

Campagne Avancement ITA 2009-2010

Philippe Depouilly, Gérard Grancher

Mars 2010

Contexte

Un retour d'expérience sur le fonctionnement (en partie) l'avancement ITA au CNRS.

- participation en tant que membre de commissions régionales d'interclassement d'une DR
- participation en tant que membre expert auprès de la CAP nationale

Les chiffres de l'année 2009/2010

Dans l'optique d'améliorer l'impact de l'avancement, la Direction du CNRS a décidé que, dorénavant, les CAP arbitraient en fin d'année pour l'année à venir.

Pour rattrapper le retard, à l'automne 2009, la CAP a arbitré l'année 2009 ET l'année 2010.

Ce fût donc une année « faste » pour le nombre de promus (deux fois plus que la normale). Mais cela reste exceptionnel et ne se reproduira plus.

Les chiffres de l'année 2009/2010

Pour la CAP IE

- changement de corps au choix : AI vers IE2 : 160 promouvables, 81 proposés, 10 possibilités (5 et 5)
- changement de grade au choix : IE2 vers IE1 : 200 promouvables, 97 proposés, 70 possibilités (35 et 35)
- changement de grade au choix : IE1 vers IEHC : 44 promouvables, 30 proposés, 14 possibilités (7 et 7)

Ce qui donne une idée des possibilités en temps normaux.

Le membre de la commission régionale

L'exemple de la DR 19 :

- Les commissions régionales d'interclassement (une par BAP) sont présidées par le délégué.
- Elles sont composées de directeurs (ou sous-directeurs) d'unité.
- Elles classent les candidats entre eux qui demandent une même promotion, A1, A2, A3 ... B1, B2, C
- Elles respectent toujours les classements du directeur d'unité.

Le membre de la commission régionale

Les écueils (évités) :

- les candidats « bouchon »
- les directeurs défendant outrageusement leur personnel

Petite délégation implique :

- peu de concurrence sur les métiers les moins fréquents
- des directeurs d'unité plus souvent impliqués
- effet mémoire important
- un suivi au plus près des agents
- la qualité des dossiers s'améliorent d'année en année

Le membre expert de la CAP nationale

- avec le membre nommé de la CAP pour la BAP E, il participe au classement des dossiers, en vue de la CAP
- il ne participe pas à la CAP (là où tout se décide entre membres nommés et membres élus)
- ce classement n'est donc qu'une proposition

Quel est le travail demandé au membre expert ?

- étudier l'ensemble des dossiers carrière (404 ce coup-ci, à deux...)
- classer en plusieurs catégories (par exemple : les dossiers évidents et ceux à défendre), un peu au delà du nombre de possibilités
- en se basant sur un ensemble de critères pondérés permettant la comparaison des dossiers carrière

Le membre expert s'appuie uniquement sur le dossier carrière et accepte donc sa structure. La qualité du dossier carrière est donc très importante.

Les contraintes pour le membre expert

- le dossier carrière est la seule référence
- le classement par DR est à respecter (un classé classé A par une DR ne peut pas être après un candidat classé B ou C)
- un candidat A peut passer après un B d'une autre DR (inter-classement possible)

Un retour d'expérience pour les candidats

- la qualité dossier carrière est fondamentale pour l'avancement au choix
- chaque élément du dossier doit être rempli et argumenté (positions, avancements, formations, expériences, missions, descriptif des activités, formations, appréciations, commentaires et argumentaire)
- chaque élément doit être à sa place (ne pas mélanger avis du directeur, objectifs, etc.)
- éviter la répétition d'un même paragraphe dans deux éléments du dossier.

Comme chaque élément du dossier est évalué et noté, un manque plombe un bon dossier...

Remplir un dossier carrière est complexe, n'hésitez pas suivre les formations proposées par votre DR, aussi la qualité de l'expression ou le désir de partager est important.

Les résultats après les conclusions de la CAP

En tant que membre expert, qui ne siège pas à la CAP : les résultats sont parfois étonnants ou décevants. Une bonne partie est préservée, mais des dossiers descendent ou remontent en contradiction avec les recommandations de l'expert...

Conclusion

Les éléments qui favorisent un avancement de carrière :

- un bon dossier, bien rédigé et COMPLET
- un contexte favorable (au niveau du labo, de la DR)
- un appui et un bon choix de la part du directeur d'unité : il faut classer les plus probables en premier et les appuyer au niveau de la DR
- une part de chance...