	2	0	0%	6	3	50%	8	3	38%
Clermont-Ferrand	2	0	0%	5	1	20%	7	1	14%
Corse	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Créteil	13	1	8%	25	8	32%	38	9	24%
Dijon	0	0	-	26	3	12%	26	3	12%
Grenoble	0	0	-	24	0	0%	24	0	0%
Guadeloupe	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Guyane	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Lille	2	1	50%	42	6	14%	44	7	16%
Limoges	0	0	-	9	0	0%	9	0	0%
Lyon	0	0	-	47	10	21%	47	10	21%
Martinique				0	0	-			
Mayotte	0	0	-	0	0	-			-
Montpellier	2	0	0%	15	1	7%	17	1	6%
Nancy-Metz	2	1	50%	40	3	8%	42	4	10%
Nantes	3	1	33%	9	4	44%	12	5	42%
Nice	0	0	-	3	2	67%	3	2	67%
Nouvelle Calédonie	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Orléans-Tours	0	0	-	16	1	6%	16	1	6%
Paris	4	0	0%	56	10	18%	60	10	17%
Poitiers	12	0	0%	8	5	63%	20	5	25%
Polynésie Française	2	0	0%	0	0	-	2	0	0%
Reims	0	0	-	11	2	18%	11	2	18%
Rennes	2	1	50%	29	1	3%	31	2	6%
Réunion	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Rouen	0	0	-	5	2	40%	5	2	40%
Saint-Pierre-et-Miquelon	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Strasbourg	0	0	-	29	2	7%	29	2	7%
Toulouse	0	0	-	28	4	14%	28	4	14%
Versailles	5	1	20%	44	5	11%	49	6	12%
Wallis et Futuna	1	0	0%	0	0	-	1	0	0%
Etranger	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Total général	55	6	10,9%	548	87	15,9%	603	93	15,4%

(*) Administration centrale : l'ensemble des agents contractuels est comptabilisé au MEN

Note : L'académie de la Martinique n'a pas répondu à l'enquête ANT. Les résultats sont donc à nuancer, en particulier pour le total MEN/MESR.

15,4 % des agents en CDI l'ont été dans le cadre de la loi du 12 mars 2012, avec respectivement 15,9 % pour le MESR et 10,9 % au sein du MEN.

Les académies qui ont le pourcentage le plus important de « CDisés » dans le cadre de la loi du 12 mars 2012, sont celles de Nice, Nantes, Bordeaux et Rouen.

III. Effectifs du corps par mission et programme budgétaire

④ Effectifs du corps par programme budgétaire

	Enseignement scolaire	Enseignement supérieur	Total général
	Soutien de la politique de l'éducation nationale	Formations supérieures et recherche universitaire	
Total corps ASI	306	3014	3320

Les assistants ingénieurs en activité se répartissent à 90,8 % sur le programme du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, et à 9,2 % sur le programme « soutien » du ministère de l'éducation nationale.

④ Répartition des effectifs par académie et programme budgétaire

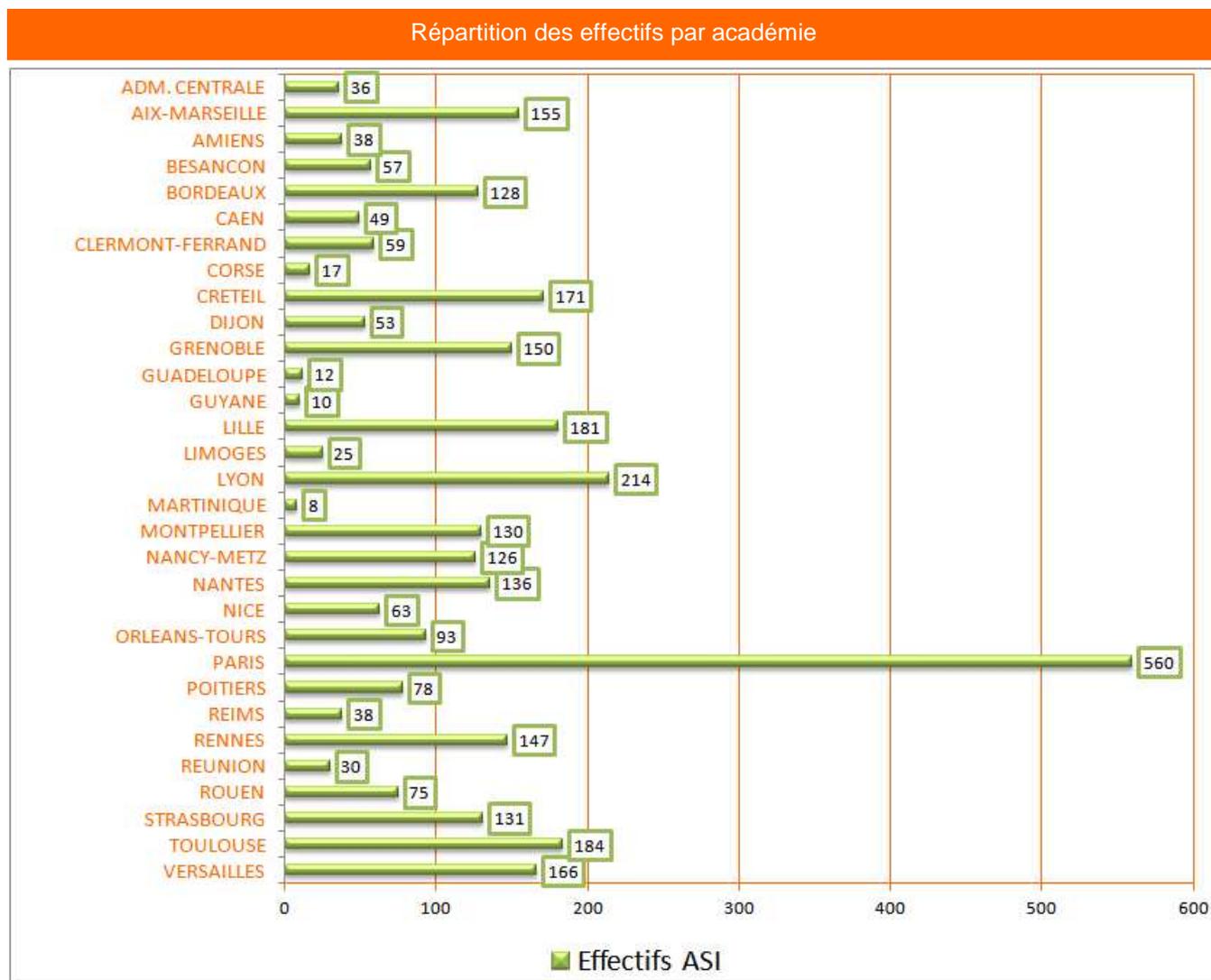
	Enseignement scolaire	Enseignement supérieur	Total général	%
	Soutien de la politique de l'éducation nationale	Formations supérieures et recherche universitaire		
ADM. CENTRALE	34	2	36	1,1%
AIX-MARSEILLE	13	142	155	4,7%
AMIENS	2	36	38	1,1%
BESANCON	7	50	57	1,7%
BORDEAUX	3	125	128	3,9%
CAEN	5	44	49	1,5%
CLERMONT-FERRAND	11	48	59	1,8%
CORSE	3	14	17	0,5%
CRETEIL	7	164	171	5,2%
DIJON	6	47	53	1,6%
GRENOBLE	2	148	150	4,5%
GUADELOUPE	4	8	12	0,4%
GUYANE	4	6	10	0,3%
LILLE	8	173	181	5,5%
LIMOGES	2	23	25	0,8%
LYON	9	205	214	6,4%
MARTINIQUE	6	2	8	0,2%
MONTPELLIER	9	121	130	3,9%
NANCY-METZ	4	122	126	3,8%
NANTES	20	116	136	4,1%
NICE	8	55	63	1,9%
ORLEANS-TOURS	10	83	93	2,8%
PARIS	55	505	560	16,9%
POITIERS	21	57	78	2,3%
REIMS	6	32	38	1,1%
RENNES	10	137	147	4,4%
REUNION	5	25	30	0,9%
ROUEN	8	67	75	2,3%
STRASBOURG	6	125	131	3,9%
TOULOUSE	6	178	184	5,5%
VERSAILLES	12	154	166	5,0%
Total général	306	3014	3320	100%

C'est au sein de l'académie de Paris que la part des effectifs d'ASI est la plus importante avec 16,9 %, suivie par l'académie de Lyon avec 6,4 %. Ces académies ont la particularité d'être le siège d'un nombre important d'établissements de l'enseignement supérieur.

IV. Effectifs du corps par académie

A. Effectifs par académie

④ Répartition des effectifs par académie

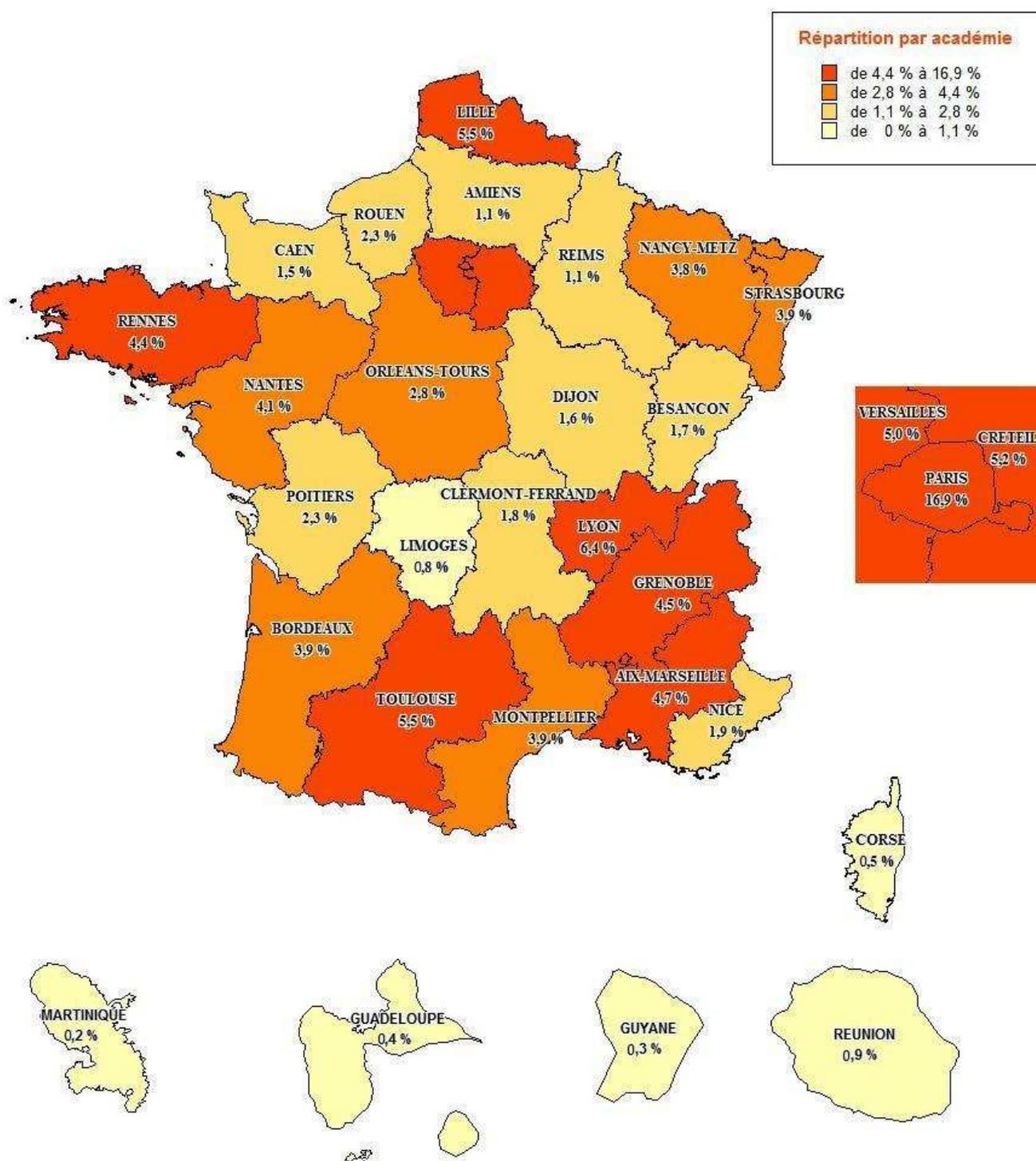


C'est dans l'académie de Paris que les effectifs de personnels ASI sont les plus importants et dans les académies d'outre-mer qu'ils sont le moins nombreux.

La part des effectifs d'ASI dans l'académie de Paris est liée au nombre élevé d'établissements d'enseignement supérieur et de grands établissements nationaux situés dans cette académie.

É Illustration de la répartition des effectifs du corps par académie

Répartition du nombre d'ASI par académie



Sources : Annuaire AGORA et POPPEE ITRF, au 1er juin 2012 - DGRH C1-1

Lecture de la carte : Sur l'ensemble des effectifs d'assistants ingénieurs, 5,5 % sont présents dans l'académie de Lille.

Ce sont les académies de Paris, Versailles, Créteil Lyon, Toulouse et Lille qui ont le plus grand nombre d'ASI.

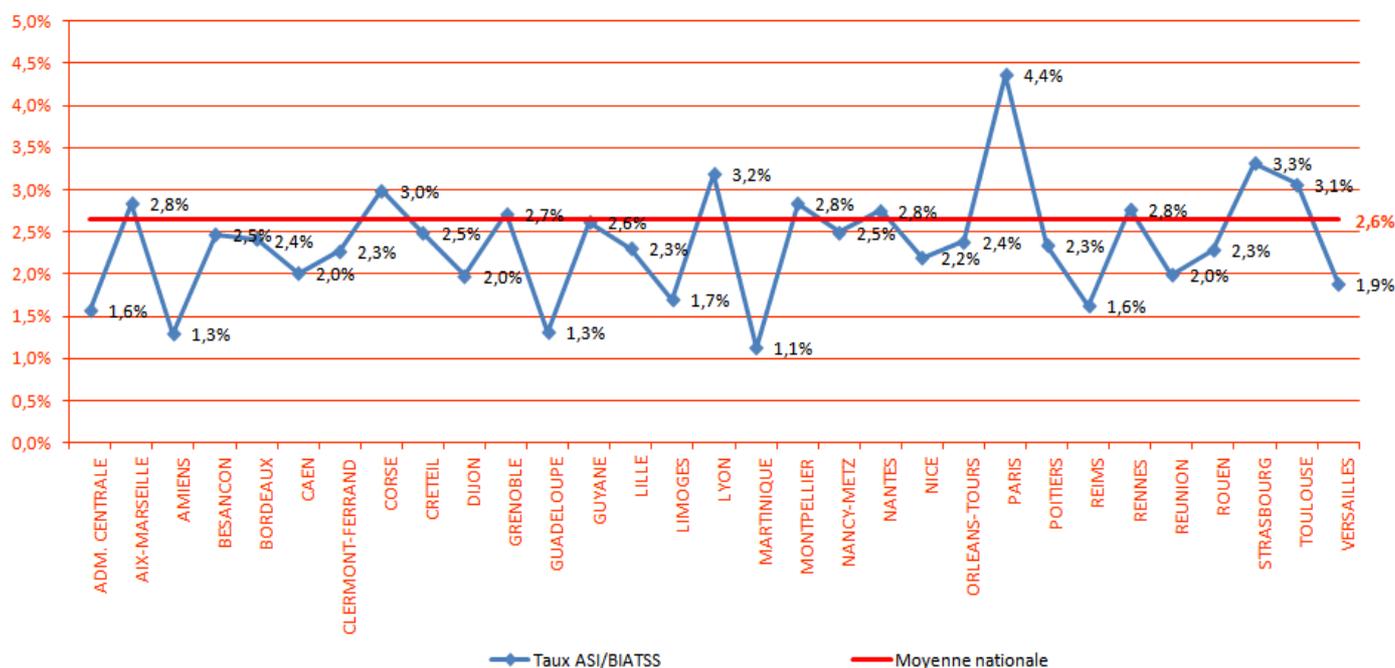
B. Effectifs par académie par rapport aux effectifs BIATSS

③ Répartition des assistants ingénieurs par rapport à l'ensemble des personnels BIATSS (au 1^{er} juin 2012)

	ASI	BIATSS	Taux
ADM. CENTRALE	36	2 289	1,6%
AIX-MARSEILLE	155	5 456	2,8%
AMIENS	38	2 932	1,3%
BESANCON	57	2 304	2,5%
BORDEAUX	128	5 312	2,4%
CAEN	49	2 433	2,0%
CLERMONT-FERRAND	59	2 590	2,3%
CORSE	17	568	3,0%
CRETEIL	171	6 856	2,5%
DIJON	53	2 676	2,0%
GRENOBLE	150	5 523	2,7%
GUADELOUPE	12	915	1,3%
GUYANE	10	382	2,6%
LILLE	181	7 853	2,3%
LIMOGES	25	1 472	1,7%
LYON	214	6 711	3,2%
MARTINIQUE	8	710	1,1%
MONTPELLIER	130	4 581	2,8%
NANCY-METZ	126	5 049	2,5%
NANTES	136	4 931	2,8%
NICE	63	2 874	2,2%
ORLEANS-TOURS	93	3 894	2,4%
PARIS	560	12 815	4,4%
POITIERS	78	3 337	2,3%
REIMS	38	2 341	1,6%
RENNES	147	5 299	2,8%
REUNION	30	1 506	2,0%
ROUEN	75	3 288	2,3%
STRASBOURG	131	3 953	3,3%
TOULOUSE	184	5 998	3,1%
VERSAILLES	166	8 831	1,9%
Total général	3 320	125 679	2,6%

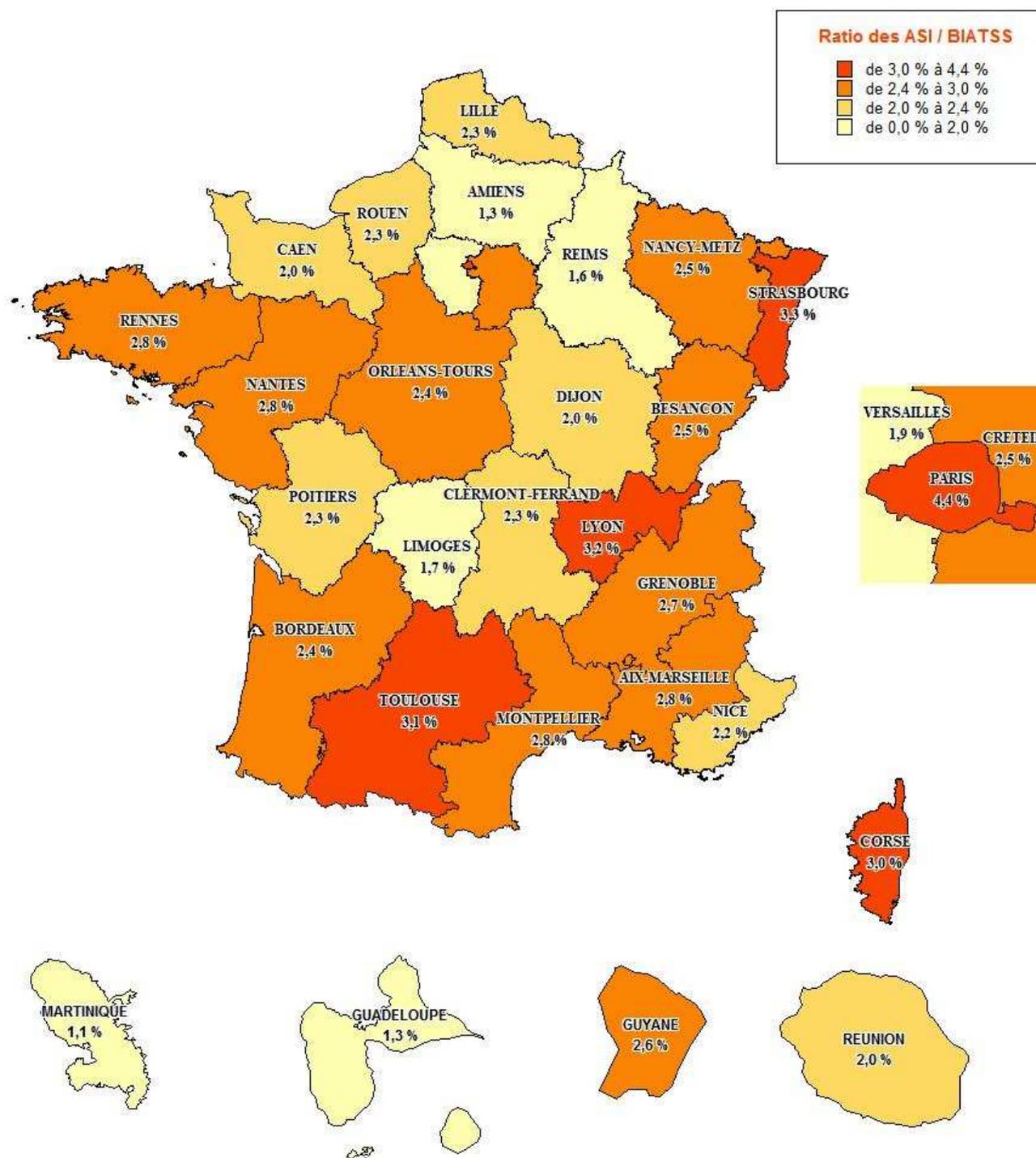
Les assistants ingénieurs représentent 2,6 % de l'ensemble des effectifs des personnels BIATSS en activité.

Ils sont plus nombreux parmi les personnels BIATSS dans l'académie de Paris (4,4 %), ce qui s'explique par la présence de nombreux établissements d'enseignement supérieur.



é Cartographie de la répartition des assistants ingénieurs par rapport aux personnels BIATSS (au 1^{er} juin 2012)

Part des assistants ingénieurs sur les personnels BIATSS par académie



Sources : Annuaire AGORA et POPPEE ITRF, au 1er juin 2012 - DGRH C1-1

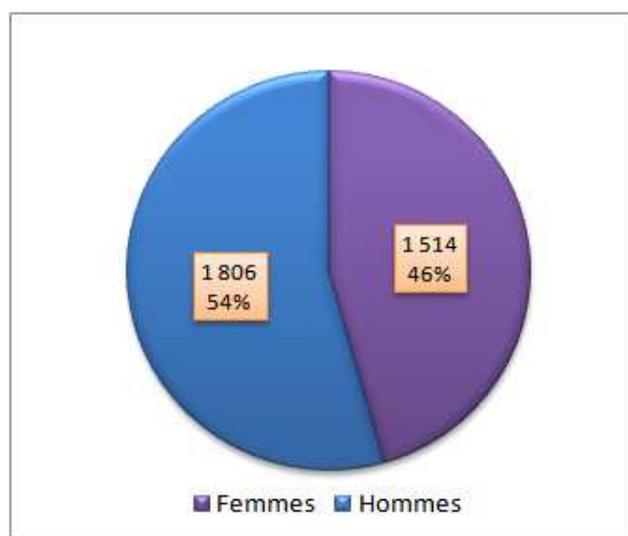
C'est dans l'académie de Paris que le taux d'assistants ingénieurs parmi les personnels BIATSS est le plus important, compte tenu du nombre élevé d'établissements d'enseignement supérieur dans cette académie, suivi par les académies de Strasbourg, Lyon et Toulouse.

V. Effectifs du corps par genre et âge

A. Effectifs par genre

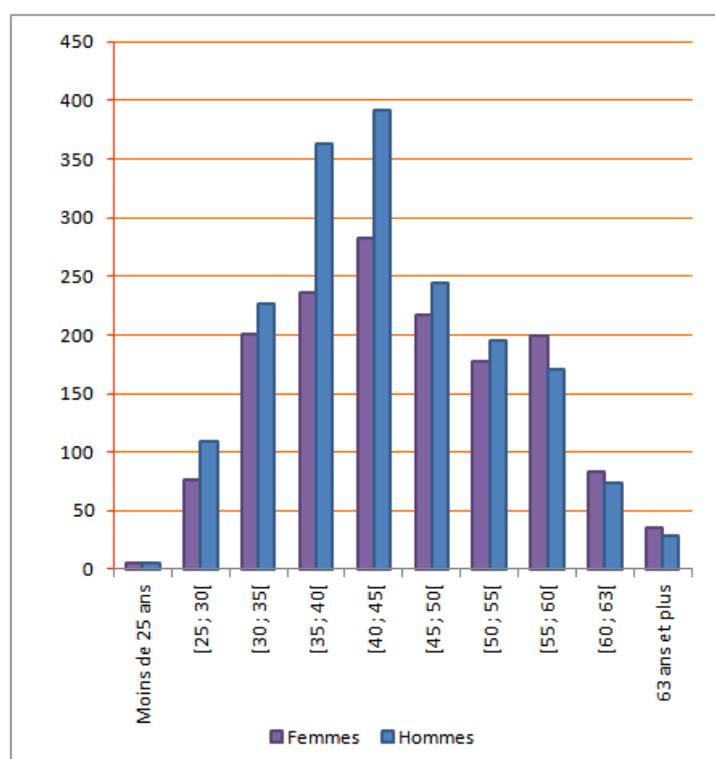
⑥ Parité dans le corps des assistants ingénieurs

Parité dans le corps des ASI



	Femmes	Hommes	Total général
ASI	1 514	1 806	3 320
%	46%	54%	100%

Parité dans le corps par tranche d'âge



Ces données illustrent que la profession est plutôt masculine, puisque les hommes représentent 54% du corps des ASI.

La pyramide des âges fait apparaître que la tranche d'âge des 40-45 ans est la plus nombreuse.

La comparaison de la parité fait apparaître une part plus importante d'hommes jusqu'à l'âge de 55 ans. Ensuite la proportion s'inverse et la part des femmes est plus importante.

Les BAP au sein desquelles les femmes sont majoritaires, sont par ordre d'importance la BAP J (gestion et pilotage) avec 86% des effectifs, suivie par la BAP A (sciences du vivant) avec 75,3 % et la BAP F (IDCCE). A l'inverse, les femmes sont peu présentes au sein de la BAP C (sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique).

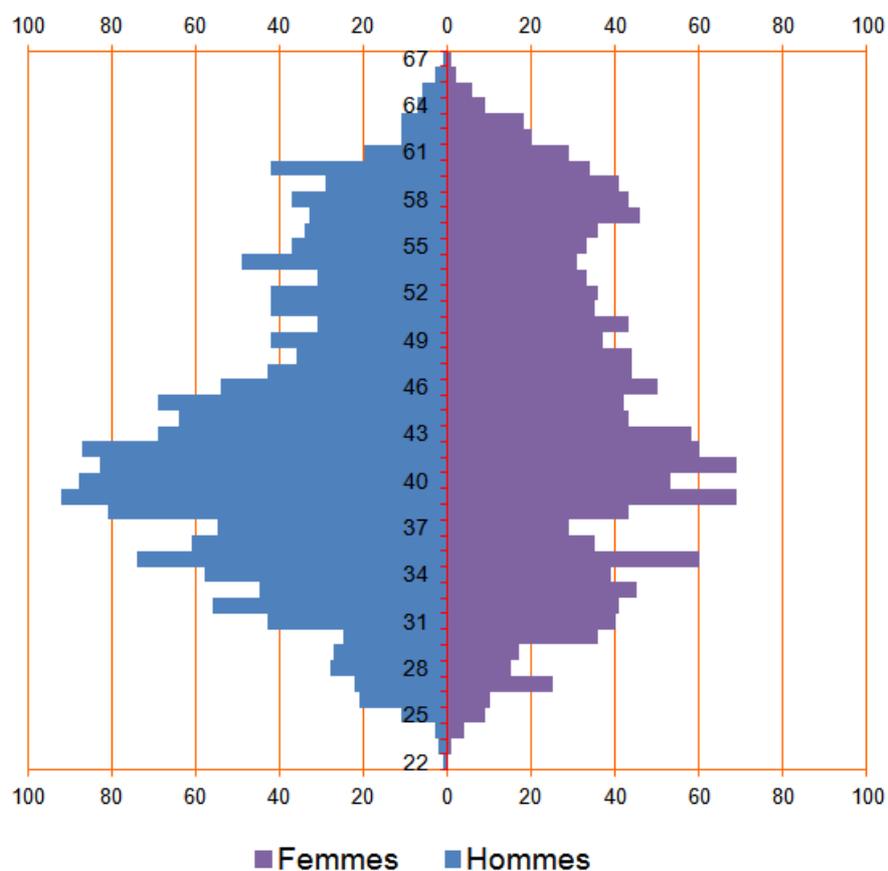
Parité dans le corps par branche d'activité professionnelle

	Hommes	Femmes	TOTAL	% femmes
BAP A Sciences du vivant	70	213	283	75,3%
BAP B Sciences chimiques sciences des matériaux	89	87	176	49,4%
BAP C Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	317	36	353	10,2%
BAP D Sciences humaines et sociales	12	11	23	47,8%
BAP E Informatiques, statistiques et calcul scientifiques	723	158	881	17,9%
BAP F Informations, documentation, culture, communication, édition	168	199	367	54,2%
BAP G Patrimoine, logistique, prévention et restauration	248	42	290	14,5%
BAP J Gestion et pilotage	127	778	905	86,0%
- Non renseignés	97	76	173	43,9%

Source : Bureau C2-2 : le périmètre concernant les effectifs est différent

④ Les pyramides des âges

Pyramide des âges dans le corps des ASI



Pour les hommes et les femmes, c'est à l'âge de 38 ans que les effectifs sont les plus importants.

B. Effectifs par âge

É Les âges moyens par sexe et grade

Age moyen des personnels selon le sexe et le grade						
	Femmes	Age	Hommes	Age	Ensemble	Age
ASI	1514	44,5	1806	43,1	3320	43,7
	<i>Min</i>	23	<i>Min</i>	22	<i>Min</i>	22
	<i>Max</i>	67	<i>Max</i>	67	<i>Max</i>	67

Dans le corps des ASI, l'âge moyen est de 43,7 ans, légèrement supérieur pour les femmes.

L'âge varie de 22 à 67 ans, avec peu de différence entre les hommes et les femmes.

Les académies qui ont un âge moyen élevé sont celles de la Guadeloupe, l'administration centrale, la Martinique, Créteil et Amiens.



L'âge médian est de 43 ans.

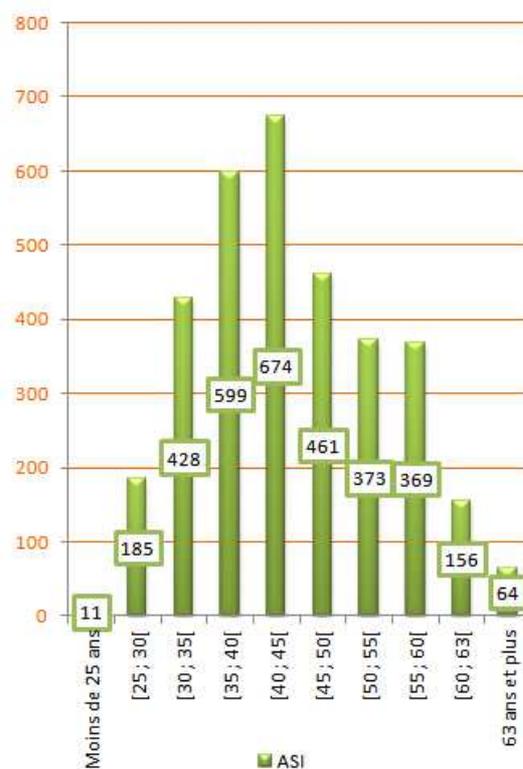
	Effectifs en activité	
	Effectifs	Age moyen
ADM. CENTRALE	36	47,9
AIX-MARSEILLE	155	44,0
AMIENS	38	44,7
BESANCON	57	43,9
BORDEAUX	128	43,0
CAEN	49	41,5
CLERMONT-FERRAND	59	43,7
CORSE	17	44,4
CRETEIL	171	44,7
DIJON	53	41,4
GRENOBLE	150	43,2
GUADELOUPE	12	51,3
GUYANE	10	40,2
LILLE	181	43,2
LIMOGES	25	43,7
LYON	214	44,0
MARTINIQUE	8	47,9
MONTPELLIER	130	43,8
NANCY-METZ	126	44,2
NANTES	136	42,3
NICE	63	44,8
ORLEANS-TOURS	93	41,4
PARIS	560	44,5
POITIERS	78	44,3
REIMS	38	43,4
RENNES	147	43,0
REUNION	30	42,7
ROUEN	75	42,7
STRASBOURG	131	43,6
TOULOUSE	184	45,0
VERSAILLES	166	41,9
Total général	3 320	43,7

É Les effectifs par tranche d'âge

Les effectifs par tranche d'âge et par sexe

		ASI	%
Moins de 25 ans	Femmes	5	0,15%
	Hommes	6	0,18%
Moins de 25 ans		11	0,33%
de 25 à 30 ans	Femmes	76	2,29%
	Hommes	109	3,28%
de 25 à 30 ans		185	5,57%
de 30 à 35 ans	Femmes	201	6,05%
	Hommes	227	6,84%
de 30 à 35 ans		428	12,89%
de 35 à 40 ans	Femmes	236	7,11%
	Hommes	363	10,93%
de 35 à 40 ans		599	18,04%
de 40 à 45 ans	Femmes	283	8,52%
	Hommes	391	11,78%
de 40 à 45 ans		674	20,30%
de 45 à 50 ans	Femmes	217	6,54%
	Hommes	244	7,35%
de 45 à 50 ans		461	13,89%
de 50 à 55 ans	Femmes	178	5,36%
	Hommes	195	5,87%
de 50 à 55 ans		373	11,23%
de 55 à 60 ans	Femmes	199	5,99%
	Hommes	170	5,12%
de 55 à 60 ans		369	11,11%
de 60 à 63 ans	Femmes	83	2,50%
	Hommes	73	2,20%
de 60 à 63 ans		156	4,70%
63 ans et +	Femmes	36	1,08%
	Hommes	28	0,84%
63 ans et +		64	1,93%
Total général		3 320	100%

Les effectifs par tranche d'âge



Dans le corps des ASI, l'effectif le plus important se situe dans la tranche des 40/45 ans, avec 20,3 % de l'ensemble de l'effectif, et dans celle des 35/40 ans avec 18 % des effectifs.

Il s'agit donc d'un corps jeune.

Par ailleurs, depuis le passage aux RCE en 2007, il y a eu une augmentation régulière des recrutements au sein du corps ce qui explique que la tranche d'âge relativement jeune des 40 à 45 ans, soit la plus importante.

En outre, le fait que ce corps soit à grade unique implique que pour une progression de carrière, le seul moyen est de changer de corps.

É Répartition des effectifs par académie et par tranche d'âge

	Moins de 40 ans		de 40 à 50 ans		50 ans et plus		Total général	
ADM. CENTRALE	8	0,7%	11	1,0%	17	1,8%	36	1,1%
	22,2%		31%		47,2%		100%	
AIX-MARSEILLE	56	4,6%	57	5,0%	42	4,4%	155	4,7%
	36,1%		37%		27,1%		100%	
AMIENS	15	1,2%	9	0,8%	14	1,5%	38	1,1%
	39,5%		24%		36,8%		100%	
BESANCON	22	1,8%	17	1,5%	18	1,9%	57	1,7%
	38,6%		30%		31,6%		100%	
BORDEAUX	43	3,5%	53	4,7%	32	3,3%	128	3,9%
	33,6%		41%		25,0%		100%	
CAEN	18	1,5%	26	2,3%	5	0,5%	49	1,5%
	36,7%		53%		10,2%		100%	
CLERMONT-FERRAND	24	2,0%	16	1,4%	19	2,0%	59	1,8%
	40,7%		27%		32,2%		100%	
CORSE	5	0,4%	7	0,6%	5	0,5%	17	0,5%
	29,4%		41%		29,4%		100%	
CRETEIL	53	4,3%	62	5,5%	56	5,8%	171	5,2%
	31,0%		36%		32,7%		100%	
DIJON	26	2,1%	17	1,5%	10	1,0%	53	1,6%
	49,1%		32%		18,9%		100%	
GRENOBLE	62	5,1%	45	4,0%	43	4,5%	150	4,5%
	41,3%		30%		28,7%		100%	
GUADELOUPE	1	0,1%	3	0,3%	8	0,8%	12	0,4%
	8,3%		25%		66,7%		100%	
GUYANE	5	0,4%	4	0,4%	1	0,1%	10	0,3%
	50,0%		40%		10,0%		100%	
LILLE	67	5,5%	66	5,8%	48	5,0%	181	5,5%
	37,0%		36%		26,5%		100%	
LIMOGES	8	0,7%	10	0,9%	7	0,7%	25	0,8%
	32,0%		40%		28,0%		100%	
LYON	75	6,1%	74	6,5%	65	6,8%	214	6,4%
	35,0%		35%		30,4%		100%	
MARTINIQUE	2	0,2%	2	0,2%	4	0,4%	8	0,2%
	25,0%		25%		50,0%		100%	
MONTPELLIER	49	4,0%	39	3,4%	42	4,4%	130	3,9%
	37,7%		30%		32,3%		100%	
NANCY-METZ	45	3,7%	40	3,5%	41	4,3%	126	3,8%
	35,7%		32%		32,5%		100%	
NANTES	52	4,3%	55	4,8%	29	3,0%	136	4,1%
	38,2%		40%		21,3%		100%	
NICE	20	1,6%	22	1,9%	21	2,2%	63	1,9%
	31,7%		35%		33,3%		100%	
ORLEANS-TOURS	40	3,3%	35	3,1%	18	1,9%	93	2,8%
	43,0%		38%		19,4%		100%	
PARIS	204	16,7%	166	14,6%	190	19,8%	560	16,9%
	36,4%		30%		33,9%		100%	
POITIERS	26	2,1%	28	2,5%	24	2,5%	78	2,3%
	33,3%		36%		30,8%		100%	
REIMS	13	1,1%	18	1,6%	7	0,7%	38	1,1%
	34,2%		47%		18,4%		100%	
RENNES	55	4,5%	58	5,1%	34	3,5%	147	4,4%
	37,4%		39%		23,1%		100%	
REUNION	13	1,1%	10	0,9%	7	0,7%	30	0,9%
	43,3%		33%		23,3%		100%	
ROUEN	31	2,5%	24	2,1%	20	2,1%	75	2,3%
	41,3%		32%		26,7%		100%	
STRASBOURG	49	4,0%	45	4,0%	37	3,8%	131	3,9%
	37,4%		34%		28,2%		100%	
TOULOUSE	57	4,7%	68	6,0%	59	6,1%	184	5,5%
	31,0%		37%		32,1%		100%	
VERSAILLES	79	6,5%	48	4,2%	39	4,1%	166	5,0%
	47,6%		29%		23,5%		100%	
Total général	1 223	100%	1 135	100%	962	100%	3 320	100%
	37%		34%		29%		100%	

Lecture : Dans l'académie d'Amiens, les personnels de moins de 40 ans représentent 39,5 % des effectifs de l'académie, ceux de 40 à 50 ans, 24 % et ceux de plus de 50 ans 36,8 %.(lecture horizontale)

Ces données sont croisées avec les effectifs et leur pourcentage comparé entre les académies (lecture verticale). Ainsi, les 30 assistants ingénieurs affectés dans l'académie de la Réunion, représentent 0,9 % de l'ensemble des effectifs de toutes les académies.

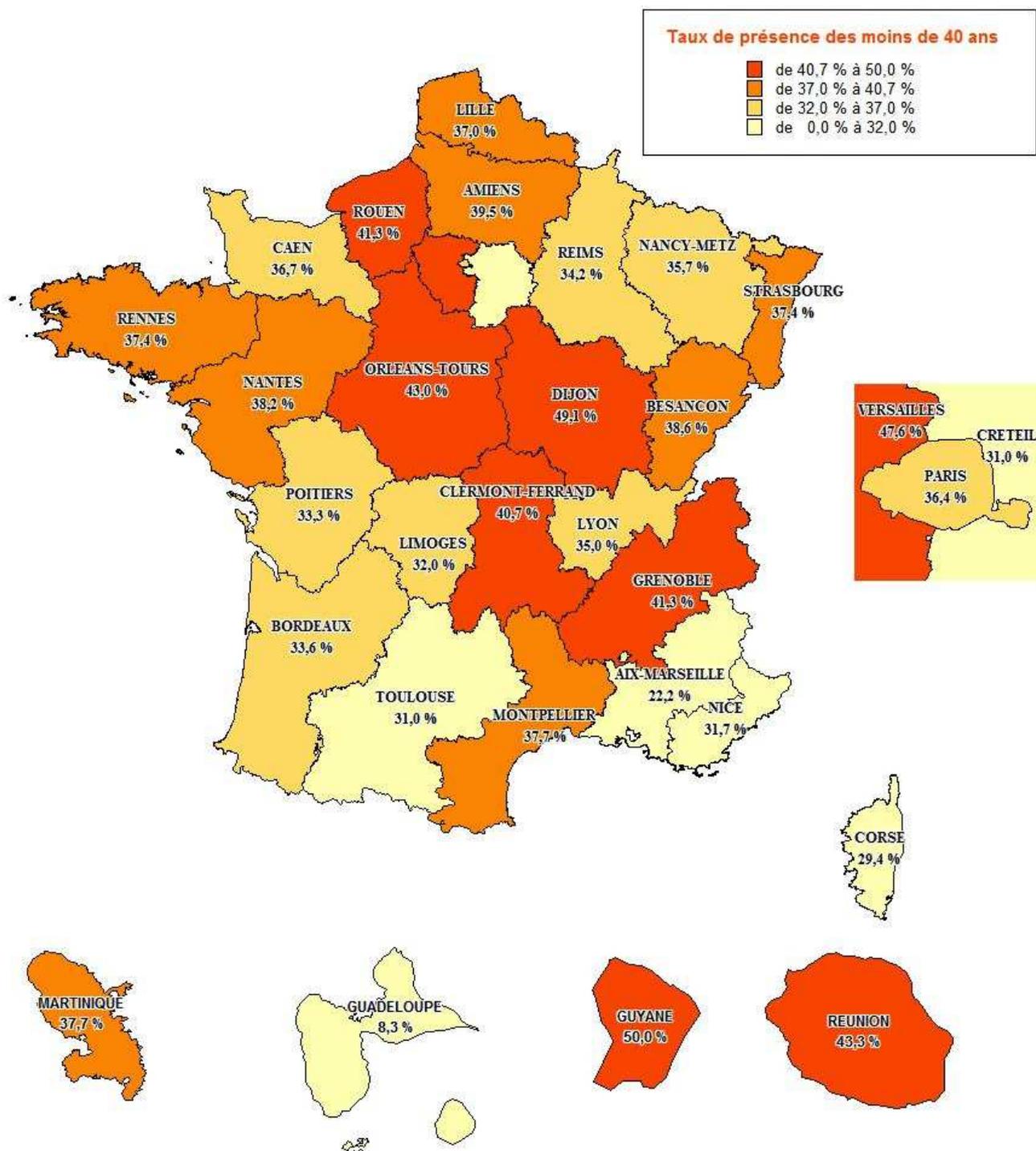
La part d'ASI dans la tranche d'âge des plus de 50 ans, est la plus importante dans celles de la Guadeloupe, la Martinique, en administration centrale et à Paris.

Les académies dont la part d'ASI, ayant entre 40 et 50 ans est la plus élevée, sont celles de Reims, Nantes, Limoges, Bordeaux.

La part d'ASI, dans la tranche d'âge des moins de 40 ans, est la plus importante dans les académies de Guyane, Dijon et Versailles.

É Illustration de la répartition des effectifs âgés de moins de 40 ans par académie

Taux de présence des agents de moins de 40 ans par académie

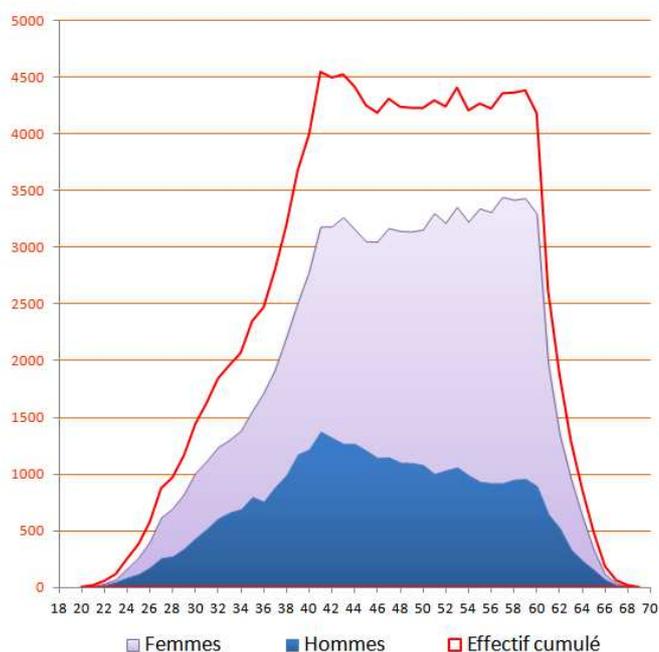


Sources : Annuaires AGORA et POPPEE ITRF, au 1^{er} juin 2012- DGRH C1-1

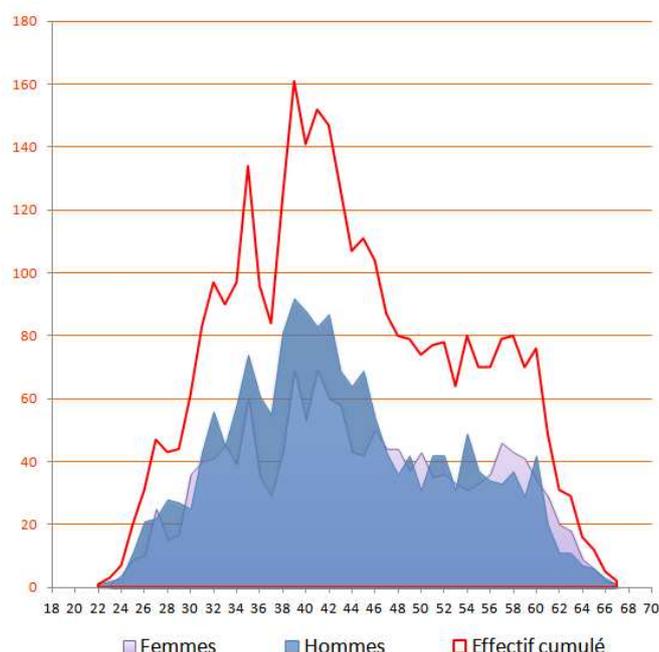
Les académies les plus « jeunes » (la tranche d'âge des moins de 40 ans) sont celles de Guyane, Dijon, Versailles, Orléans-Tours, la Réunion, Grenoble, Rouen et Clermont-Ferrand.

É Les effectifs par âge et genre

Répartition des personnels BIATSS par âge



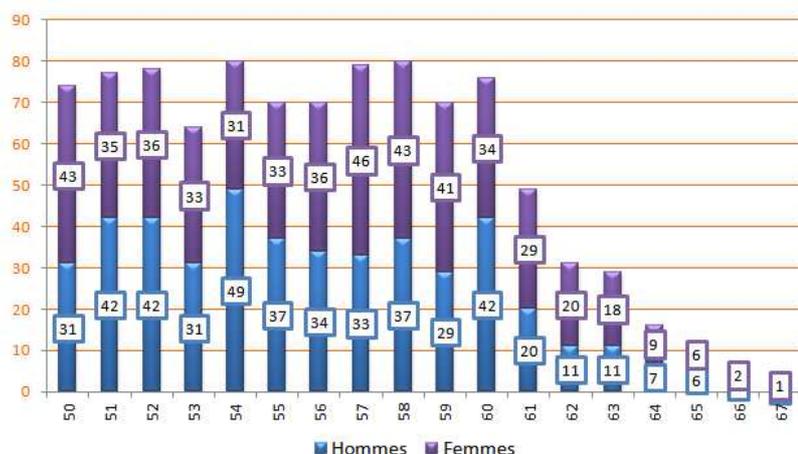
Répartition du corps des ASI par âge



Concernant le corps des assistants ingénieurs, la pyramide des âges s'étend de 22 à 66 ans, avec un « pic » à 40 ans.

En comparaison, la répartition des personnels BIATSS fait apparaître une proportion plus importante de femmes, et une dispersion en termes d'âge un peu plus large, de 19 à 68 ans.

É Les effectifs âgés de 50 ans et plus



AGE	Sexe		Corps
	Hommes	Femmes	
50	31	43	74
51	42	35	77
52	42	36	78
53	31	33	64
54	49	31	80
55	37	33	70
56	34	36	70
57	33	46	79
58	37	43	80
59	29	41	70
60	42	34	76
61	20	29	49
62	11	20	31
63	11	18	29
64	7	9	16
65	6	6	12
66	3	2	5
67	1	1	2

Les personnels de 50 ans et plus représentent 29 % des effectifs du corps des assistants ingénieurs ; la part des femmes dans cette tranche d'âge est supérieure à celle des hommes.

Total 50 ans et plus	466	496	962
Effectif total	1 806	1 514	3 320
% sur effectif total	26%	33%	29%

VI. Les évolutions

A. Evolution des effectifs du corps

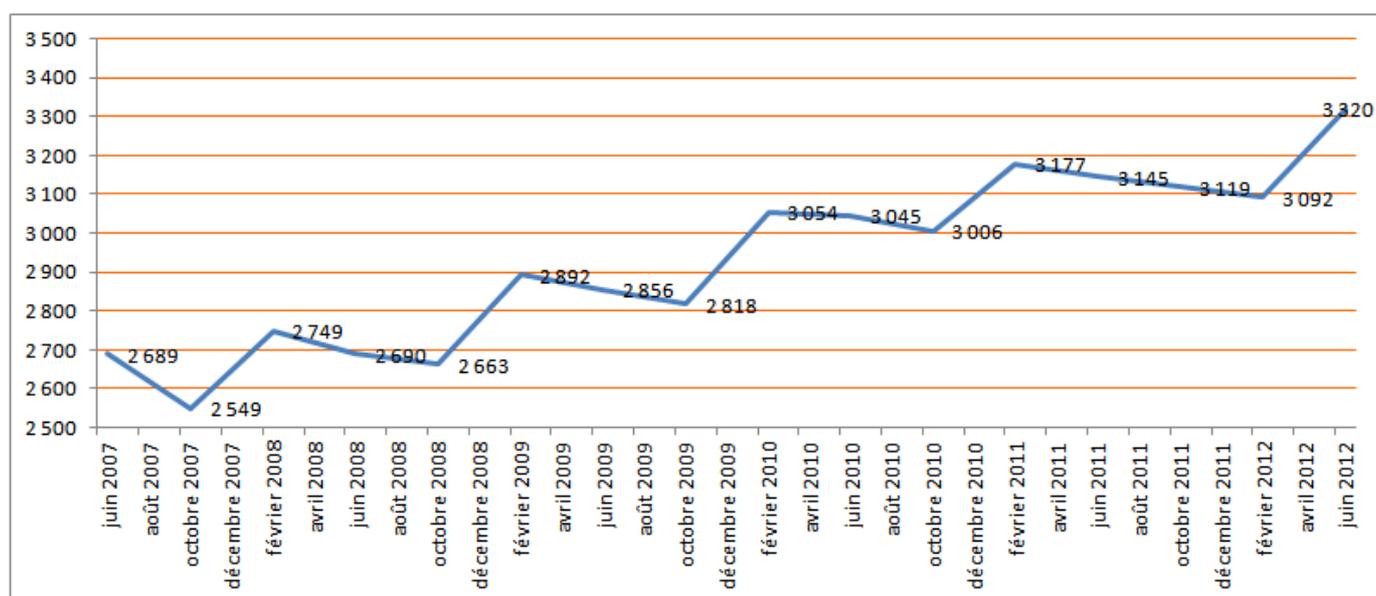
⑥ L'évolution des effectifs entre 2007 et 2012

	Hommes	Femmes	Total
juin 2007	1 651	1 038	2 689
octobre 2007	1 566	983	2 549
février 2008	1 651	1 098	2 749
juin 2008	1 611	1 079	2 690
octobre 2008	1 590	1 073	2 663
février 2009	1 690	1 202	2 892
juin 2009	1 640	1 216	2 856
octobre 2009	1 620	1 198	2 818
février 2010	1 717	1 337	3 054
juin 2010	1 709	1 336	3 045
octobre 2010	1 693	1 313	3 006
février 2011	1 756	1 421	3 177
juin 2011	1 726	1 419	3 145
octobre 2011	1 718	1 401	3 119
février 2012	1 693	1 399	3 092
juin 2012	1 806	1 514	3 320

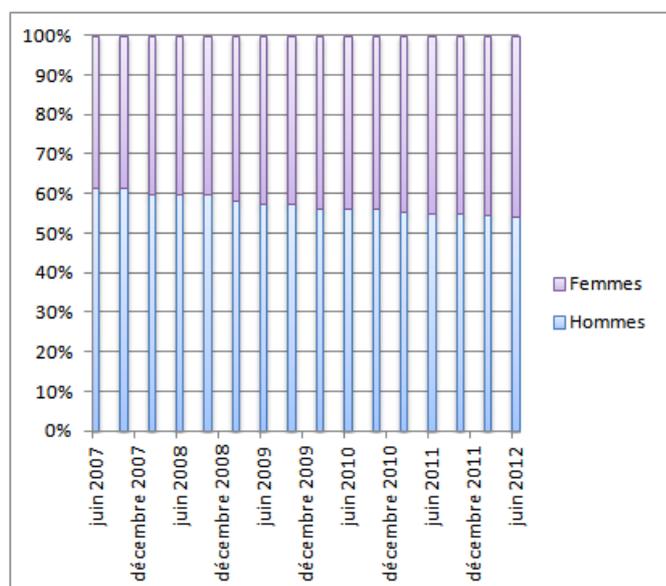
On constate entre juin 2007 et juin 2011, une hausse régulière des effectifs qui sont passés de 2 689 à 3 320 assistants ingénieurs, soit une augmentation de 23 % environ.

Cette augmentation liée à la requalification des missions et au repyramidage de la filière ITRF, est engagée depuis plusieurs années, et notamment depuis la loi LRU d'août 2007.

Même si le nombre de postes offerts aux recrutements diminue légèrement (voir p.38), les effectifs continuent à augmenter du fait de la politique de requalification des emplois de catégorie B en catégorie A ; ainsi, il y a eu, depuis 2009, plus de recrutements effectués que les besoins issus des sorties (notamment les départs en retraite qui ont diminué).



É L'évolution des effectifs par genre entre 2007 et 2012

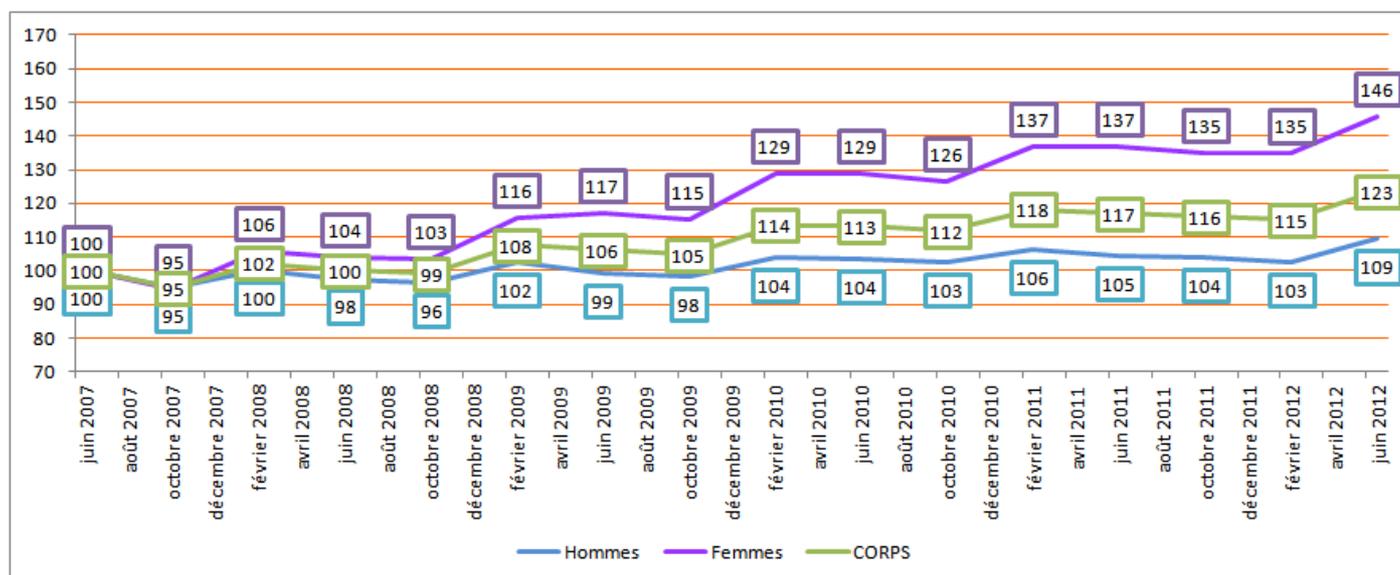


	Hommes	Femmes	Total
juin 2007	61%	39%	100%
octobre 2007	61%	39%	100%
février 2008	60%	40%	100%
juin 2008	60%	40%	100%
octobre 2008	60%	40%	100%
février 2009	58%	42%	100%
juin 2009	57%	43%	100%
octobre 2009	57%	43%	100%
février 2010	56%	44%	100%
juin 2010	56%	44%	100%
octobre 2010	56%	44%	100%
février 2011	55%	45%	100%
juin 2011	55%	45%	100%
octobre 2011	55%	45%	100%
février 2012	55%	45%	100%
juin 2012	54%	46%	100%

La parité a évolué légèrement en faveur des femmes qui représentaient 39 % des effectifs du corps en juin 2007, et 46 % en juin 2012. Il y a donc un rééquilibrage de la répartition entre les hommes et les femmes.

É L'évolution en base 100 (réf. Juin 2007)

Evolution par genre en base 100 (juin 2007)



En affinant l'observation de l'évolution des effectifs par grade en base 100 entre juin 2007 et juin 2012, il apparaît que les effectifs ont augmenté aussi bien pour les hommes que pour les femmes mais davantage pour cette dernière catégorie.

B. Evolution des branches d'activités professionnelles

É Les évolutions des BAP en pourcentage

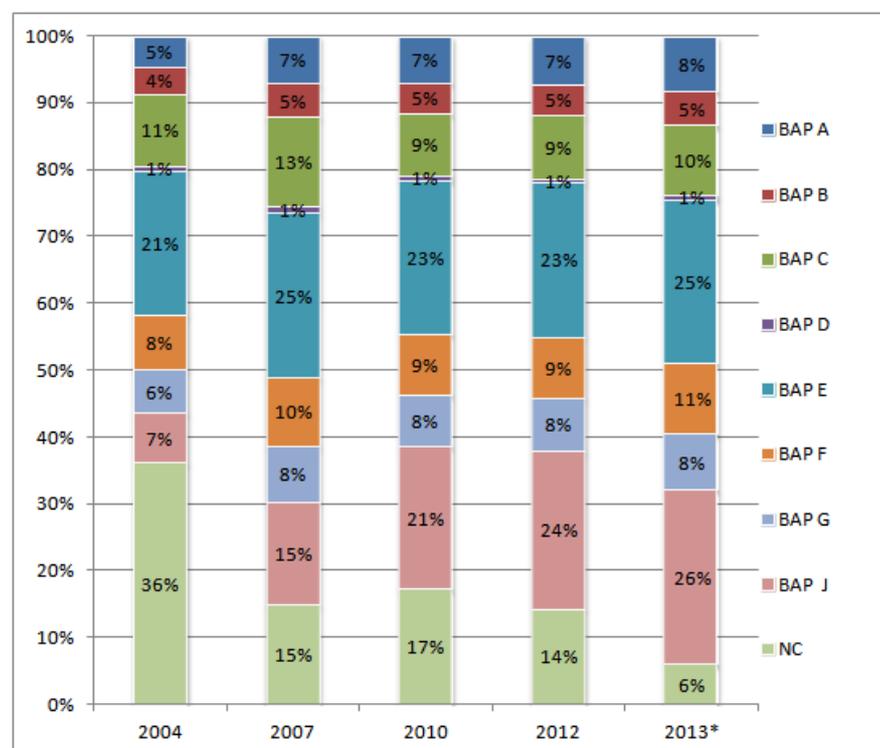
	2004	2007	2010	2012	2013*
BAP A	5%	7%	7%	7%	8%
BAP B	4%	5%	5%	5%	5%
BAP C	11%	13%	9%	9%	10%
BAP D	1%	1%	1%	1%	1%
BAP E	21%	25%	23%	23%	25%
BAP F	8%	10%	9%	9%	11%
BAP G	6%	8%	8%	8%	8%
BAP J	7%	15%	21%	24%	26%
NC	36%	15%	17%	14%	6%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

* situation au 01/06/2013

En 2012, c'est au sein de la BAP J (gestion et pilotage) que la part des effectifs est la plus importante, suivi par la BAP E (informatique, statistiques et calcul scientifique).

L'évolution de 2004 à 2012 n'indique pas de changement important au sein des BAP, sauf pour la BAP J qui a augmenté de manière importante sur la période ; de 21 % en 2010 en raison notamment de la fusion en 2009 des BAP H et I, jusqu'à 26 % en 2013.

Elle représente 26 % du corps en 2013, du fait des choix de politique RH des établissements, qui privilégient l'approche métier de la filière ITRF à l'approche pluridisciplinaire de la filière administrative.



CARRIERE



I. Recrutements et avancements

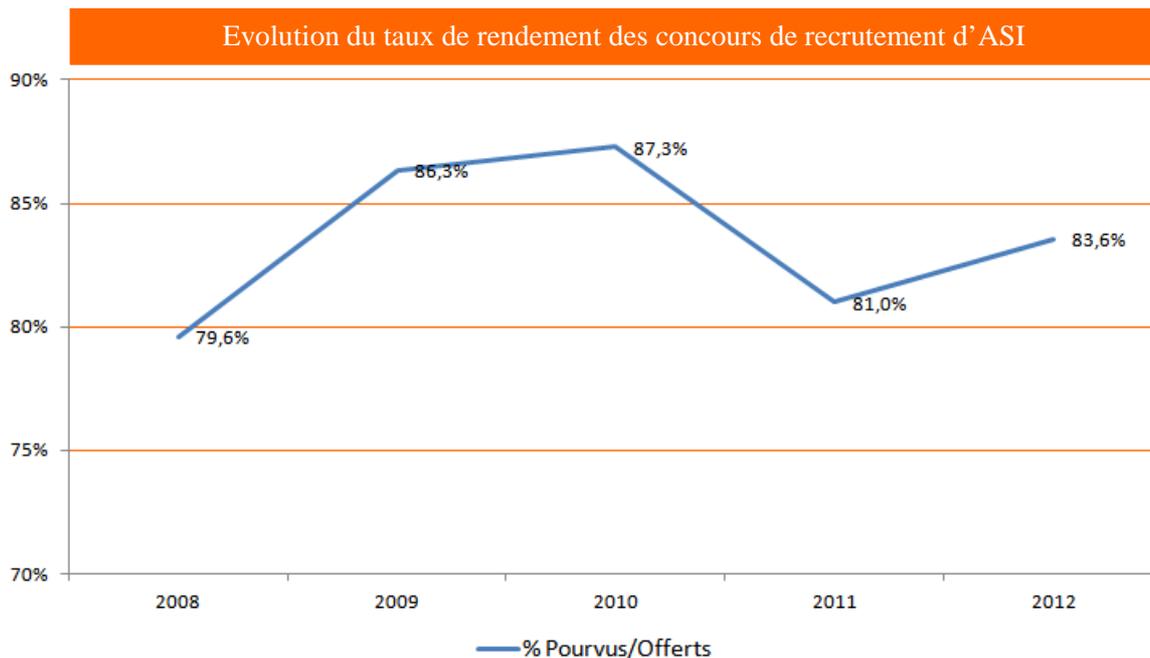
A. Recrutements - Généralités

É Postes offerts et pourvus pour le recrutement dans le corps

Année	offerts	pourvus	dont ens. scolaire	dont ens. sup	dont autres	% Pourvus/Offerts
2008	554	441	-	-	-	79,6%
2009	549	474	27	439	8	86,3%
2010	456	398	27	365	6	87,3%
2011	484	392	48	343	1	81,0%
2012	426	356	-	-	-	83,6%
Rendement moyen	2 469	2 061				83,5%

Le nombre de postes offerts aux concours a tendance à diminuer depuis 2008 (554 postes offerts au total en 2008 et 426 postes offerts en 2012).

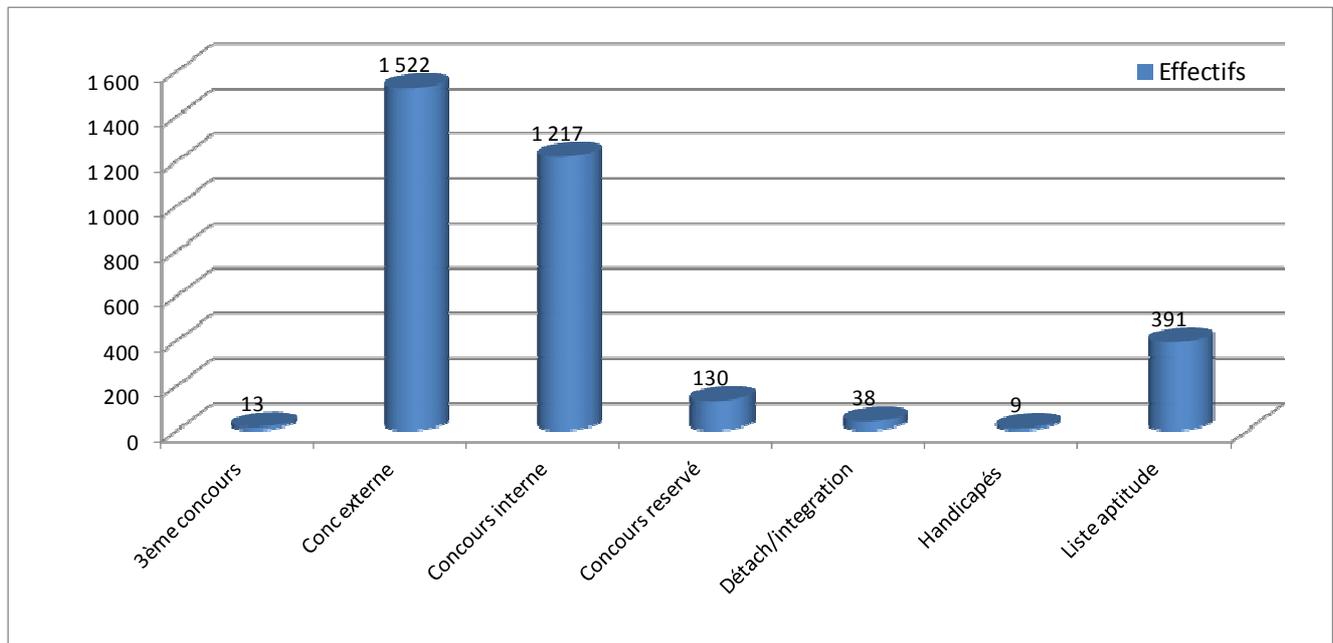
Le taux de rendement des concours est assez stable aux alentours de 83 % avec un pic en 2009 et 2010 avec respectivement 86 % et 87 % de postes pourvus.



É Modes d'accès dans le corps pour les agents en activité au 1^{er} juin 2012

Mode d'accès corps	Effectifs	Taux
3 ^{ème} concours	13	0%
Conc externe	1 522	46%
Concours interne	1 217	37%
Concours réservé	130	4%
Détach/integration	38	1%
Handicapés	9	0%
Liste aptitude	391	12%
Total général	3 320	100%

Le concours externe et le concours interne constituent le mode d'accès le plus important (avec 46 % et 37 % des effectifs), suivis par la liste d'aptitude (12%).

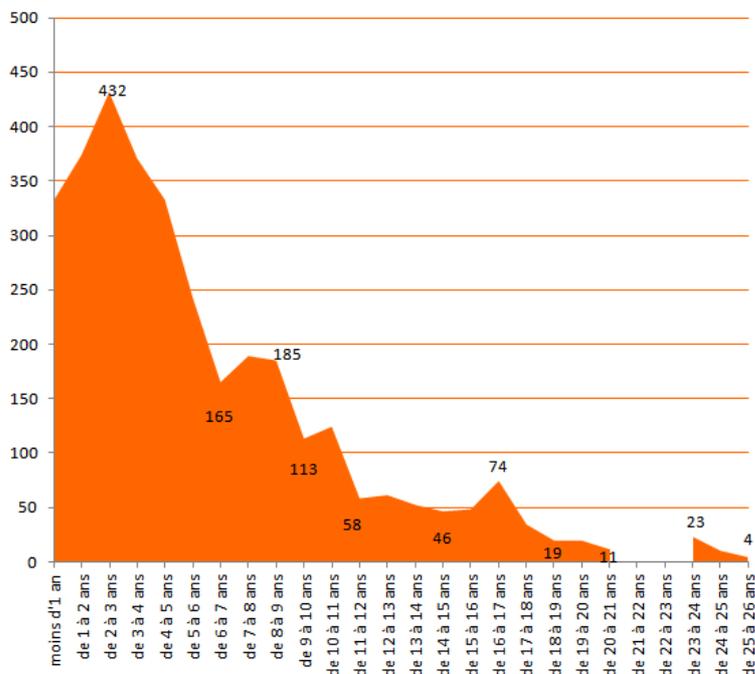


B. Entrées dans le corps

É Ancienneté dans le corps

Ancienneté dans le corps

	Effectifs	Taux
moins d'1 an	332	10,0%
de 1 à 2 ans	374	11,3%
de 2 à 3 ans	432	13,0%
de 3 à 4 ans	371	11,2%
de 4 à 5 ans	333	10,0%
de 5 à 6 ans	243	7,3%
de 6 à 7 ans	165	5,0%
de 7 à 8 ans	189	5,7%
de 8 à 9 ans	185	5,6%
de 9 à 10 ans	113	3,4%
de 10 à 11 ans	124	3,7%
de 11 à 12 ans	58	1,7%
de 12 à 13 ans	61	1,8%
de 13 à 14 ans	52	1,6%
de 14 à 15 ans	46	1,4%
de 15 à 16 ans	48	1,4%
de 16 à 17 ans	74	2,2%
de 17 à 18 ans	34	1,0%
de 18 à 19 ans	19	0,6%
de 19 à 20 ans	19	0,6%
de 20 à 21 ans	11	0,3%
de 21 à 22 ans		0,0%
de 22 à 23 ans		0,0%
de 23 à 24 ans	23	0,7%
de 24 à 25 ans	10	0,3%
de 25 à 26 ans	4	0,1%
TOTAL	3 320	100%



La part la plus importante des effectifs d'ASI (13 %) a entre 2 ans et 3 ans d'ancienneté, suivie par les tranches 1 à 2 ans (11,3 %) et 3 à 4 ans (11,3 %). Au total, 55 % des effectifs ont moins de 5 ans d'ancienneté. Cette analyse doit cependant être relativisée du fait de la fusion de certains établissements qui entraîne un redémarrage de l'ancienneté pour les agents déjà en poste au sein de celui-ci, notamment pour l'académie d'Aix-Marseille et celle de Nancy-Metz.

C'est donc un « corps jeune » : seuls 17,4 % des effectifs ont plus de 10 ans d'ancienneté dans le corps.

é Entrées dans le corps au titre de l'année 2012

	MEN	MESR	dont MESR hors RCE	dont RCE	AUTRES	TOTAL
Total autres entrées	1	28	1	27	2	31
...Réintégrations	1	16	1	15		17
...Détachements/réintégration		12		12	2	14
Total concours	35	239	22	217		274
...Concours externe	11	107	5	102		118
...Concours interne	20	97	9	88		117
...Travailleurs handicapés		3	1	2		3
...Liste complémentaire externe	1	13		13		14
...Liste complémentaire interne	3	19	7	12		22
Entrées par LA	15	67	12	55		82
Total général des entrées	51	334	35	299	2	387

L'entrée par concours représente 70 % des entrées dans le corps au titre de l'année 2012 (les concours internes et externes sont équivalents en terme d'effectifs) et la liste d'aptitude représente 21 %. Les autres entrées (réintégrations et détachement) représentent 8 % des entrées dans le corps.

Les entrées au sein du MESR sont prépondérantes au sein de ce corps et représentent 86 % du total des effectifs (MESR, MEN et autres).

É Origine des lauréats du concours d'assistants ingénieurs

	2008			2009			2010			2011		
	Ext.	Int.	3 ^{ème} conc.	Ext.	Int.	3 ^{ème} conc.	Ext.	Int.	3 ^{ème} conc.	Ext.	Int.	3 ^{ème} conc.
Filière ITRF	Tch CE		30			22		4	37			23
	Tch CS		19		3	16		12		38		61
	Tch CN	42	61		39	54	36	53		3		16
	Adt P1C				1	54						1
	Adt P2C	2	2		5			3	3		3	
	Adt 1C		1			3		1	2		1	2
	Adt 2C		2		1	3			1		1	
TOTAL ITRF	44	115	0	49	152	0	44	108	0	46	103	0
Education nationale	Saenes CE	1	6		1	4		4		1	4	
	Saenes CS		2			8		3			8	
	Saenes CN	5	28		4	19		20		4	19	
	Adjaenes 1C	1	3		1	1		2		1	1	
	Adjaenes 2C	2	2									
TOTAL Education nationale	9	41	0	6	32	0	0	29	0	6	32	0
Fonctionnaires autres ministères, FPT, FPH	Tech CNRS				1			1			1	
	Tech INRETS				1						1	
	Tech INRA										2	
	OPHLM	1			2							
TOTAL fonctionnaires, autres	1	0	0	4	0	0	0	1	0	4	0	0
Non fonctionnaires	Contr. mm étab	53	19	1	41	16		13		41	16	
	Contr. autre étab	37			33	1		2		33	1	
	Contr. INSERM											
	Contr. CNRS											
	Privé	15			7						7	
	Néant	3			5						5	
TOTAL non fonctionnaires	108	19	1	86	17	0	0	15	0	86	17	0
Autres	4	0	0	3	1	0	4	1	0	103	55	0
TOTAL Autres	4	0	0	3	1	0	4	1	0	103	55	0
TOTAL GENERAL	166	175	1	148	202	0	48	154	0	245	207	0

Précision : Il s'agit des lauréats dont l'origine est identifiée

Les lauréats du concours ASI externe sont principalement issus de personnes non-fonctionnaires au départ (35 % des lauréats en 2011), ou contractuels dans le même établissement (16 %). Ceux qui sont issus de la filière ITRF représentent 18 % des effectifs du concours externe en 2011. Ce sont principalement des techniciens de classe normale, voire de classe supérieure. Les lauréats du concours interne sont très majoritairement des techniciens, et dans une moindre mesure (environ 15 % en moyenne) des secrétaires administratifs.

É Les recrutements par type de concours et par BAP en 2012

BAP	Concours Externe							Concours Interne						
	Nombre de postes	Inscrits	Admissibles	Admis LP	Admis LC	Affectés	Nombre de postes concours infructueux	Nombre de postes	Inscrits	Admissibles	Admis LP	Admis LC	Affectés	Nombre de postes concours infructueux
A sciences du vivant	16	645	135	15	10	15	1	7	53	29	6	5	7	1
B sciences chimiques et sciences des matériaux	6	176	32	5	6	5	1	4	18	11	4	2	4	0
C sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	11	92	24	8	5	7	3	7	43	23	4	5	4	3
D sciences humaines et sociales	2	28	3	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
E informatique, statistique et calcul scientifique	37	1 527	460	34	35	32	3	32	943	302	26	30	29	6
F information documentation, culture, communication, édition, TICE communication	22	684	152	18	19	16	4	16	234	120	12	13	11	4
G patrimoine, logistique, prévention et restauration	22	254	91	14	7	11	8	18	299	162	17	21	17	1
J Gestion et pilotage	56	4 003	634	48	36	43	5	74	3 782	1 163	58	64	58	16
Total	172	7 409	1 531	143	119	130	26	158	5 372	1 810	127	140	130	31

Source : Bureau des concours ITRF au MEN DGRH D5 - (2012)

BAP	Total						
	Nombre de postes	Inscrits	Admissibles	Admis LP	Admis LC	Affectés	Nombre de postes concours infructueux
A sciences du vivant	23	698	164	21	15	22	2
B sciences chimiques et sciences des matériaux	10	194	43	9	8	9	1
C sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	18	135	47	12	10	11	6
D sciences humaines et sociales	2	28	3	1	1	1	1
E informatique, statistique et calcul scientifique	69	2 470	762	60	65	61	9
F information documentation, culture, communication, édition, TICE communication	38	918	272	30	32	27	8
G patrimoine, logistique, prévention et restauration	40	553	253	31	28	28	9
J Gestion et pilotage	130	7 785	1 797	106	100	101	21
Total	330	12 781	3 341	270	259	260	57

Source : Bureau des concours ITRF au MEN DGRH D5 - (2012)

Le ratio du nombre de personnes affectées par rapport au nombre d'inscrits est plus favorable pour le concours interne que pour le concours externe (respectivement 2,4 % versus 1,8 %) ; tous les postes proposés ne sont pas pourvus (seulement 78 % le sont).

Le nombre de postes offerts et corrélativement le nombre de postes pourvus le sont principalement au sein de la BAP J (gestion et pilotage), suivie par la BAP E (informatique, statistiques et calcul scientifique).

Les recrutements par type de concours, BAP et emploi-type en 2012

BAP	Emploi-type	Concours Externe						
		Nombre de postes	Inscrits	Admissibles	Admis LP	Admis LC	Affectés	Nombre de postes concours infructueux
A sciences du vivant	ASS EN EXP ET INSTRUMENTATION BIO	4	79	21	4	2		
	ASS TECH ELEVAJE & PROO ANIMALE	1	7	0	0	0		1
	ASSISTANT EN TECHNIQUES BIOLOGIQUES	11	559	114	11	8		
Soins-totaux		16	643	135	15	10	15	1
B sciences chimiques et sciences des matériaux	ASS ELAB DE MAT EN COUCHES MINCES	2	24	6				1
	ASS EN TECH DES SC DES MAT CARACTERISAT	1	27	7	1	1		
	ASS EN TECHNIQUES D'ANALYSE CHIMIQUE	1	46	8	1	1		
	ASS EN TECHNIQUES DE SYNTHÈSE CHIMIQUE	2	79	11	2	3		
Soins-totaux		6	176	32	5	4	5	1
C sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	ASS EN INSTRUMENT. SCIENT ET TECH EXPCR.	5	64	15	4	6		1
	ASSISTANT ELECTROTECHNICIEN	1	3	1	1	0		
	ASSISTANT EN ETUDES MECANIQUES	1	4	1	1	0		
	ASSISTANT EN FABRICATION MECANIQUE	3	20	7	2	1		1
	ASSISTANT INGENIEUR EN TRAVAIL DU VERRE	1	1	0	0	0		1
Soins-totaux		11	92	24	8	7		3
D sciences humaines et sociales	ASSISTANT CARTOGRAPHIE	1	10	3	1	1		
	ASS EN PRODUCTION ET ANALYSE DE DONNEES	1	18	0	1	0		1
Soins-totaux		2	28	3	2	1		1
E informatique, statistique et calcul scientifique	ASSISTANT STATISTICIEN	2	18	4	2	1		
	DEVELOPPEUR. INTEGRATEUR. D'APPLICATIONS	6	100	38	5	5		1
	GESTIONNAIRE DE BASE DE DONNEES	4	37	12	3	0		1
	GESTIONNAIRE DE PARC INFO. ET TELECOM.	25	1 372	406	24	29		
Soins-totaux		37	1 527	460	34	35	32	3
F information documentation, culture, communication, édition, TICE, communication	ASS SYSTEMES & TECH AUDIOVISUELLES ET MM	1	15	3	1	1		
	ASSISTANT DE COMMUNICATION	6	231	58	4	4		2
	ASSISTANT DE FABRICATION	0	0	0	0	0		
	ASSISTANT DE L'ACTION CULTURELLE	1	30	4	1	1		
	ASSISTANT DE MEDIATION SCIENTIFIQUE	1	31	5	1	2		
	ASSISTANT DE REDACTION/EDITION	3	98	20	2	3		
	ASSISTANT DE RESSOURCES DOCUMENTAIRES	2	115	10	2	2		
	DESSINATEUR MAQUETTISTE INFOGRAPHISTE	3	87	22	2	3		1
Soins-totaux		21	657	152	18	19	16	4
G patrimoine, logistique, prévention et restauration	ASS TECH. MAINTENANCE ET TRX IMMOBILIERS	9	151	54	7	3		2
	ASSISTANT ESPACES VERTS/PAYSAGISTE	1	6	3	0	0		1
	ASSISTANT GESTION DONNEES PATRIMONIALES	6	36	17	3	3		3
	ASSISTANT HYGIENE SECURITE	4	43	15	4	1		
	ASSISTANT LOGISTIQUE	2	18	0	0	0		2
Soins-totaux		22	254	91	14	7	11	8
J Gestion et pilotage	ASS. EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	10	488	70	9	8		1
	ASS. EN GESTION FINANCIERE ET COMPTABLE	14	518	92	11	4		2
	ASS. EN INGENIERIE DE FORMATION CONTINUE	2	66	7	2	1		
	ASS. D'ORIENTATION ET D'INSERTION PROF.	2	72	16	2	2		
	ASSISTANT EN GESTION ADMINISTRATIVE	25	2 881	449	24	21		2
Soins-totaux		56	4 003	634	48	36	43	5
Total		172	7 409	1 531	143	119	130	26

BAP	Emploi-type	Concours Interne						
		Nombre de postes	Inscrits	Admissibles	Admis LP	Admis LC	Affectés	Nombre de postes concours infructueux
A sciences du vivant	ASS EN EXP ET INSTRUMENTATION BIO	3	10	6	3	0		
	ASS TECH ELEVAJE & PROO ANIMALE	0	0	0	0	0		
	ASSISTANT EN TECHNIQUES BIOLOGIQUES	4	43	23	3	5		1
Soins-totaux		7	53	29	6	5	7	1
B sciences chimiques et sciences des matériaux	ASS ELAB DE MAT EN COUCHES MINCES	0	0	0	0	0		
	ASS EN TECH DES SC DES MAT CARACTERISAT	3	6	5	3	0		
	ASS EN TECHNIQUES D'ANALYSE CHIMIQUE	1	12	6	1	2		
	ASS EN TECHNIQUES DE SYNTHÈSE CHIMIQUE	0	0	0	0	0		
Soins-totaux		4	18	11	4	2	4	
C sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	ASS EN INSTRUMENT. SCIENT ET TECH EXPCR.	3	32	16	3	3		
	ASSISTANT ELECTROTECHNICIEN	0	0	0	0	0		
	ASSISTANT EN ETUDES MECANIQUES	0	0	0	0	0		
	ASSISTANT EN FABRICATION MECANIQUE	2	9	6	1	2		1
	ASSISTANT INGENIEUR EN TRAVAIL DU VERRE	1	2	1	0	1		1
Soins-totaux		6	43	23	4	6	4	3
D sciences humaines et sociales	ASSISTANT CARTOGRAPHIE	0	0	0	0	0		
	ASS EN PRODUCTION ET ANALYSE DE DONNEES	0	0	0	0	0		
Soins-totaux		0	0	0	0	0		
E informatique, statistique et calcul scientifique	ASSISTANT STATISTICIEN	1	5	4	1	0		
	DEVELOPPEUR. INTEGRATEUR. D'APPLICATIONS	3	13	7	2	1		1
	GESTIONNAIRE DE BASE DE DONNEES	2	26	17	2	4		
	GESTIONNAIRE DE PARC INFO. ET TELECOM.	25	889	274	21	25		5
Soins-totaux		32	943	302	26	30	29	6
F information documentation, culture, communication, édition, TICE, communication	ASS SYSTEMES & TECH AUDIOVISUELLES ET MM	3	37	23	2	2		1
	ASSISTANT DE COMMUNICATION	2	24	10	1	1		
	ASSISTANT DE FABRICATION	0	0	0	0	0		
	ASSISTANT DE L'ACTION CULTURELLE	1	9	3	0	0		1
	ASSISTANT DE MEDIATION SCIENTIFIQUE	0	0	0	0	0		
	ASSISTANT DE REDACTION/EDITION	0	0	0	0	0		
	ASSISTANT DE RESSOURCES DOCUMENTAIRES	5	112	55	5	4		
	DESSINATEUR MAQUETTISTE INFOGRAPHISTE	1	12	5	1	2		
Soins-totaux		16	234	120	12	13	11	4
G patrimoine, logistique, prévention et restauration	ASS TECH. MAINTENANCE ET TRX IMMOBILIERS	7	115	39	7	10		
	ASSISTANT ESPACES VERTS/PAYSAGISTE	0	0	0	0	0		
	ASSISTANT GESTION DONNEES PATRIMONIALES	1	7	4	1	2		
	ASSISTANT HYGIENE SECURITE	3	33	14	2	2		1
	ASSISTANT LOGISTIQUE	6	139	63	6	7		
Soins-totaux		18	299	162	17	21	17	1
J Gestion et pilotage	ASS. EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	12	363	170	10	13		3
	ASS. EN GESTION FINANCIERE ET COMPTABLE	17	565	234	15	14		4
	ASS. EN INGENIERIE DE FORMATION CONTINUE	2	29	8	1	1		1
	ASS. D'ORIENTATION ET D'INSERTION PROF.	2	23	8	2	2		
	ASSISTANT EN GESTION ADMINISTRATIVE	41	2 802	743	30	36		8
Soins-totaux		74	3 782	1 163	58	64	58	16
Total		158	5 372	1 810	127	140	130	31

BAP	Emploi-type	Total						
		Nombre de postes	Inscrits	Admissibles	Admis LP	Admis LC	Affectés	Nombre de postes concours infructueux
A sciences du vivant	ASS EN EXP ET INSTRUMENTATION BIO	7	89	27	7	2	0	0
	ASS TECH ELEVAJE & PROO ANIMALE	1	7	0	0	0	0	1
	ASSISTANT EN TECHNIQUES BIOLOGIQUES	15	607	137	14	13		
Soins-totaux		23	693	164	21	15	22	2
B sciences chimiques et sciences des matériaux	ASS ELAB DE MAT EN COUCHES MINCES	2	24	6	1	1	0	1
	ASS EN TECH DES SC DES MAT CARACTERISAT	4	33	12	4	1	0	0
	ASS EN TECHNIQUES D'ANALYSE CHIMIQUE	2	58	14	2	3	0	0
	ASS EN TECHNIQUES DE SYNTHÈSE CHIMIQUE	2	79	11	2	3	0	0
Soins-totaux		10	194	43	9	6	9	1
C sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	ASS EN INSTRUMENT. SCIENT ET TECH EXPCR.	8	96	31	7	7	0	1
	ASSISTANT ELECTROTECHNICIEN	1	3	1	1	0	0	0
	ASSISTANT EN ETUDES MECANIQUES	1	4	1	1	0	0	0
	ASSISTANT EN FABRICATION MECANIQUE	5	29	13	3	3	0	2
	ASSISTANT INGENIEUR EN TRAVAIL DU VERRE	2	3	1	0	0	0	2
Soins-totaux		18	135	47	12	10	11	6
D sciences humaines et sociales	ASSISTANT CARTOGRAPHIE	1	10	3	1	1	0	0
	ASS EN PRODUCTION ET ANALYSE DE DONNEES	1	18	0	1	0	0	1
Soins-totaux		2	28	3	2	1	1	1
E informatique, statistique et calcul scientifique	ASSISTANT STATISTICIEN	3	23	8	3	1	0	0
	DEVELOPPEUR. INTEGRATEUR. D'APPLICATIONS	9	113	45	7	6	0	2
	GESTIONNAIRE DE BASE DE DONNEES	6	83	29	5	4	0	1
	GESTIONNAIRE DE PARC INFO. ET TELECOM.	51	2 271	680	45	54		6
Soins-totaux		69	2 410	762	60	65	61	9
F information documentation, culture, communication, édition, TICE, communication	ASS SYSTEMES & TECH AUDIOVISUELLES ET MM	4	52	26	3	3	0	3
	ASSISTANT DE COMMUNICATION	8	255	68	5	5	0	3
	ASSISTANT DE FABRICATION	0	0	0	0	0	0	0
	ASSISTANT DE L'ACTION CULTURELLE	2	39	7	1	1	0	1
	ASSISTANT DE MEDIATION SCIENTIFIQUE	1	31	5	1	2	0	0
	ASSISTANT DE REDACTION/EDITION	3	98	20	2	3	0	1
	ASSISTANT DE RESSOURCES DOCUMENTAIRES	7	227	85	7	5	0	0
	DESSINATEUR MAQUETTISTE INFOGRAPHISTE	4	96	27	3	4	0	0
Soins-totaux		38	918	272	30	32	27	8
G patrimoine, logistique, prévention et restauration	ASS TECH. MAINTENANCE ET TRX IMMOBILIERS	16	266	133	14	13	0	2
	ASSISTANT ESPACES VERTS/PAYSAGISTE	1	6	3	0	0	0	1
	ASSISTANT GESTION DONNEES PATRIMONIALES	7	43	21	4	5	0	3
	ASSISTANT HYGIENE SECURITE	7	76	29	6	3	0	1
	ASSISTANT LOGISTIQUE	6	157	65	6	7	0	2
Soins-totaux		40	555	253	31	28	28	9
J Gestion et pilotage	ASS. EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	22	849	240	19	21	0	4
	ASS. EN GESTION FINANCIERE ET COMPTABLE	31	1 083	326	26	18	0	6
	ASS. EN INGENIERIE DE FORMATION CONTINUE	4	95	15	3	2	0	1
	ASS. D'ORIENTATION ET D'INSERTION PROF.	6	95	24	4	2	0	0
	ASSISTANT EN GESTION ADMINISTRATIVE	69	5 683	1 192	54	57	0	10
Soins-totaux		130	7 785	1 797	106	100	101	21
Total		330	12 781	3 341	270	259	260	57

C. Recrutement par liste d'aptitude

é Evolution des propositions et des possibilités de listes d'aptitude entre 2010 et 2013

2010				2011			
Promouvables	Propo. Étab.	% (*)	Nb possib.	Promouvables	Propo. Étab.	% (*)	Nb possib.
6 330	549	8,7%	86	6 361	544	8,6%	80

(*) *pourcentage agents proposés par les établissements/agents promouvables*

2012				2013			
Promouvables	Propo. Étab.	% (*)	Nb possib.	Promouvables	Propo. Étab.	% (*)	Nb possib.
7 172	527	7,3%	82	7 524	464	6,2%	68

(*) *pourcentage agents proposés par les établissements/agents promouvables*

Source : STSI MEN et établissements(2012)

La fixation des possibilités d'inscription à la liste d'aptitude est régie statutairement par le décret 85-1534 en son article 34 : "La proportion des nominations susceptibles d'être prononcées est comprise entre un cinquième et un tiers du nombre total des nominations prononcées en application du 1° du présent article (les postes offerts aux concours), des détachements de longue durée et des intégrations directes".

Le pourcentage de propositions de l'établissement par rapport au nombre de promouvables a diminué entre 2010 et 2013, passant de 8,7 % à 6,2 %. Mais le nombre de possibilités a diminué d'avantage. En effet, les promotions sont liées au volume des recrutements ; lorsque celui-ci diminue, les promotions également. La détermination du volume des promotions (possibilités) n'est pas liée au volume des promouvables, à l'inverse des promotions de grade

é Propositions et effectifs retenus par BAP en 2012

BAP	Propositions Établissements	% propositions / BAP	Propositions Classés 1	% propositions / BAP	Retenus CAPN	% propositions / BAP
A sciences du vivant	28	5,3%	11	6,2%	8	9,8%
B sciences chimiques et sciences des matériaux	38	7,2%	12	6,8%	7	8,5%
C sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	54	10,3%	16	9,0%	8	9,8%
D sciences humaines et sociales	2	0,4%	1	0,6%	1	1,2%
E informatique, statistique et calcul scientifique	124	23,6%	47	26,6%	20	24,4%
F information, documentation, culture, communication, édition, TICE, communication	56	10,6%	16	9,0%	4	4,9%
G patrimoine, logistique, prévention et restauration	51	9,7%	15	8,5%	8	9,8%
J Gestion et pilotage	173	32,9%	59	33,3%	26	31,7%
Total	526	100%	177	100%	82	100%

Source : C2-2 MEN/étab 2012

Les propositions des établissements classés n°1 se portent principalement sur la BAP J (gestion et pilotage) pour le tiers de l'effectif, suivi par la BAP E (informatique, statistiques et calcul scientifique) pour 26,6 % des effectifs.

Les propositions finalement retenues en CAPN tendent à rééquilibrer la répartition entre les BAP par rapport au poids initial de la répartition des effectifs en BAP et aux propositions des établissements.

Ainsi, le pourcentage finalement retenu en CAPN tend à diminuer le pourcentage proposé en établissement pour le rapprocher du pourcentage réel des effectifs de la BAP J (26 % des effectifs en 2013) ou à l'augmenter dans le cas de la BAP B.

É Ancienneté dans le corps des agents proposés par les établissements lors de la CAPN de 2012

	de 0 à 4 ans	de 4 à 8 ans	de 8 à 12 ans	de 12 à 16 ans	de 16 à 20 ans	20 ans et +	NC	Total
Total	26	124	138	108	55	71	4	526
%	5%	24%	26%	21%	10%	13%	1%	100%

Source : C2-2 MEN /étab 2012

C'est la tranche des 8 à 12 ans d'ancienneté qui est la plus importante avec 26 % des effectifs, suivie par celle des 12 à 16 ans d'ancienneté avec 21 % des effectifs. Lors de la CAP, ce n'est donc pas l'ancienneté la plus importante qui est déterminante pour l'avancement.

É Age des agents retenus lors de la CAPN de 2012

	40 ans et moins	41 à 45 ans	46 à 50 ans	51 à 55 ans	56 à 60 ans	61 ans et plus	Total	%
Hommes	7	5	8	13	9	0	42	51%
Femmes	2	8	10	9	9	2	40	49%
Total	9	13	18	22	18	2	82	100%
%	11%	16%	22%	27%	22%	2%	100%	

Source : C2-2 MEN /étab 2012

C'est dans la tranche d'âge des 51 à 55 ans que les effectifs sont les plus importants (27 %) pour les recrutements par liste d'aptitude, suivie à égalité par les tranches d'âge 46 à 50 ans et 56 à 60 ans. De fait, les personnes retenues par la CAP n'ont pas moins de 40 ans.

É Recrutement par liste d'aptitude en 2012 par type d'établissement et par genre

BAP	Type établissement				Genre	
	Rectorat / AC	Universités	Autres établissements	Total	Hommes	Femmes
A Sciences du vivant	1	7	0	8	2	6
B Sciences chimiques et sciences des matériaux	3	4	0	7	3	4
C Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	0	6	2	8	8	0
D Sciences humaines et sociales	0	0	1	1	1	0
E Informatique, statistique et calcul scientifique	9	8	3	20	16	4
F Information:documentation, culture, communication, édition, TICE et communication	0	1	3	4	2	2
G Patrimoine, logistique, prévention et restauration	1	7	0	8	8	0
J Gestion et pilotage	1	19	6	26	2	24
Total	15	52	15	82	42	40

Source : C2-2 MEN /étab 2012

C'est au sein des universités que le recrutement est le plus important (63 %), ce qui s'explique par le fait qu'elles effectuent, beaucoup de recrutement, toute catégories confondues.

On constate une quasi-parité hommes/femmes dans les promotions par liste d'aptitude.

D. Liste d'aptitude pour l'entrée dans le corps des IGE

É Liste d'aptitude pour le corps d'IGE en 2012

BAP	Retenus 2012		...dont retenus hommes		... dont retenues femmes	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
A science du vivant	7	6,3%	2	3,3%	5	9,8%
B sciences chimiques sciences des matériaux	4	3,6%	1	1,7%	3	5,9%
C Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	12	10,8%	12	20,0%	0	0,0%
D Sciences Humaines et Sociales	2	1,8%	2	3,3%	0	0,0%
E Informatique, Statistique et Calcul Scientifique	34	30,6%	24	40,0%	10	19,6%
F Information documentation, culture, communication, édition	8	7,2%	4	6,7%	4	7,8%
G Patrimoine, logistique, prévention et restauration	13	11,7%	11	18,3%	2	3,9%
J Gestion et pilotage	31	27,9%	4	6,7%	27	52,9%
TOTAL	111	100%	60	100%	51	100%

Source : C2-2 MEN/étab 2012

La proportion de personnes retenues en 2012 sur la liste d'aptitude pour le corps d'IGE se répartit à titre principal sur la BAP E (informatique, statistiques et calcul scientifique) pour 30,6 %, suivie par la BAP J (gestion et pilotage) pour presque 28 % du total des effectifs. La répartition par genre indique nettement une prépondérance des femmes au sein de la BAP J (gestion et pilotage) et des hommes pour la BAP E (Informatique, statistiques, et calcul scientifique), reflétant le clivage au sein des études supérieures.

Au total, les hommes sont légèrement majoritaires parmi les personnes retenues pour le corps d'IGE.

NB : Si on rapporte les pourcentages respectifs globaux des retenus parmi les hommes et des retenues parmi les femmes, ceux-ci reflètent le même pourcentage que les effectifs. En revanche, le choix des BAP reste très « sexué ».

É Evolution de la liste d'aptitude pour le corps d'IGE entre 2009 et 2012

	Promouvables	Proposés	% (proposés/promouvables)	Possibilités
2009	1 350	334	24,7%	127 (112 retenus)
2010	1 351	331	24,5%	101
2011	1 540	362	23,5%	109
2012	1 619	368	22,7%	111

Source : C2-2 MEN /étab 2012

Le pourcentage de proposés par rapport aux promouvables diminue légèrement entre 2009 et 2012 (il perd 2 points) ; le nombre de personnes retenues ne varie quasiment pas alors que le nombre de promouvables augmente et donc également les possibilités qui sont liées au volume des recrutements. En 2012, les possibilités n'ont pas augmenté autant que les promouvables. En effet, les promotions sont liées au volume des recrutements ; lorsque celui-ci diminue, les promotions également. La détermination du volume des promotions (possibilités) n'est pas liée au volume des promouvables, à l'inverse des promotions de grade

E. Réduction d'ancienneté

É Les réductions d'ancienneté dans le corps des ASI en 2012

Donnants droit (total des agents sauf les échelons terminaux et les stagiaires)	Donnants droit proposés	Bénéficiaires (nombre agents)	Réductions	
			Mois	Jours
2855	2571	951	06	00

Source : C2-2 MEN / étab 2012

Le nombre de bénéficiaires de réductions d'ancienneté représente un peu plus du tiers des « donnant droit proposés » (36 %).

II. Rémunérations

A. Situation indiciaire

É Rémunérations principales indiciaires à l'échelon indiqué

→ La valeur annuelle du point d'indice s'élève à 55,5635 € au 1^{er} juillet 2012.

Echelon	Durée		Indice		l'valeur point	Effectifs	Crédits correspondants à la rémunération principale indiciaire	Rémunération principale indiciaire annuelle/agent	Rémunération principale indiciaire mensuelle/agent	Rémunération nette mensuelle
	Minimale	Moyenne	Brut	Majoré (I)						
01	1 an	1 an	366	339	18 836 €	32	602 753 €	18 836 €	1 570 €	1 294 €
02	1 an - 6 mois	1 an - 6 mois	385	353	19 614 €	106	2 079 075 €	19 614 €	1 634 €	1 347,92
03	1 an - 6 mois	1 an - 6 mois	418	371	20 614 €	173	3 566 232 €	20 614 €	1 718 €	1 416,65
04	1 an - 6 mois	2 ans	440	387	21 503 €	282	6 063 867 €	21 503 €	1 792 €	1 477,75
05	1 an - 6 mois	2 ans	461	404	22 448 €	421	9 450 462 €	22 448 €	1 871 €	1 542,66
06	1 an - 6 mois	2 ans	490	423	23 503 €	419	9 847 908 €	23 503 €	1 959 €	1 615,22
07	1 an - 6 mois	2 ans	511	440	24 448 €	425	10 390 375 €	24 448 €	2 037 €	1 680,13
08	1 an - 6 mois	2 ans	536	457	25 393 €	285	7 236 868 €	25 393 €	2 116 €	1 745,05
09	1 an - 6 mois	2 ans	559	474	26 337 €	203	5 346 431 €	26 337 €	2 195 €	1 809,96
10	1 an - 6 mois	2 ans	580	490	27 226 €	204	5 554 127 €	27 226 €	2 269 €	1 871,06
11	1 an - 6 mois	2 ans	600	505	28 060 €	166	4 657 888 €	28 060 €	2 338 €	1 928,33
12	1 an - 6 mois	2 ans	622	522	29 004 €	126	3 654 523 €	29 004 €	2 417 €	1 993,25
13	1 an - 6 mois	2 ans	643	538	29 893 €	113	3 377 927 €	29 893 €	2 491 €	2 054,34
14	2 ans - 3 mois	3 ans	660	551	30 615 €	163	4 990 325 €	30 615 €	2 551 €	2 103,99
15	2 ans - 3 mois	3 ans	690	573	31 838 €	202	6 431 253 €	31 838 €	2 653 €	2 187,99
16			730	604	33 560 €	0	0 €	33 560 €	2 797 €	2 306,36
Total corps						3 320	83 250 014	25 075	2 090	

* Les sommes indiquées ont été arrondies à l'euro ; par ailleurs, il s'agit de rémunération calculée à partir des rémunérations brutes et non nettes.

La rémunération mensuelle indiciaire brute moyenne dans le corps d'assistant ingénieur varie de **1 570 €** à **2 797 €** par mois.

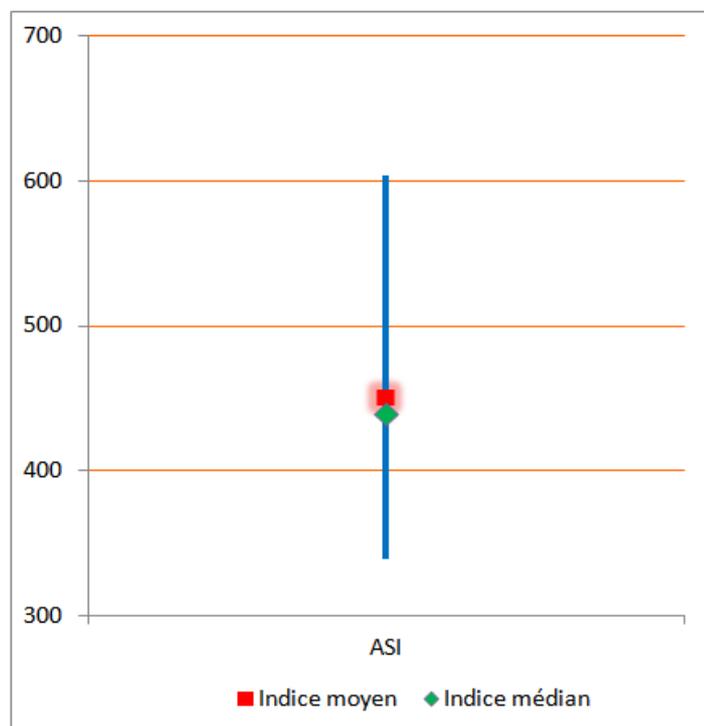
La moyenne de la rémunération mensuelle indiciaire par agent s'établit à **2 090 €** pour l'ensemble du corps.

La grille prévoit que les durées moyennes dans l'échelon varient de 1 an (1^{er} échelon) à 3 ans pour les deux derniers échelons.

É Situation indiciaire par genre

Lecture : le point rouge représente l'indice majoré moyen sur la grille d'avancement du corps (ligne bleue), tandis que le point vert représente l'indice majoré médian. Premier décile : première tranche des 10 % des effectifs ; dernier décile : dernière tranche des 10 % des effectifs. L'indice moyen ne correspond pas à l'indice d'un échelon.

	Indice majoré			
	Indice moyen	Indice médian	Premier décile	Dernier décile
Femmes	451	440	371	551
Hommes	452	440	387	551
Corps	451	440	387	551



L'indice moyen (451 points) est légèrement supérieur à l'indice médian (440 points).

S'il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes concernant l'indice moyen et médian, à l'inverse pour les femmes, le premier décile est inférieur à celui des hommes (371 au lieu de 387).

B. Situation indemnitaire

⑥ Le régime indemnitaire des assistants ingénieurs de recherche et de formation

- **La PPRS** : prime de participation à la recherche scientifique

Elle est fixée par le décret n° 2002-069 du 15 janvier 2002 relatif à la prime de participation à la recherche scientifique des ingénieurs et personnels techniques du ministère de l'éducation nationale.

Elle est attribuée aux fonctionnaires de la filière ITRF qui auront obtenu des résultats scientifiques contrôlés ou participé à des découvertes ou à la mise au point de techniques nouvelles réalisées par des chercheurs. Les taux moyens et attributions individuelles sont fixés par arrêté conjoint du ministre chargé du budget, du ministre chargé de l'enseignement supérieur et du ministre chargé de la fonction publique. Cette prime est fixée chaque année par décision du Président, directeur ou responsable de l'établissement d'après la valeur des résultats scientifiques obtenus par l'agent ou en fonction des travaux supplémentaires qu'il effectue ou des sujétions particulières qui lui sont imposées dans l'exercice de ses fonctions.

- **La PFI** : prime de fonction informatique

Instituée par décret n° 71-343 du 29 avril 1971 relatif aux fonctions et au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'Etat et des établissements publics affectés au traitement de l'information.

Les fonctionnaires de l'Etat (titulaires ou stagiaires) qui sont régulièrement affectés au traitement de l'information, peuvent percevoir une prime de fonctions. Le taux moyen mensuel de la prime de fonctions est calculé en dix-millièmes du traitement annuel brut afférent à l'indice brut 585.

La prime de fonctions, essentiellement variable et personnelle, est allouée compte tenu de la valeur professionnelle et de l'activité de chacun des fonctionnaires et agents susceptibles d'en bénéficier. Toutefois, le taux maximum individuel ne pourra excéder le taux moyen déterminé suivant les fonctions ci-dessus, majoré de 25% (article 8 du décret n°71-343).

É Les indemnités versées au cours de l'année 2012 (hors N.B.I)

	MEN	MESR		Adm. Centrale	TOTAL
		Hors RCE	RCE		
Nombre de personnes physiques (arrondi)	188	280	2 619	30	3 117
Nombre d'ETP (arrondi)	185,08	277,20	2 565,94	30,05	3 058,27
1 PPRS/IFTS&PR en AC	3 603 €	3 298 €	4 105 €	9 616 €	4 056 €
2 PFI	3 690 €	989 €	708 €	1 049 €	917 €
3 INDEMNITES DIVERSES	60 €	35 €	162 €	901 €	152 €
Total hors N.B.I	7 354 €	4 322 €	4 975 €	11 565 €	5 124 €
Source : OREMS + POLCA		4 911 €			

Les moyennes des indemnités par agent sont calculées en fonction des montants versés en 2012 et de l'ensemble des ETP emplois recensés par affectation et grade.

(Si l'agent ne perçoit pas l'indemnité en question, il est tout de même pris en compte dans le calcul, notamment pour la P.F.I)

É Commentaires sur les indemnités moyennes versées au cours de l'année 2012

L'indemnité principale est la prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) ainsi que l'IFTS et la PR en administration centrale.

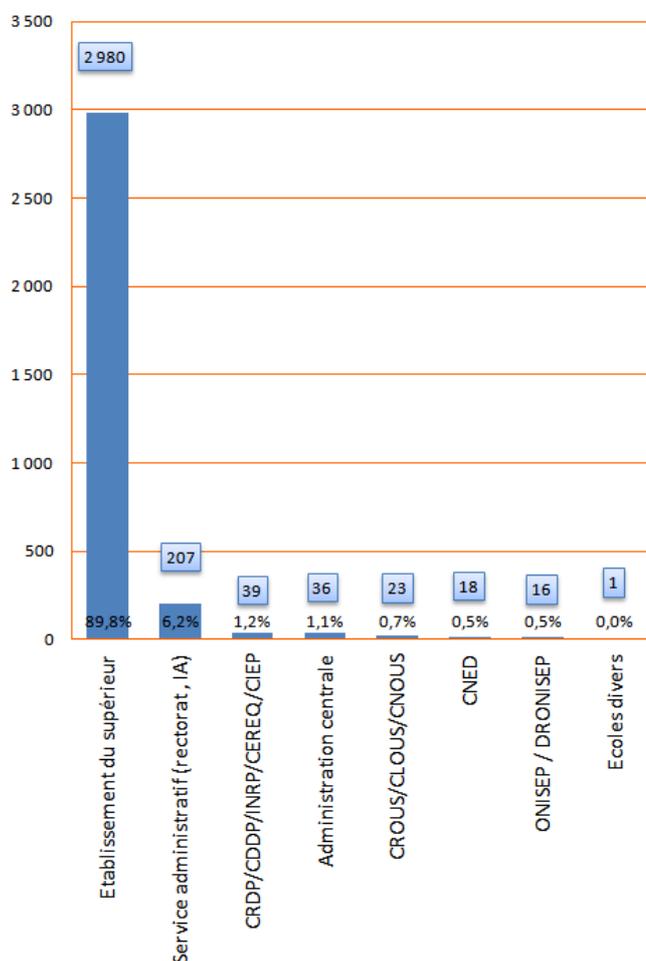
Le montant de la prime moyenne du corps des assistants ingénieurs s'élève à **5 124 €**. Des variations importantes sont observées entre le montant des primes concernant les personnels affectés au ministère de l'éducation (**7 354 €**), ceux affectés au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (**4 911 €**) et ceux affectés en administration centrale (**11 565 €**)

VIE DES PERSONNELS



I. Affectations

É Répartition des effectifs par type d'établissement



	Effectifs	Taux
Etablissement du supérieur	2 980	89,8%
Service administratif (rectorat, IA)	207	6,2%
CRDP/CDDP/INRP/CEREQ/CIEP	39	1,2%
Administration centrale	36	1,1%
CROUS/CLOUS/CNOUS	23	0,7%
CNED	18	0,5%
ONISEP / DRONISEP	16	0,5%
Ecoles divers	1	0,0%
Total général	3 320	100%

La répartition du total des effectifs par type d'établissement fait apparaître la prépondérance des établissements d'enseignement supérieur (89,8 %), suivi des services administratifs (rectorat et IA) avec 6,2 %.

É Répartition des effectifs par type d'établissement, genre et par BAP

→ Attention périmètre différent (source C2-2)

BAP	Type établissement					Genre	
	Rectorat	AC	Universités	Autres établissements	Total	H	F
A sciences du vivant	1		266	16	283	70	213
B sciences chimiques et sciences des matériaux	3		145	28	176	89	87
C sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique			255	98	353	317	36
D sciences humaines et sociales	1		19	3	23	12	11
E informatique, statistique et calcul scientifique	180	13	539	149	881	723	158
F information:documentation, culture, communication, édition, TICE communication	7	5	240	115	367	168	199
G patrimoine, logistique, prévention et restauration	15	7	214	54	290	248	42
J Gestion et pilotage	7	11	740	147	905	127	778
R Non renseigné	9		132	32	173	97	76
Total général	223	36	2 550	642	3 451	1 851	1 600
	6%	1%	74%	19%	100%	54%	46%

Périmètre différent : source : C2-2 MEN/étab 2012

É Répartition des effectifs par académie et type d'établissement

Lecture : Dans l'académie d'Amiens, 94,7 % des effectifs d'assistants ingénieurs travaillent au sein d'un établissement de l'enseignement supérieur (lecture horizontale)

La comparaison de la répartition par type d'établissement et académie fait apparaître que :

- l'académie de Bordeaux (97,7 %), suivie par l'académie de Grenoble (97,3 %), a le ratio d'assistant ingénieur le plus important en établissement d'enseignement supérieur.
- l'académie de Martinique (75 %) et de Guyane (40 %), a le ratio d'assistant ingénieur le plus important en personnels affectés en service administratif.

	Etablissement du supérieur	Service administratif (rectorat, IA)	CRDP/CDDP/INRP/CEREQ/CIEP	Administration centrale	CROUS/CLOUS/CNOUS	CNED	ONISEP / DRONISEP	Ecoles divers	Total général
ADM. CENTRALE				36 100,0%					36 100%
AIX-MARSEILLE	141 91,0%	8 5,2%	5 3,2%		1 0,6%				155 100%
AMIENS	36 94,7%	2 5,3%							38 100%
BESANCON	50 87,7%	7 12,3%							57 100%
BORDEAUX	125 97,7%	3 2,3%							128 100%
CAEN	44 89,8%	5 10,2%							49 100%
CLERMONT-FERRAND	48 81,4%	11 18,6%							59 100%
CORSE	13 76,5%	3 17,6%			1 5,9%				17 100%
CRETEIL	164 95,9%	7 4,1%							171 100%
DIJON	46 86,8%	6 11,3%			1 1,9%				53 100%
GRENOBLE	146 97,3%	2 1,3%			2 1,3%				150 100%
GUADELOUPE	8 66,7%	4 33,3%							12 100%
GUYANE	6 60,0%	4 40,0%							10 100%
LILLE	173 95,6%	8 4,4%							181 100%
LIMOGES	21 84,0%	2 8,0%			2 8,0%				25 100%
LYON	203 94,9%	9 4,2%			2 0,9%				214 100%
MARTINIQUE	2 25,0%	6 75,0%							8 100%
MONTPELLIER	121 93,1%	9 6,9%							130 100%
NANCY-METZ	121 96,0%	4 3,2%			1 0,8%				126 100%
NANTES	116 85,3%	19 14,0%						1 0,7%	136 100%
NICE	55 87,3%	8 12,7%							63 100%
ORLEANS-TOURS	83 89,2%	10 10,8%							93 100%
PARIS	494 88,2%	15 2,7%	33 5,9%		2 0,4%		16 2,9%		560 100%
POITIERS	55 70,5%	3 3,8%			2 2,6%	18 23,1%			78 100%
REIMS	31 81,6%	6 15,8%			1 2,6%				38 100%
RENNES	137 93,2%	10 6,8%							147 100%
REUNION	24 80,0%	5 16,7%			1 3,3%				30 100%
ROUEN	65 86,7%	8 10,7%			2 2,7%				75 100%
STRASBOURG	125 95,4%	6 4,6%							131 100%
TOULOUSE	175 95,1%	6 3,3%			3 1,6%				184 100%
VERSAILLES	152 91,6%	11 6,6%	1 0,6%		2 1,2%				166 100%
Total général	2980 89,8%	207 6,2%	39 1,2%	36 1,1%	23 0,7%	18 0,5%	16 0,5%	1 0,0%	3320 100%

É Ancienneté dans l'affectation actuelle (établissement d'exercice)

→ Cet indicateur peut être légèrement erroné lors de la création d'une nouvelle entité, principalement dû à l'absence de prise en compte de l'ancienneté acquise dans l'ancienne affectation (ex : suite à la fusion d'établissements)

	Moins de 1 an	%	de 1 à 3 ans	%	de 3 à 5 ans	%	de 5 à 10 ans	%	de 10 à 15 ans	%	de 15 à 25 ans	%	25 ans et plus	%	Total général
ADM. CENTRALE	9	25%	10	28%	6	17%	10	28%	1	3%					36
AIX-MARSEILLE	21	14%	40	26%	34	22%	42	27%	8	5%	9	6%	1	1%	155
AMIENS	3	8%	8	21%	6	16%	9	24%	6	16%	3	8%	3	8%	38
BESANCON	3	5%	9	16%	8	14%	21	37%	9	16%	5	9%	2	4%	57
BORDEAUX	11	9%	30	23%	22	17%	36	28%	18	14%	8	6%	3	2%	128
CAEN	4	8%	15	31%	11	22%	10	20%	8	16%	1	2%			49
CLERMONT-FERRAND	5	8%	7	12%	17	29%	18	31%	3	5%	6	10%	3	5%	59
CORSE	1	6%	5	29%	4	24%	4	24%	1	6%	1	6%	1	6%	17
CRETEIL	34	20%	58	34%	33	19%	27	16%	7	4%	7	4%	5	3%	171
DIJON	8	15%	12	23%	12	23%	11	21%	5	9%	2	4%	3	6%	53
GRENOBLE	15	10%	31	21%	25	17%	42	28%	13	9%	11	7%	13	9%	150
GUADELOUPE			2	17%	3	25%	5	42%	1	8%			1	8%	12
GUYANE	2	20%	2	20%	1	10%	4	40%	1	10%					10
LILLE	20	11%	37	20%	26	14%	49	27%	23	13%	21	12%	5	3%	181
LIMOGES	1	4%	5	20%	8	32%	7	28%	3	12%			1	4%	25
LYON	10	5%	56	26%	28	13%	76	36%	24	11%	13	6%	7	3%	214
MARTINIQUE					1	13%	7	88%							8
MONTPELLIER	16	12%	34	26%	21	16%	35	27%	12	9%	5	4%	7	5%	130
NANCY-METZ	13	10%	23	18%	20	16%	41	33%	11	9%	14	11%	4	3%	126
NANTES	11	8%	28	21%	26	19%	32	24%	26	19%	9	7%	4	3%	136
NICE	9	14%	9	14%	11	17%	17	27%	7	11%	7	11%	3	5%	63
ORLEANS-TOURS	11	12%	26	28%	17	18%	19	20%	12	13%	5	5%	3	3%	93
PARIS	84	15%	123	22%	103	18%	139	25%	41	7%	39	7%	31	6%	560
POITIERS	6	8%	11	14%	18	23%	26	33%	12	15%	4	5%	1	1%	78
REIMS	3	8%	6	16%	13	34%	10	26%	5	13%	1	3%			38
RENNES	12	8%	21	14%	29	20%	47	32%	21	14%	15	10%	2	1%	147
REUNION	1	3%	6	20%	6	20%	8	27%	4	13%	4	13%	1	3%	30
ROUEN	5	7%	12	16%	16	21%	28	37%	10	13%	3	4%	1	1%	75
STRASBOURG	13	10%	28	21%	27	21%	34	26%	11	8%	13	10%	5	4%	131
TOULOUSE	15	8%	37	20%	41	22%	58	32%	21	11%	8	4%	4	2%	184
VERSAILLES	33	20%	40	24%	31	19%	41	25%	10	6%	8	5%	3	2%	166
Total général	379	11%	731	22%	624	19%	913	28%	334	10%	222	7%	117	4%	3 320

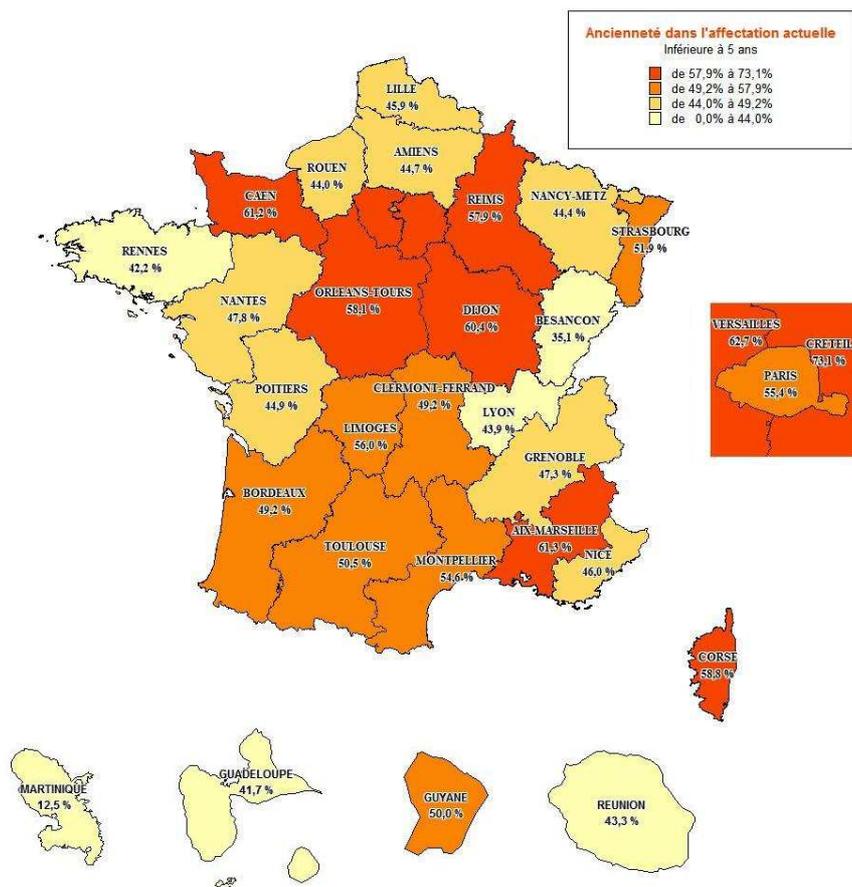
NB : L'ancienneté dans l'affectation actuelle concerne l'établissement d'exercice et non l'académie.

C'est dans la classe de 5 à 10 ans d'ancienneté dans le poste (28 % des effectifs) que les effectifs sont les plus importants pour l'ensemble des académies, suivie par la classe de 1 à 3 ans d'ancienneté (22 %), puis celle des 3 à 5 ans d'ancienneté dans le poste (19 %).

L'affectation des assistants ingénieurs dans leur académie est relativement récente (5 ans ou moins) pour plus de la moitié d'entre eux (52 %). 80 % d'entre eux sont sur leur poste depuis moins de 10 ans. Une des explications peut être suggérée par le fait que c'est un corps jeune.

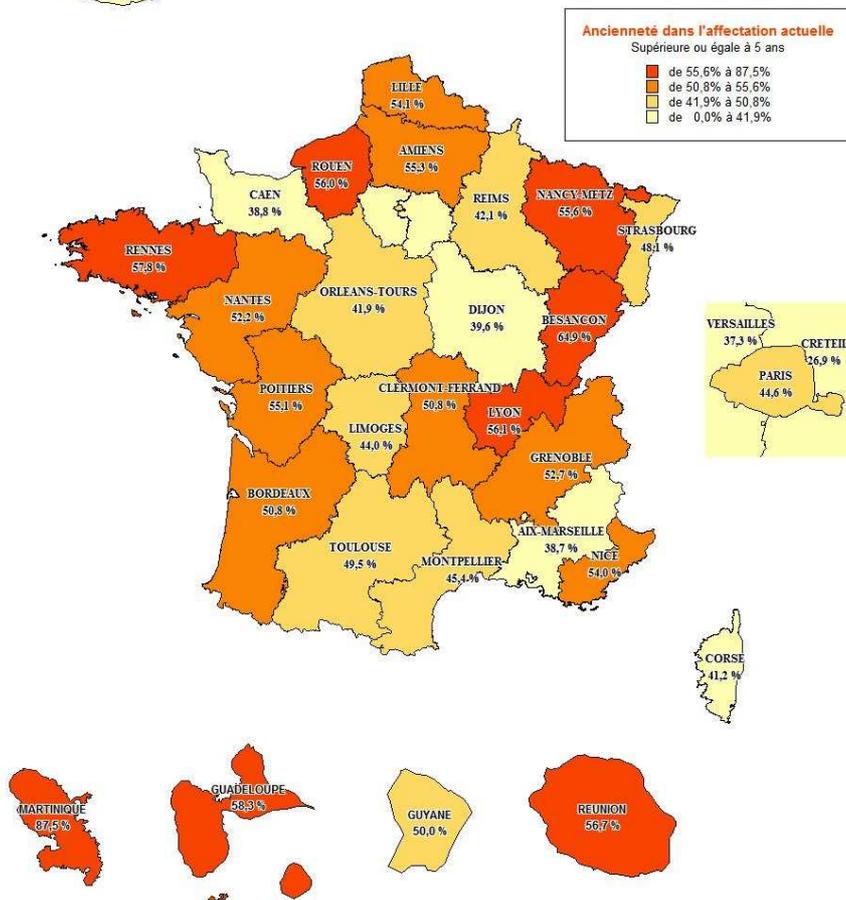
Au sein de la classe d'âge des 5 à 10 ans d'ancienneté sur l'affectation actuelle, les académies qui ont les effectifs les plus importants sont celles de Martinique avec 88 % des effectifs, la Guadeloupe avec 42 %, et la Guyane avec 40 %.

É Illustration des anciennetés dans l'affectation actuelle (établissement d'exercice)



Les académies dont l'ancienneté inférieure à 5 ans est la plus importante sont celles d'Aix-Marseille, Caen, la Corse, Créteil, Dijon, Orléans-Tours, Reims et Versailles.

Les académies dont l'ancienneté dans l'affectation actuelle est supérieure ou égale à 5 ans est la plus importante sont celles de La Martinique, Besançon, la Guadeloupe, Rennes, la Réunion, Lyon, Nancy-Metz, Rouen.



II. Quotités de travail

É Répartition par quotité de travail

	Femmes	%	Hommes	%	Total général	%
50						
60	1	0,1%			1	0,0%
70	1	0,1%			1	0,0%
80	25	1,7%	9	0,5%	34	1,0%
90	7	0,5%			7	0,2%
100	1 480	97,8%	1 797	99,5%	3 277	98,7%
Total général	1 514	100%	1 806	100%	3 320	100%

98,7 % des assistants ingénieurs travaillent à temps plein ; à titre de comparaison, les autres personnels BIATSS travaillant à temps plein représentent 85,7 % des effectifs du corps.

Les femmes sont légèrement moins nombreuses à travailler à temps complet que les hommes mais le pourcentage reste dans les 2 cas très important.

Sur les 1,2 % d'agents à temps partiel, c'est la quotité à 80 % qui est prépondérante ; cependant, à titre de comparaison, les personnels BIATSS féminins sont 17,1 % à travailler à 80 %.

Les assistants ingénieurs, personnels de catégorie A, ne sont donc pas très nombreux à utiliser la quotité de service à temps partiel.

É Répartition par modalité de service

	Femmes	%	Hommes	%	Total général	%
Travail à temps plein	1 478	97,6%	1 796	99,4%	3 274	98,6%
Temps partiel	30	2,0%	7	0,4%	37	1,1%
Temps partiel de droit pour élever un enfant	6	0,4%	2	0,1%	8	0,2%
Cessation progressive d'activité			1	0,1%	1	0,0%
Mi-temps de droit pour soins enf/ascend.						
Mi-temps thérapeutique						
Total général	1 514	100%	1 806	100%	3 320	100%

On constate que 2 % des femmes sont à temps partiel, versus 0,4 % des hommes; 0,4 % des femmes bénéficient d'un temps partiel de droit pour élever un enfant contre 0,1 % des hommes.

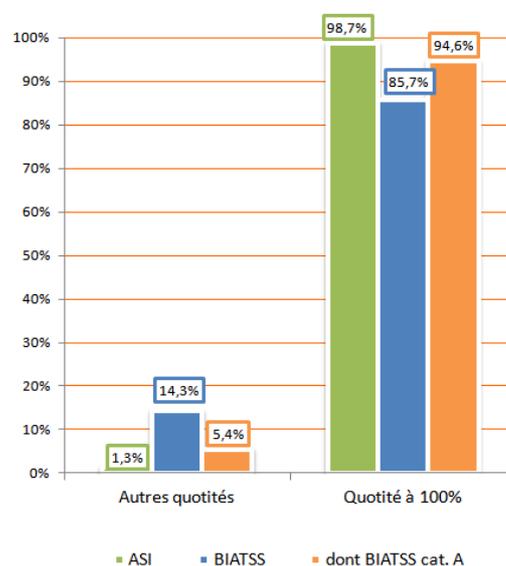
La différence entre les hommes et les femmes concernant le travail à temps plein (99,4 % des hommes sont à temps plein contre 97,6 % des femmes) est peu marquée, la quotité de service à temps partiel étant globalement peu utilisée dans le corps des ASI. Comparativement, elle est de 6,6 % pour le corps des ADAENES et 14 % pour les BIATSS.

É Comparaison entre le corps des ASI et les personnels BIATSS (dont BIATSS de cat. A)

ASI et BIATSS par quotité de service

	ASI	%	BIATSS	%	...dont cat. A	%
50			2 143	1,7%	141	0,5%
60	1	0,0%	428	0,3%	81	0,3%
70	1	0,0%	368	0,3%	38	0,1%
80	34	1,0%	12 281	9,8%	904	3,4%
90	7	0,2%	2 692	2,1%	277	1,0%
100	3 277	98,7%	107 767	85,7%	25 128	94,6%
Total	3 320	100%	125 679	100%	26 569	100%

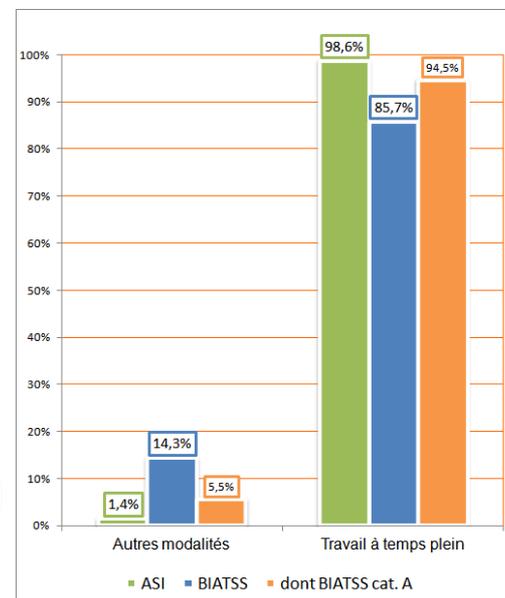
On constate que 1,3 % des assistants ingénieurs sont à temps partiel, versus 14,3 % des personnels BIATSS ; la quotité de temps partiel à 80 % concerne 1 % des assistants ingénieurs contre 9,8 % des BIATSS. Ce corps est donc atypique en matière de recours au temps partiel qui reste peu usité.



ASI et BIATSS par modalité de service

Le temps partiel pris par les assistants ingénieurs se répartit entre un temps partiel et temps partiel de droit pour 1,1 % d'entre eux et le temps partiel de droit pour élever un enfant pour 0,2 % d'entre eux. Pour les personnels BIATSS, la part de ces modalités de service est plus importante, avec respectivement 11,7 % et 2 %.

	ASI	%	BIATSS	%	...dont cat. A	%
Travail à temps plein	3 274	98,6%	107 724	85,7%	25 119	94,5%
Temps partiel et temps partiel de droit	37	1,1%	14 647	11,7%	1 126	4,2%
Temps partiel de droit pour élever un enfant	8	0,2%	2 487	2,0%	213	0,8%
Cessation progressive d'activité	1	0,0%	217	0,2%	53	0,2%
Mi-temps de droit pour soins enf/ascend.			282	0,2%	23	0,1%
Mi-temps thérapeutique			321	0,3%	35	0,1%
Crédit d'heures pour fonction élective			1	0,0%		
Total général	3 320	100%	125 679	100%	26 569	100%



III. Mobilité

A. Mutations

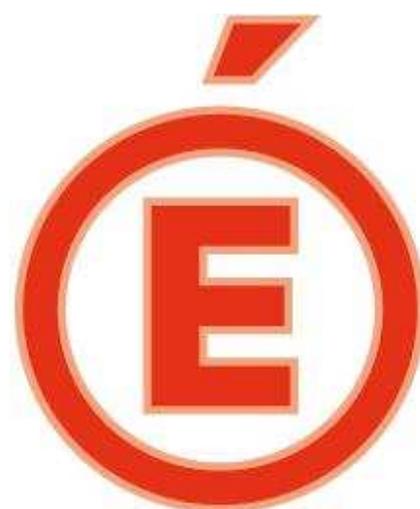
É Les différents types de mutations en 2012

BAP	TOTAL	Mutations		Etablissement d'origine			Etablissement d'accueil		
		Hors académie	Dans l'académie	Rectorat/AC	Université	Autres	Rectorat/AC	Université	Autres
A Sciences du vivant	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B Sciences chimiques et sciences des matériaux	1	0	1	0	1	0	0	0	1
C Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	1	1	0	0	1	0	0	1	0
D Sciences humaines et sociales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E Informatique, statistique et calcul scientifique	10	7	3	4	5	1	4	6	0
F Information, documentation, culture, communication, édition, TICE et	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G Patrimoine, logistique, prévention et restauration	2	2	0	1	0	1	0	2	0
J Gestion et pilotage	16	8	8	1	11	4	1	13	2
Total	30	18	12	6	18	6	5	22	3

Source : DGRH C2-2 MEN/étab 2012

Le nombre de mutations réalisées au total en 2012 est de 30, majoritairement en dehors de l'académie pour 60 % d'entre elles. Le nombre de mutations est peu important et s'effectue au fur et à mesure. L'établissement d'origine est principalement une université pour 60 % d'entre elles. Quant à l'établissement d'accueil, c'est une université dans 73 % des cas. Le nombre de mutations est corrélé à l'importance des effectifs au sein des BAP ; c'est donc au sein de la BAP J qu'il y en a le plus.

**LES FINS
DE
FONCTION**



Remarque : L'analyse sur les fins de fonction présente l'ensemble des effectifs qui occupaient un emploi budgétaire dont l'imputation relevait d'un programme du MEN ou du MESR et qui étaient en position d'activité ou en congé de fin d'activité avant leur sortie en fin de fonction. Le périmètre retenu exclut les personnels des collectivités d'outre-mer (COM) et de l'administration centrale, ainsi que les motifs de sortie suivants : « Fin de stage pour changement de corps/grade » ; « Autre système d'information ou administration » ; « Intégration vers les collectivités territoriales ».

I. Départs définitifs

⑤ Répartition en personnes physiques des départs entre 2003 et 2011

	Retraite	Décès	Fin de stage	Démission	Radiation	Fin de détachement	Révocation	Total général
2003	50	3	2					55
Pourcentage	90,9%	5,5%	3,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
2004	30	2						32
Pourcentage	93,8%	6,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
2005	39	2			1			42
Pourcentage	92,9%	4,8%	0,0%	0,0%	2,4%	0,0%	0,0%	100%
2006	43	1	1					45
Pourcentage	95,6%	2,2%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
2007	53		4	1				58
Pourcentage	91,4%	0,0%	6,9%	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
2008	57	1	3			1	2	64
Pourcentage	89,1%	1,6%	4,7%	0,0%	0,0%	1,6%	3,1%	100%
2009	57	4		1		1		63
Pourcentage	90,5%	6,3%	0,0%	1,6%	0,0%	1,6%	0,0%	100%
2010	59	2	3	2				66
Pourcentage	89,4%	3,0%	4,5%	3,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
2011	49	4	4			1		58
Pourcentage	84,5%	6,9%	6,9%	0,0%	0,0%	1,7%	0,0%	100%
Ensemble	437	19	17	4	1	3	2	483
Pourcentage	90,5%	3,9%	3,5%	0,8%	0,2%	0,6%	0,4%	100%

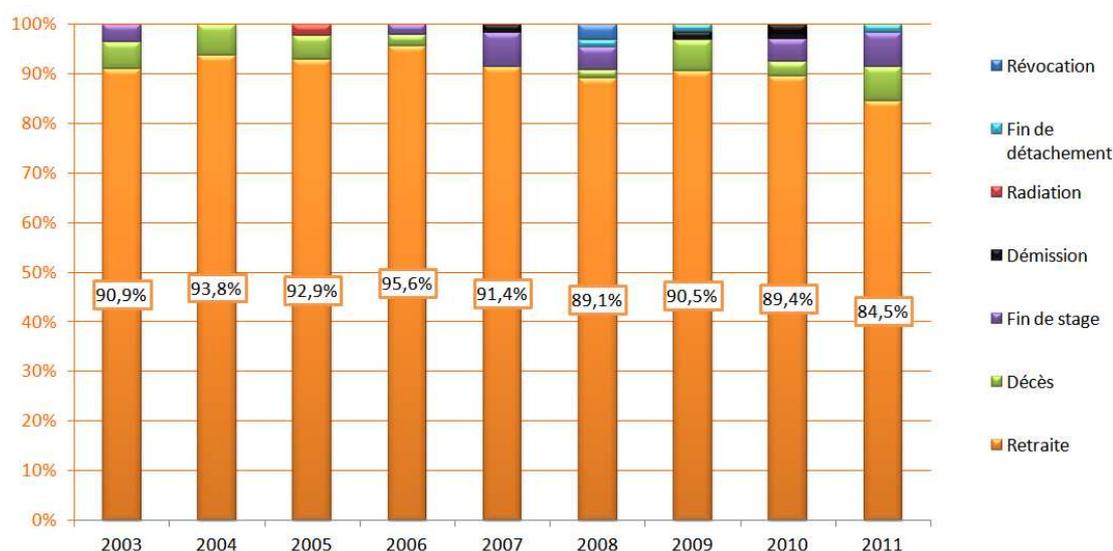
Le nombre global des départs est en augmentation sur toute la période 2003 à 2011.

Le nombre d'agents ayant fait valoir leurs droits à la retraite a atteint un maximum en 2010 (59 retraites). En 2011, il est en diminution et son pourcentage par rapport aux autres départs l'est également.

Les départs en retraite constituent la plus grande part des motifs de départs (91% en moyenne). Elle diminue entre 2003 et 2011, atteignant néanmoins un maximum en 2006 avec 95,6 % des départs.

Dans le tableau ci-dessous, les décès représentent la part la plus importante des autres motifs (hors retraite).

Répartition par année des différents départs en fin de fonction dans le corps des ASI



④ Taux de départs des ASI / départs personnels BIATSS au MEN/MESR

Nombre de départs des ASI et des personnels BIATSS* entre 2003 et 2011

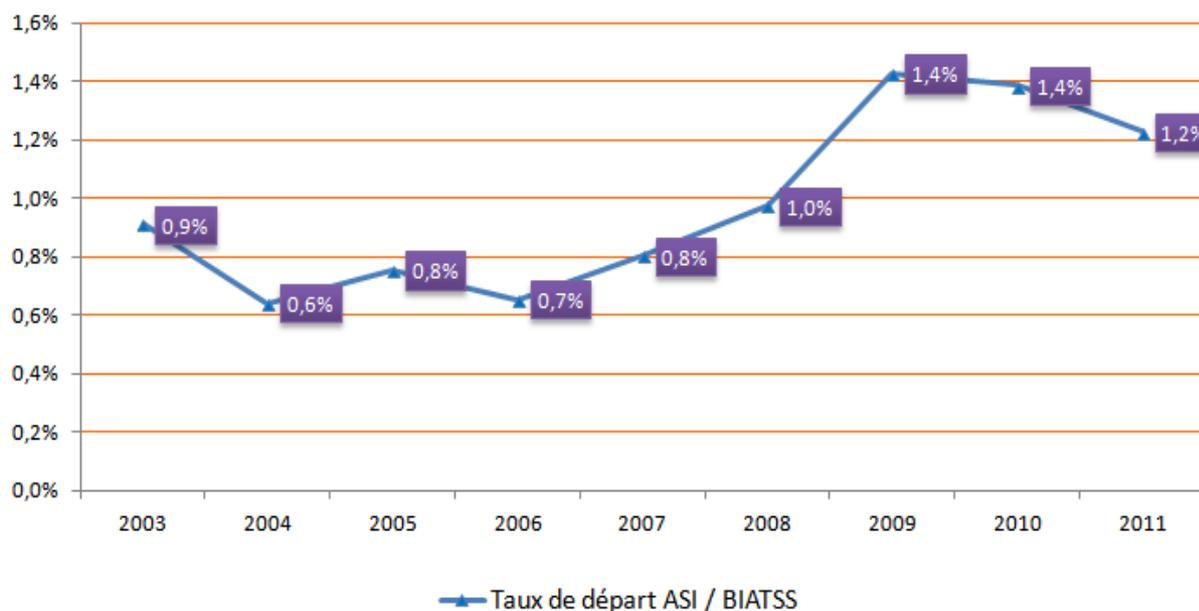
Année civile	Nombre de départs des ASI	Nombre de départs des BIATSS	Taux de départ ASI / BIATSS
2003	55	6 033	0,9%
2004	32	4 997	0,6%
2005	42	5 571	0,8%
2006	45	6 885	0,7%
2007	58	7 222	0,8%
2008	64	6 565	1,0%
2009	63	4 411	1,4%
2010	66	4 761	1,4%
2011	58	4 723	1,2%
Total général	483	51 168	0,9%

* y compris les ATEC

Lecture : En 2003, parmi les 6 033 départs des personnels BIATSS, 55 concernent les ASI, ce qui représente 0,9 % des départs des personnels BIATSS.

Si on examine l'évolution des taux de départ des ASI/BIATSS depuis 2003 (0,9 %), le taux atteint 1,2 % en 2011 ; le maximum a été atteint en 2009 et 2010 avec un taux de 1,4 %.

Evolution de la part de départs des ASI sur l'ensemble des personnels BIATSS



É L'âge moyen de départ dans les quatre principaux motifs de départs du corps des ASI

Année civile	Retraite		Décès		Démission		Fin de détachement	
	ASI	BIATSS	ASI	BIATSS	ASI	BIATSS	ASI	BIATSS
2003	59,3	57,4	35,7	49,9		39,9		43,9
2004	60,2	58,1	45,0	50,5		42,0		43,7
2005	60,6	58,1	54,5	51,3		43,5		44,6
2006	59,7	58,7	53,0	51,2		44,2		42,7
2007	60,1	59,3		52,0	36,0	43,8		44,8
2008	60,6	59,4	37,0	51,8		44,2	49,0	45,6
2009	60,8	60,0	54,5	52,1	29,0	45,6	56,0	42,5
2010	61,4	60,1	58,0	52,8	44,0	45,4		45,3
2011	60,8	59,1	50,3	51,9		46,5	36,0	44,8
Total général	60,4	58,9	49,0	51,3	38,3	43,7	47,0	44,2

L'âge moyen de départ en retraite des ASI est de 60,4 ans, c'est-à-dire à un âge plus avancé que l'ensemble des personnels BIATSS (58,9 ans) ; comparativement, l'âge moyen de départ en retraite des ADAENES est de 60,2 ans.

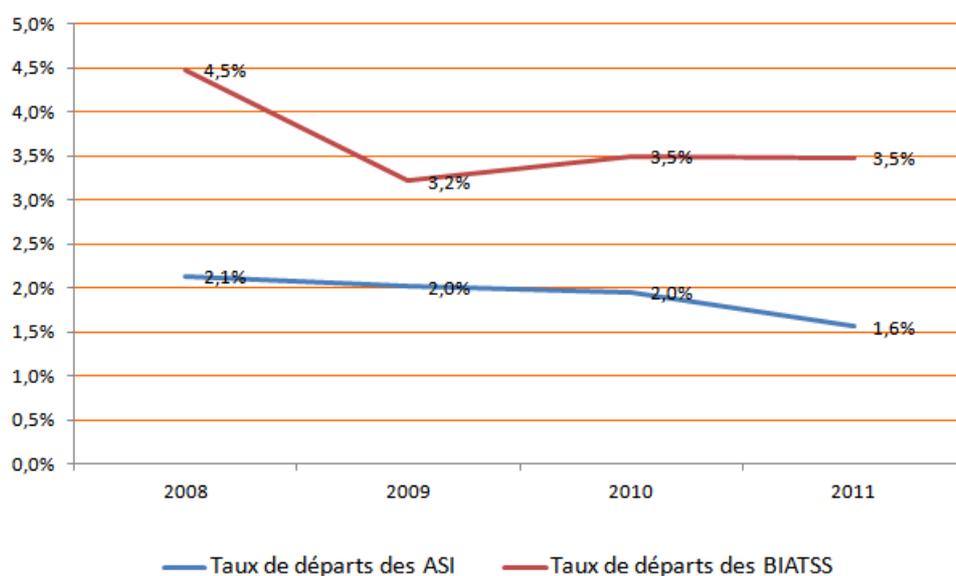
II. Départs à la retraite

É Comparaison des départs en retraite entre 2008 et 2011 des ASI par rapport à l'ensemble des personnels BIATSS

Evolution des départs en retraite : ASI et personnels BIATSS

Année civile	Départs des ASI dans l'année	ASI en activité en juin	Taux de départs des ASI	Départs des BIATSS dans l'année	BIATSS en activité en juin	Taux de départs des BIATSS
2008	57	2 663	2,1%	6 194	138 031	4,5%
2009	57	2 829	2,0%	4 024	125 045	3,2%
2010	59	3 017	2,0%	4 369	125 015	3,5%
2011	49	3 132	1,6%	4 329	124 483	3,5%

Evolution des taux de départs en retraite des ASI et BIATSS

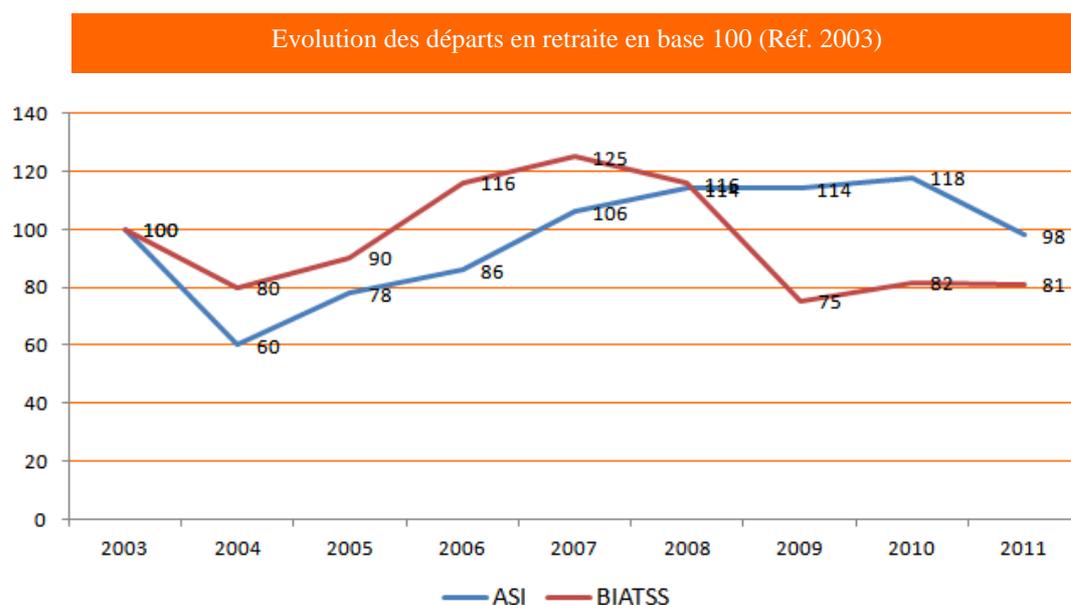


Les personnels ASI ont un taux très faible (autour de 2 %) de départs en retraite sur la période 2008/2010. Cela s'explique par l'âge de ce corps et le recrutement « récent » des personnels.

L'effet cumulé du facteur « jeunesse » et des réformes relatives à la retraite depuis 2003 qui augmentent le nombre de trimestres et reculent l'âge de la retraite, entraînent un des plus faibles taux de départ parmi les BIATSS, avec 1,6 % des effectifs en 2011.

é Evolution des départs en retraite entre 2003 et 2011 des ASI par rapport aux personnels BIATSS

Année civile	Nombre de départs en retraite des ASI	Nombre de départs en retraite des BIATSS	Taux de départs en retraite : ASI / BIATSS
2003	50	5 348	0,9%
2004	30	4 265	0,7%
2005	39	4 832	0,8%
2006	43	6 215	0,7%
2007	53	6 684	0,8%
2008	57	6 194	0,9%
2009	57	4 024	1,4%
2010	59	4 369	1,4%
2011	49	4 329	1,1%
Total général 2003/2011	437	46 260	0,9%



On constate, sur la période 2003-2007, une augmentation globale des départs en retraite des personnels BIATSS, suivie par une diminution jusqu'en 2009, puis une période stable entre 2009 et 2011 ; ces fluctuations liées aux différentes mesures découlant de la loi sur les retraites, en 2003 et 2010 génèrent soit des pics de départ, soit des comportements d'attente, en raison de l'allongement progressive de la durée de cotisation.

Parallèlement, le taux de départ en retraite des ASI augmente régulièrement entre 2004 et 2010 pour redescendre légèrement en 2011. Il devient supérieur à celui des personnels BIATSS à partir de 2008.

É Comparaison des départs en retraite du corps des ASI et des personnels BIATSS par académie en 2011

	Départs des ASI en 2011	ASI en activité juin 2011	Taux de départ des ASI	Départs des BIATSS en 2011	BIATSS en activité juin 2011	Taux de départ des BIATSS
AIX-MARSEILLE	2	148	1,4%	214	5 523	3,9%
AMIENS	1	36	2,8%	111	2 948	3,8%
BESANCON	1	57	1,8%	101	2 336	4,3%
BORDEAUX	3	123	2,4%	205	5 353	3,8%
CAEN		47	0,0%	105	2 454	4,3%
CLERMONT-FERRAND		55	0,0%	111	2 641	4,2%
CORSE		18	0,0%	16	570	2,8%
CRETEIL	7	165	4,2%	171	6 905	2,5%
DIJON	3	48	6,3%	114	2 674	4,3%
GRENOBLE	3	142	2,1%	222	5 558	4,0%
GUADELOUPE		13	0,0%	14	906	1,5%
GUYANE		8	0,0%	9	386	2,3%
LILLE	3	168	1,8%	275	8 002	3,4%
LIMOGES	1	26	3,8%	58	1 481	3,9%
LYON	2	217	0,9%	250	6 774	3,7%
MARTINIQUE		8	0,0%	32	738	4,3%
MONTPELLIER	1	120	0,8%	148	4 586	3,2%
NANCY-METZ	2	120	1,7%	188	5 085	3,7%
NANTES	1	134	0,7%	176	5 011	3,5%
NICE	2	58	3,4%	113	2 911	3,9%
ORLEANS-TOURS	2	89	2,2%	168	3 902	4,3%
PARIS	7	517	1,4%	361	12 881	2,8%
POITIERS	1	79	1,3%	126	3 390	3,7%
REIMS		39	0,0%	96	2 393	4,0%
RENNES		138	0,0%	207	5 349	3,9%
REUNION	1	31	3,2%	70	1 477	4,7%
ROUEN		74	0,0%	86	3 299	2,6%
STRASBOURG		123	0,0%	117	3 964	3,0%
TOULOUSE	3	178	1,7%	218	6 060	3,6%
VERSAILLES	3	153	2,0%	247	8 926	2,8%
Total général	49	3 132	1,6%	4 329	124 483	3,5%

Le taux de départ en retraite des ASI atteint 1,6 %, chiffre inférieur de moitié à celui des BIATSS qui est de 3,5 %. Les académies qui ont un taux de départ en retraite important des personnels ASI, sont celles de Dijon, Limoges, Créteil et Nice.

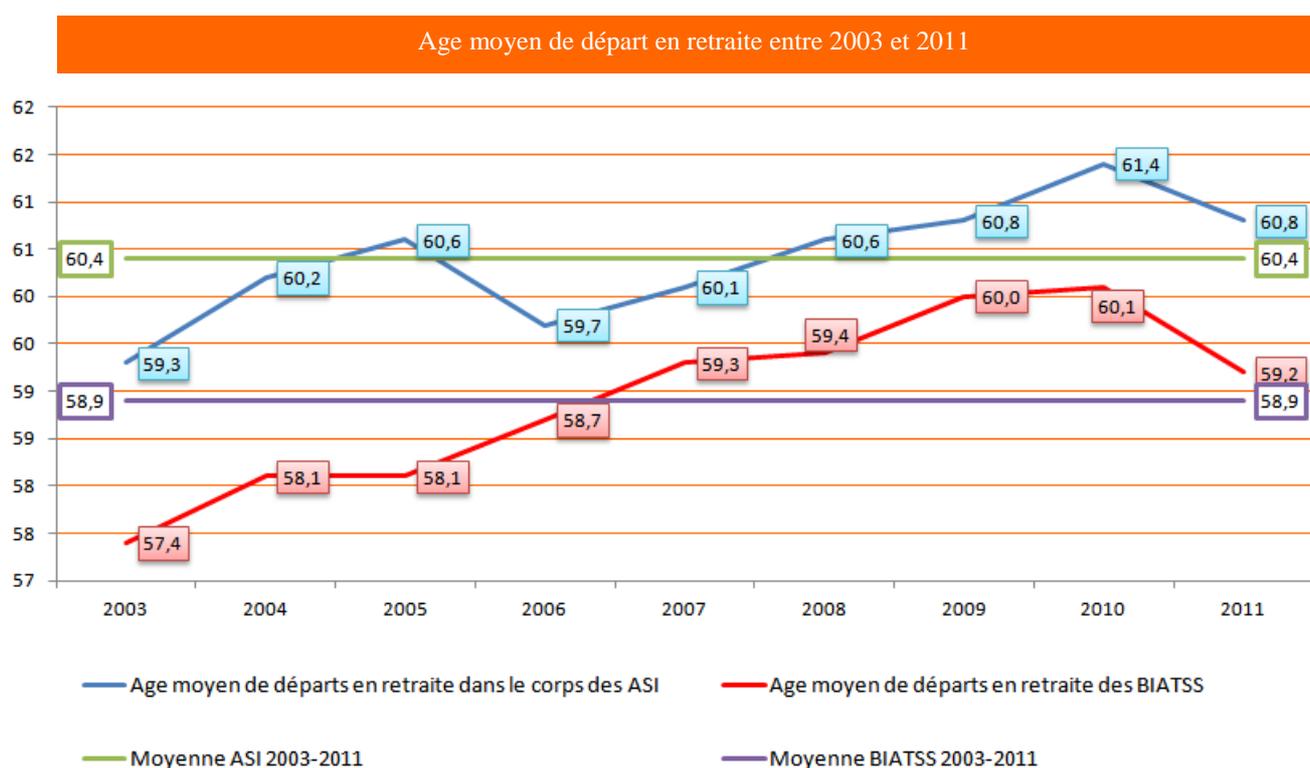
A titre de comparaison, concernant les taux de départs en retraite des personnels BIATSS, ce sont les académies de la Réunion, suivie par celles de Orléans, Besançon, Caen, Dijon, et la Martinique qui ont un taux de départ important.

⑥ Age moyen des départs en retraite des ASI par rapport aux personnels BIATSS

Année civile	Age moyen de départs en retraite dans le corps des ASI	Age moyen de départs en retraite des BIATSS
2003	59,3	57,4
2004	60,2	58,1
2005	60,6	58,1
2006	59,7	58,7
2007	60,1	59,3
2008	60,6	59,4
2009	60,8	60,0
2010	61,4	60,1
2011	60,8	59,2
	60,4	58,9

L'âge moyen de départ en retraite des personnels ASI de 2003 à 2011 est de 60,4 ans, celui des personnels BIATSS est de 58,9 ans ; il tend à augmenter dans les deux catégories depuis la réforme des régimes de retraite de 2003 et de l'augmentation de la durée de cotisation.

En effet, le passage de la durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein (de 37,5 ans en 2003 à 40 annuités sur une période de 5 ans, et progressivement jusqu'à 42 ans) peut expliquer à la fois l'élévation de l'âge moyen de départ en retraite et le fait qu'en 2003, un nombre important de personnes soient parties en moyenne à l'âge de 57,4 ans, préférant ainsi garder encore le bénéfice d'une exigence moindre du nombre de trimestres.



En ce qui concerne les personnels ASI, c'est en 2003 que l'âge de départ est le plus bas (59,3 ans) pour remonter, sauf en 2006 à 61,4 ans en 2011.

Les deux courbes d'âge moyen de départ en retraite des ASI et des personnels BIATSS sont quasi-parallèles tout au long de la période.

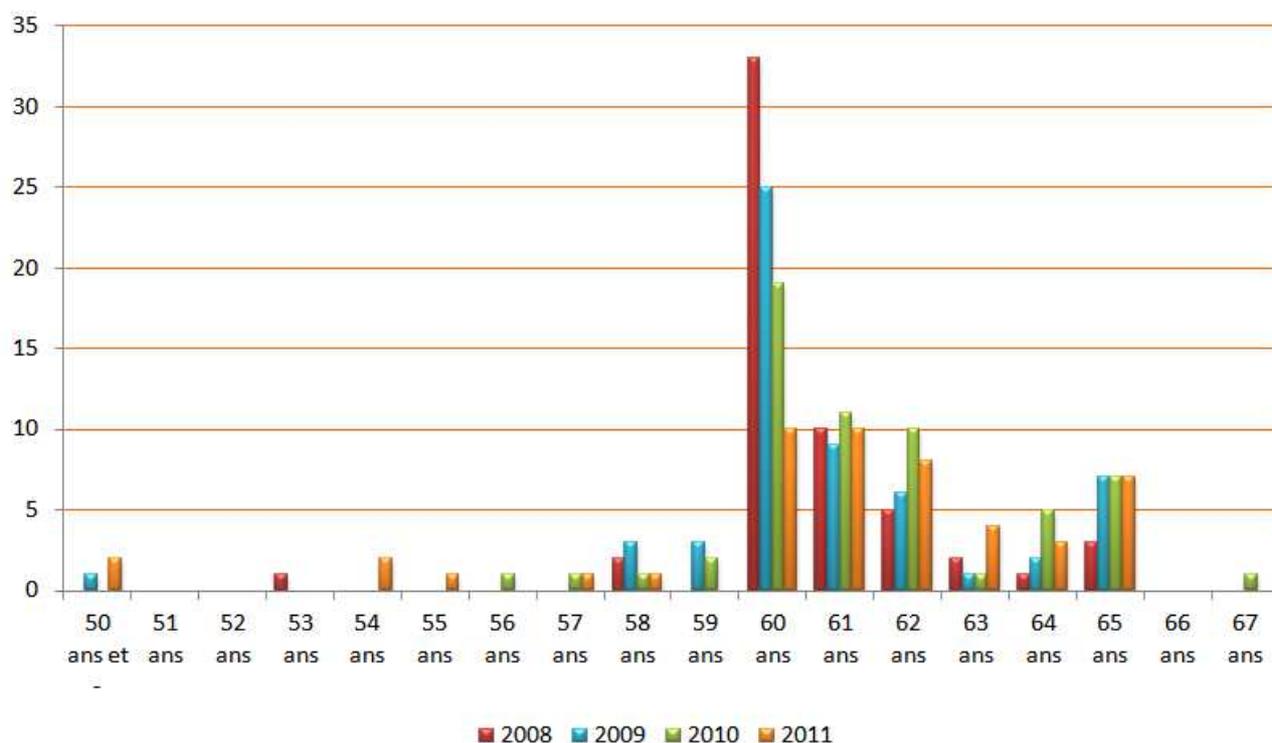
É Répartition des âges de départs en retraite entre 2003 et 2011

Répartition des âges de départs en retraite

Année civile	50 ans et -	51 ans	52 ans	53 ans	54 ans	55 ans	56 ans	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	Total général
2003	2			1	2	1	3		1		23	11	3	2		1			50
2004	0	1			1	1	2				13	5	1		3	3			30
2005	0					2	1			3	16	7	3	2	4	1			39
2006	2				1					5	23	3	1	1	2	4	1		43
2007	0						1		3	4	36	5	2		1	1			53
2008	0			1					2		33	10	5	2	1	3			57
2009	1								3	3	25	9	6	1	2	7			57
2010	0						1	1	1	2	19	11	10	1	5	7		1	59
2011	2				2	1		1	1		10	10	8	4	3	7			49
Total général	7	1	0	2	6	5	8	2	11	17	198	71	39	13	21	34	1	1	437

C'est à l'âge de 60 ans, suivi par l'âge de 61 ans que le plus grand nombre de personnes part en retraite, et ce, quelle que soit l'année, depuis 2003. Les personnels partent donc relativement plus tard que dans les autres corps.

Nombre de départs en retraite par âge et par année



A 60 ans, c'est en 2008 que le nombre de départ est le plus important ; en 2011, ce nombre est le plus important à 61, 62 et 64 ans. Les départs sont donc plus tardifs.

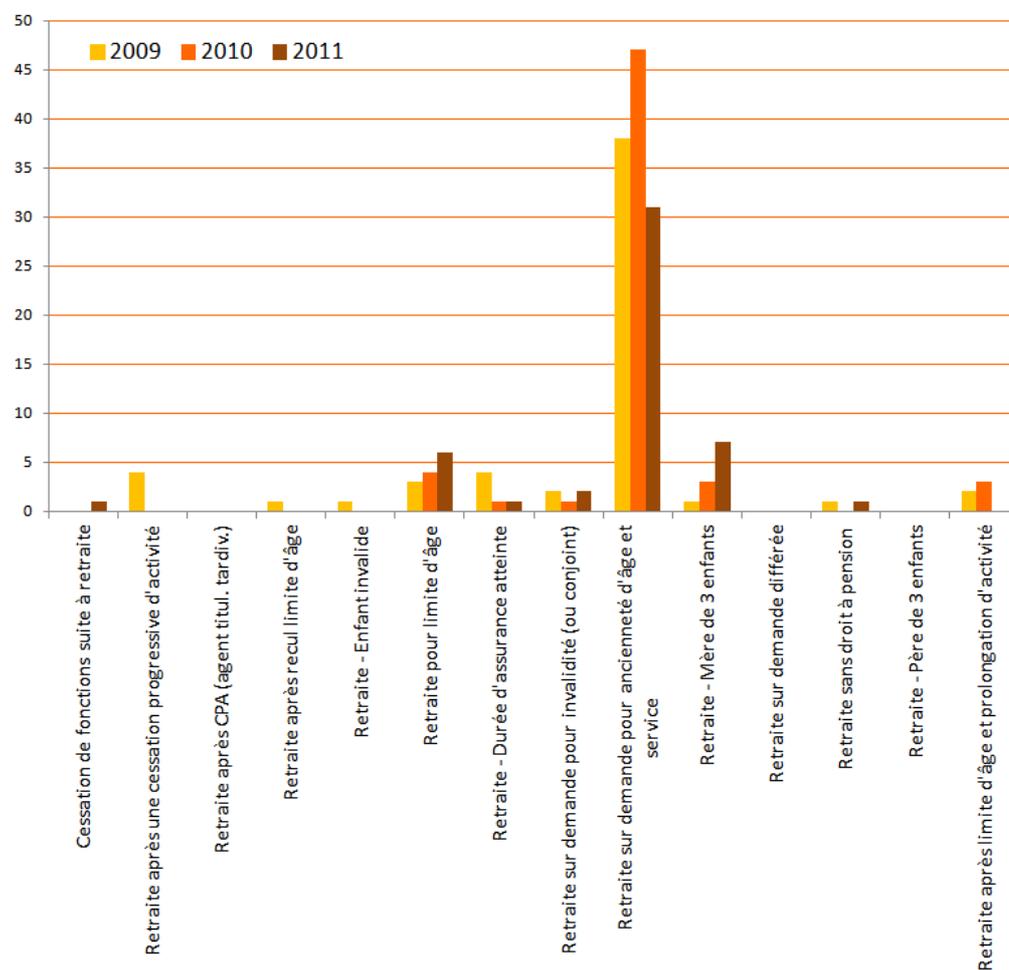
É Les motifs de retraite entre 2003 et 2011

Répartition par motif de départs en retraite

Motif de retraite	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Total général	%
Cessation de fonctions suite à retraite									1	1	0%
Retraite après une cessation progressive d'activité	6	4	6	5	5	2	4			32	7%
Retraite après CPA (agent titul. tardiv.)				1	1					2	0%
Retraite après recul limite d'âge				1			1			2	0%
Retraite - Enfant invalide		1					1			2	0%
Retraite pour limite d'âge	1	1	1	3	1	4	3	4	6	24	5%
Retraite - Durée d'assurance atteinte			1	4	4	1	4	1	1	16	4%
Retraite sur demande pour invalidité (ou conjoint)	3	1	3	2			2	1	2	14	3%
Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et service	33	19	25	23	39	49	38	47	31	304	70%
Retraite - Mère de 3 enfants	6	3	2	2	3		1	3	7	27	6%
Retraite sur demande différée	1									1	0%
Retraite sans droit à pension		1		2		1	1		1	6	1%
Retraite - Père de 3 enfants			1							1	0%
Retraite après limite d'âge et prolongation d'activité							2	3		5	1%
Total général	50	30	39	43	53	57	57	59	49	437	100%

Le premier motif de retraite est « sur demande pour ancienneté, âge et service », suivi par le motif « après cessation progressive d'activité ».

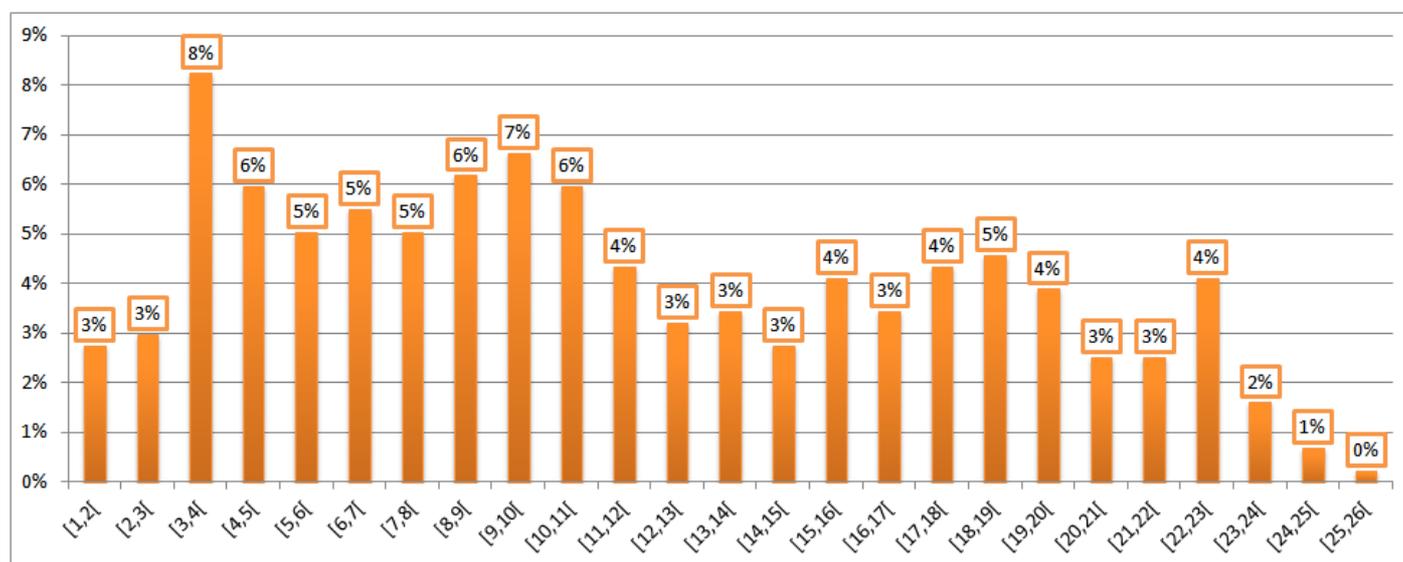
É Evolution par motif de retraite entre 2009 et 2011



La comparaison des motifs de retraite entre 2009, 2010 et 2011 fait apparaître une augmentation du motif « retraite mère de 3 enfants » ainsi que retraite pour « limite d'âge ».

É L'ancienneté dans le corps lors du départ en retraite entre 2003 et 2011

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Total général
[1,2[1	1		2	2		4	2	12
[2,3[5	1		4	3	13
[3,4[2	1	1	3	6	2	5	5	11	36
[4,5[5	2	1		2	3	6	3	4	26
[5,6[2		3		3	6	3	3	2	22
[6,7[4	1	4		1	2	6	5	1	24
[7,8[2	1	1	2	2	7	3	3	1	22
[8,9[4	6		3	1	2	4	2	5	27
[9,10[2	4	4	5	4	3	2	3	2	29
[10,11[3		3	4		4	5	5	2	26
[11,12[5	1	1	3	2	1	1	2	3	19
[12,13[3		2	1	5	2			1	14
[13,14[1		2	5	3	1		3	15
[14,15[3		1	1	2		3	2		12
[15,16[8	3		1	1	2	1	2		18
[16,17[6	3	1			1	1	2	1	15
[17,18[1	5	9	1		1		1	1	19
[18,19[1	5	11				1	2	20
[19,20[2	6	7	1		1		17
[20,21[5	6				11
[21,22[4	7			11
[22,23[4	8	6		18
[23,24[1	3	3	7
[24,25[2	1	3
[25,26[1	1
Total général	50	30	39	43	53	57	57	59	49	437



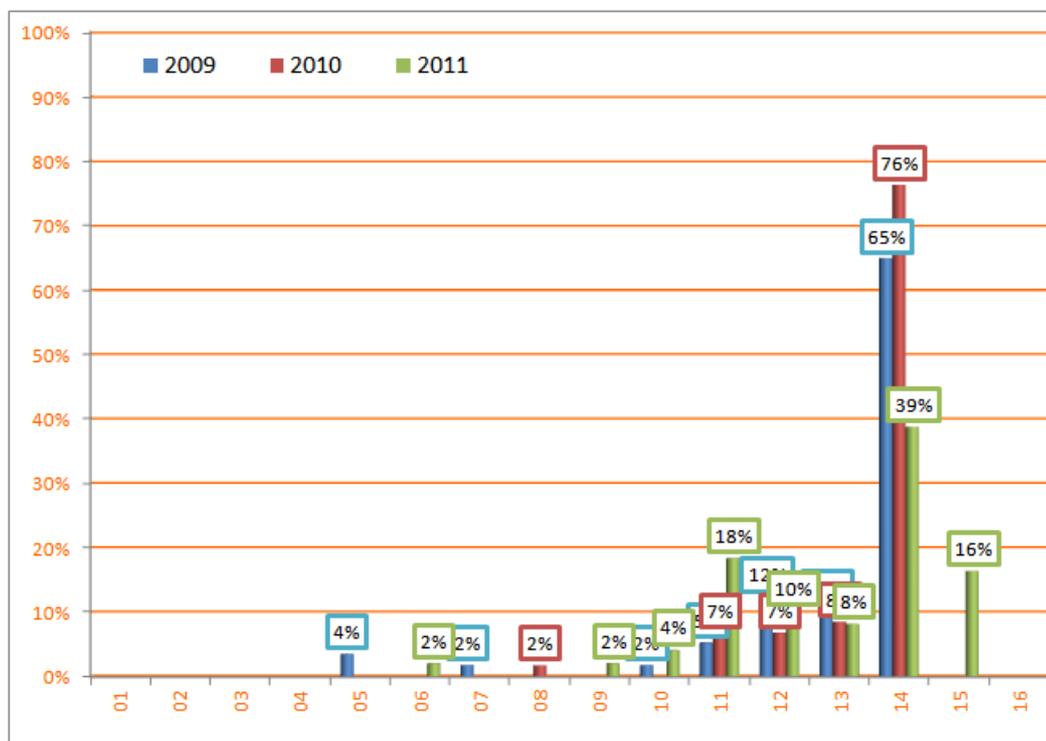
C'est dans la tranche d'âge des 3-4 ans d'ancienneté que la part des effectifs partant en retraite est la plus importante, avec 8 % des effectifs, suivie par celle des 9-10 ans d'ancienneté avec 7 % des effectifs. Les personnels sont plus jeunes (âge moyen et médian de 43,7 ans) que les personnels BIATSS (âge moyen de 47,2 ans) ; mais ils intègrent le corps assez tard puisque ils partent à la retraite avec une faible ancienneté dans le corps.

É Situation des agents dans leur échelon lors des départs en retraite entre 2009 et 2011

Répartition par échelon

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	Total général
2009					2		1			1	3	7	6	37			57
					4%		2%			2%	5%	12%	11%	65%			100%
2010								1			4	4	5	45			59
								2%			7%	7%	8%	76%			100%
2011						1			1	2	9	5	4	19	8		49
						2%			2%	4%	18%	10%	8%	39%	16%		100%

Le plus grand nombre de départ à la retraite s'effectue au 14ème échelon, que ce soit en 2009, 2010 ou 2011, ce qui est conforme à une logique d'ancienneté ou de promotion.



ANNEXES



É Les sources

Les données figurant dans cette étude sont issues des annuaires POPPEE ITRF (système d'information des ressources humaines concernant principalement les personnels ITRF) et AGORA (système d'information des ressources humaines concernant principalement les personnels ATSS et certains personnels ITRF) ; ceux-ci résultent de la consolidation des bases de données académiques et de celle de l'administration centrale, à la date du 1^{er} juin 2012.

Certaines données provenant des bureaux de gestion et directement des remontées des établissements, n'utilisent pas le même périmètre, ce qui explique le décalage possible entre les chiffres de certains tableaux.

Concernant les données relatives aux personnels non-titulaires (ANT), il s'agit des ANT BIATSS présents au cours de l'année 2012, effectuée courant 2013 (enquête menée par DGRH C1-1 auprès des académies et des établissements).

D'autres données sont issues du bureau de gestion des ITRF (DGRH C2-2) et des tableaux de bord du bureau DGRH C1-1.

Concernant les agents dont la rémunération s'impute sur le titre II, les données relatives aux consommations mensuelles des ETPT entre 2006 et 2012 sont issues de l'outil de décompte des emplois INDIA LOLF : module ODE, mis en place par la direction du Budget du ministère du Budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État. Concernant les agents dont la rémunération s'impute hors titre II (ceux affectés dans les établissements universitaires ayant accédé aux « responsabilités et compétences élargies » - RCE) les données sont issues de l'application OREMS RCE.

Les résultats figurant dans le tableau sur les indemnités sont issus des outils de restitutions OREMS-RCE et POLCA (outils de suivi de la masse salariale exploitant les bulletins de salaire).

Mode de calcul : Montants versés en 2012 par indemnité, rapportés à l'ensemble des ETP emplois recensés pour une même affectation et un même grade.

É Référence des textes

* Le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques.

* Le décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

* Le décret n° 2002-438 du 29 mars 2002 (troisième concours) institue un troisième concours de recrutement.

* Le décret n° 2006-1827 du 23/12/2006 concernant le reclassement après concours.

* Le décret n° 2011-979 du 16 août 2011 modifiant le décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère de l'éducation nationale.

* Le décret n° 2011-1424 du 31/10/2011 est relatif à l'échelonnement indiciaire des ASI.

É Le champ de l'étude

Dans cette étude, les agents recensés sont ceux qui répondent aux critères suivants :

- Concernant les personnels en fonction (parties I, II et III) :

Sont pris en compte :

- Personnels titulaires ou stagiaires.
- Personnels qui occupent un emploi budgétaire dont l'imputation relève d'un programme du MEN ou du MESR.
- Personnels en position d'activité (congé longue durée (CLD) compris).

Ne sont pas pris en compte :

- Les personnels en position interruptive d'activité : détachement, disponibilité, congé parental,...
- Les contractuels.
- Les agents en activité sans programme LOLF identifié (sans support d'occupation) ou sans académie.
- Les collectivités d'outre-mer.

- Concernant les agents en fin de fonctions (partie IV) :

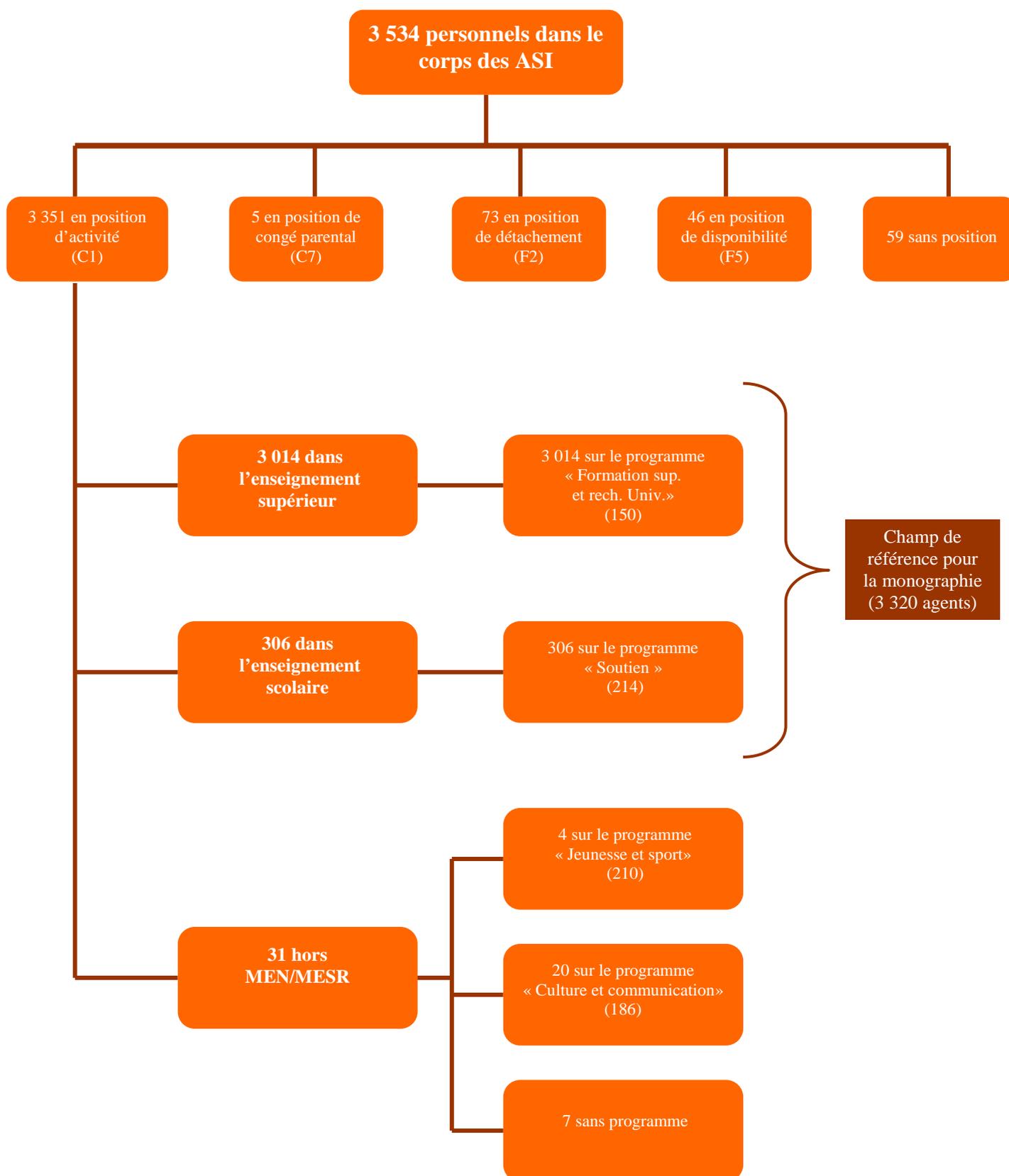
Sont pris en compte :

- Les personnels qui étaient titulaires ou stagiaires et qui occupaient un emploi budgétaire dont l'imputation relève d'un programme du MEN ou du MESR.
- Les personnels qui étaient en position d'activité avant la fin de fonction.

Ne sont pas pris en compte :

- Les collectivités d'outre-mer et l'administration centrale.
- Les fins de stage pour changement de corps/grade.
- Le motif « Autre S.I ou administration » et « Intégration vers les collectivités territoriales ».
- Les agents qui occupaient un emploi budgétaire dont l'imputation n'est pas identifiée.

É Illustration du champ de l'étude



É Définitions et sigles

ASI	: Assistant ingénieur
BIATSS	: (personnels) bibliothèques, administratifs, administratif, techniques, sociaux et de santé
CLD	: Congé Longue Durée
CLM	: Congé Longue Maladie
CNOUS	: Centre National des Œuvres Universitaires et Scolaires
CROUS	: Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
CPA	: Cessation Progressive d'Activité
DECILES	: Les déciles sont les valeurs qui partagent une distribution en dix parties égales.
DGRH	: Direction Générale des Ressources Humaines (du MEN et du MESR)
EN	: Education Nationale
GPRH	: Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines
IGR	: Ingénieur de recherche
ITRF	: (personnels) ingénieurs, techniques, administratifs de recherche et de formation
LOLF	: Loi Organique relative aux Lois de Finances, du 1 ^{er} août 2001, qui se décline en missions, programmes, actions. Un programme regroupe les crédits destinés à mettre en œuvre une action ou un ensemble cohérent d'actions relevant d'un même ministère.
LRU	: Libertés et responsabilités des universités (Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007).
MEDIANE	: La médiane est une valeur qui partage les observations en deux groupes d'effectifs égaux.
MEN	: Ministère de l'Education nationale
MESR	: Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
MOYENNE	: Somme des valeurs observées divisée par leur nombre
PRO/PRO	: Taux de promotion qui résulte du nombre de promus / nombre de promouvables
Programme 141	: Enseignement scolaire public du second degré
Programme 150	: Formations supérieures et recherche.
Programme 214	: Soutien de la politique de l'Education nationale
RCE	: Responsabilités et Compétences Elargies
S.I	: Système d'Information