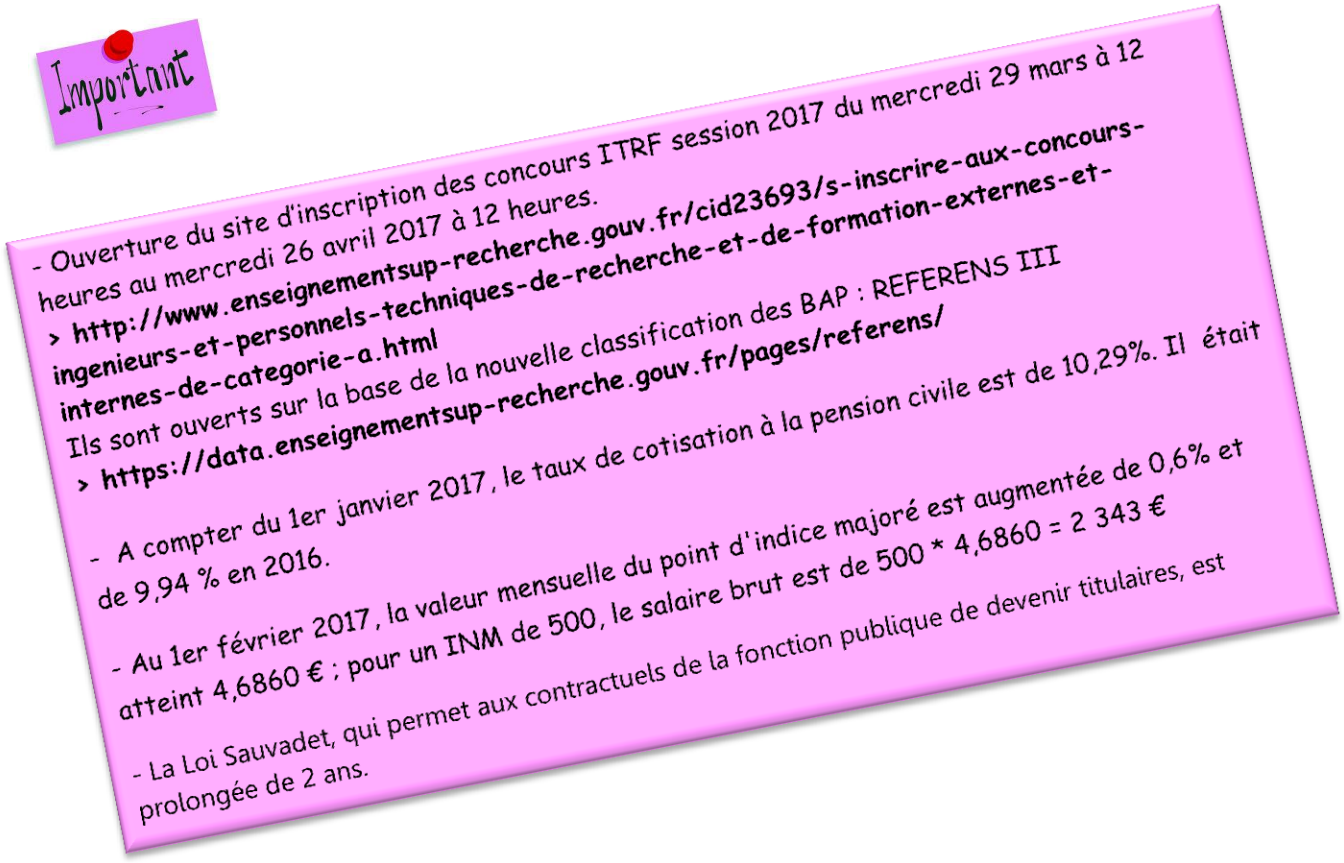
VADEMECUM
REVENDICATIONS, MISSIONS, PARCOURS PROFESSIONNELS
2016 - 2017

ITRF

L'UNSA Administration centrale est présente et défend, au sein des CAP locales, tous les corps administratifs (ADJAENES, SAENES, AENES) ; à cette force s'ajoute une nouvelle entité : ITRF.BI.O (Ingénieurs, Techniciens, Bibliothèques, Ouvriers).

Lassé.e.s de l'impuissance et du clientéliste de certains, se déclarant propriétaire du corps ITRF, lassé.e.s des postures partisanes de plainte et de repli d'autres, des femmes et des hommes se sont rejoints pour créer un nouveau modèle syndical à l'administration centrale du MENESR, répondant aux aspirations et besoins des ITRF, ancré dans le camp du réformisme, combatif et clair sur les valeurs républicaines, humanistes et laïques.

Innovez avec nous, > rejoignez-nous !



SOMMAIRE

I - LES PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIERES ET REMUNERATIONS (PPCR)

1 - CATEGORIES A

Ingénieur de recherche

Ingénieur d'études

Assistant ingénieur

2 - CATEGORIE B : TECHNICIEN DE RECHERCHE ET DE FORMATION

3 - CATEGORIES C : ATRF

II – LE RIFSEEP

III – LES AVANCEMENTS DE CARRIERE 2017 ET 2016

1 - CPE/GROUPE DE TRAVAIL, CAPN, ETUDES DES DOSSIERS : QUEL EST LE FONCTIONNEMENT NORMAL ?

2 – PROMOTIONS 2017

3 – LOI SAUVADET

4 - RETOUR SUR LES PROMOTIONS 2016

IV – QUELQUES CHIFFRES

V - UNSA ITRF BI.O. ADMINISTRATION CENTRALE

ANNEXE 1 : AIDE A LA REDACTION DU RAPPORT D'ACTIVITE

ANNEXE 2 : AIDE A LA REDACTION DU RAPPORT D'APTITUDE

I - LES PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIERES ET REMUNERATIONS (PPCR)

Le corps des ITRF est sinistré depuis au moins 10 ans : un régime indemnitaire moribond, l'application d'une évaluation individuelle sans aucune logique et correspondance avec les rapports d'activité et d'aptitude, qui sont les seuls documents de référence d'accès à une promotion et à un concours, la baisse du nombre de réduction d'ancienneté, la baisse du nombre d'ouverture de concours et de promotions, la volonté de transformer la filière ITRF en filière administrative classique (nouveau REFERENS III), la non reconnaissance de l'expertise des ITRF et de l'encadrement fonctionnel et technique, le gel du point d'indice depuis 2010, l'appauvrissement des parcours professionnels, en particulier depuis début 2012, suite à l'interdiction d'accès aux emplois d'encadrement supérieur pour les IGR, le remplacement des ITRF par des contractuels et le gel d'emploi ITRF au profit d'autres corps (INSEE, ingénieurs du ministère de la Défense …). Une réanimation et un rattrapage de grande ampleur sont nécessaires !

La ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche annonce un grand plan de rénovation des carrières de l'enseignement supérieur. ENFIN ! UNSA ITRF BI.O. décrypte pour vous les changements prévus qui augurent un début de rénovation insuffisant et émet des propositions pour aller plus loin encore…

2016 2017 2018 2019 2020

Transformation primes-points

à hauteur de 4 points majorés pour les catégories C en 2017, 6 points majorés pour les catégories B en 2016 et 9 points majorés pour les catégories A entre 2017 et 2018.

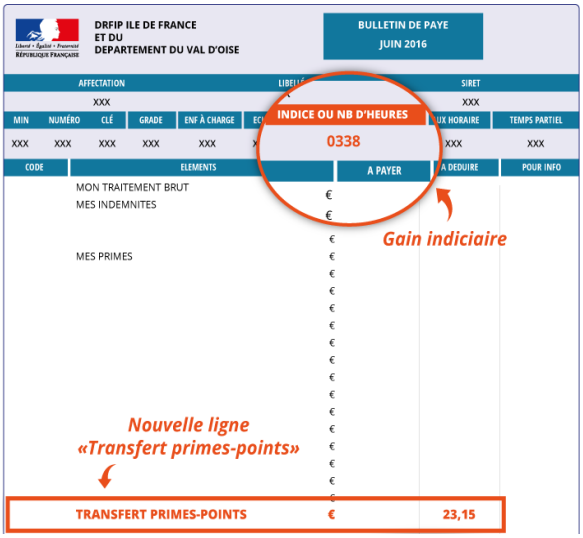
Elle se traduit par une diminution de vos primes et par une augmentation de votre INM (Indice Nouveau Majoré) correspondant à votre échelon et par conséquent la légère augmentation de la CSG et CRDS sur votre bulletin de paye.
Une nouvelle ligne sur le bulletin de paye vous précise ce transfert primes-points.

Restructuration des corps et revalorisation

Restructuration en 2 grades pour les IGE, en 3 grades pour les ATRF, ajout d'un grade fonctionnel hors classe échelle B pour les IGR…
Revalorisation indiciaire : attribution de points indiciaires
Revalorisation des bornes indiciaires : augmentation du nombre d'échelons, fusion d'échelons, indices terminaux augmentés…

Avancement à cadence unique et augmentation des taux de promotion

Suppression du dispositif actuel de réduction d'ancienneté (3 mois attribués à 30% de la population ITRF chaque année via un algorithme aux modalités floues) : fin d'un système opaque ayant permis d'accélérer certaines carrières…, fin de la notion de durée moyenne d'échelon
Par exemple, l'accès au corps des ingénieurs de recherche sera contingenté à 1/5ème des entrées dans le corps (recrutement, détachement…) au lieu de 1/6ème…



1 - CATEGORIES A

Ingénieur de recherche

Grille 2016 - actuelle	3 grades : · 2ème classe avec 11 échelons IM 412 à 713 en 20 ans · 1ère classe avec 5 échelons IM 582 à 821 en 12 ans · Hors classe avec 4 échelons IM 658 à 963 en 8 ans
Grille cible janvier 2019	**4 grades :** · **2ème classe avec 11 échelons IM 435 à 735 en 20 ans** · **1ère classe avec 5 échelons IM 608 à 830 en 12 ans** · **Hors Classe avec 4 échelons IM 680 à 972 en 11 ans** · **Hors Classe fonctionnelle avec 3 échelons IM 972 à 1067**

Revalorisation indiciaire : pour tous les agents à tous les échelons du corps ne constituant pas des bornes, entre 2017 et 2019, au-delà du transfert primes/points

Avancement régulier et transparent : il est prévu d'instaurer une cadence unique d'avancement pour tous.

Fluidification des carrières : l'accès à la 1ère classe et à la hors classe sera amélioré

- Augmentation des promotions à la 1re classe du corps des IGR de la filière ITRF grâce à un taux de promotion porté à 20 % (contre 13,5 % aujourd'hui) ;
- Augmentation d'un tiers des promotions à la hors classe compte tenu de la création d'une voie d'avancement au choix dans ce grade, qui permettra d'offrir des perspectives à un vivier de plus de 1 000 agents pour la filière ITRF. La proportion de promotions à la hors classe prononcées après examen professionnel sera fixée à 70 %.

Nouvelles perspectives de carrière : création en septembre 2017 d'un échelon spécial **hors échelle B** contingenté au sommet de la hors classe, ce qui doit offrir une nouvelle perspective de carrière à 10 % des effectifs du corps au terme d'une montée en charge pluriannuelle sur 10 ans.
La revalorisation du corps à la hors échelle B va permettre de rétablir l'accès des ingénieurs de recherche aux emplois fonctionnels d'encadrement supérieur, notamment de sous directeurs. **ENFIN !**
Cet échelon spécial sera prioritairement accessible (à hauteur de 80 % de promotions) à ceux ayant occupé des emplois fonctionnels ou des fonctions à haute responsabilité. Il sera également accessible aux autres ingénieurs de recherche hors classe sous conditions d'ancienneté et pour tenir compte de parcours remarquables (à hauteur de 20 % des promotions).

Les réductions et majorations d'ancienneté attribuées au titre des années antérieures à l'année 2017 et non utilisées pour un avancement d'échelon sont conservées par l'agent.

L'avis de UNSA ITRF BI.O.

Nous cherchons les avancées pour les IGR : le corps se voit affubler d'un 4ème grade et de plus fonctionnel, réservé à une élite dont le mode d'accès est des plus mystérieux. Comment dénicher de tels talents à l'administration centrale alors que les IGR ont été depuis longtemps écartés et remplacés par d'autres corps et des contractuels ? Quel rôle jouera la CAPN et le groupe de travail ? Comment l'administration centrale va-t-elle mettre en place une politique de « parcours professionnels remarquables » ? Nous avons hâte de voir !

Tous les détails de mise en place sont encore très flous et selon un calendrier bien trop long ! Les propositions ne vont pas assez loin : nous demandons la fusion logique de la 1ère classe et de la hors classe et des durées d'échelon plus courtes. La revalorisation indiciaire proposée est la bienvenue mais soyons utopistes, l'attribution d'au moins 40 points d'indice aurait pu rattraper le gel du point d'indice depuis 2010.

GRILLE DES INGENIEURS DE RECHERCHE

MONTEE EN CHARGE

GRILLE 2016					Janv. 2017			Sept. 2017			Janv. 2018			Janv. 2019		GRILLE CIBLE 2019					
Echelons	IM	Gain ind. entre éch.	Durée moyenne d'échelon	Durée grade		Gain IM	IM		Echelons	IM		Gain IM	IM		Gain IM	IM	Echelons	IM	Gain ind. entre éch.	Durée	Durée grade	Gain ind. / éch. 2019-2016
										Hors classe			Hors classe			Hors classe			Hors classe			
								Création échelon spécial	HEB	1062	+ 5 points de conversion primes points	5	1067	Solde revalo. indiciaire	0	1067						
										1008		5	1013		0	1013	*HEB*	1067	54			
						Hors classe				967		5	972		0	972		1013	41			
Hors classe					Revalo. Indiciaire (y. c. 4 pts conversion primes/points)													972	-		11	
	963	47				4	967		HEA	967		5	972		0	972		972	47	1	10	9
4e	916	35	-	8		4	920			920		5	925		0	925	*HEA*	925	35	1	9	9
	881	60				4	885			885		5	890		0	890		890	60	1	8	9
3e	821	87	3	5		4	825		3e	825		5	830		0	830	*3e*	830	74	3	5	9
2e	734	76	3	2		9	743		2e	743		5	748		8	756	*2e*	756	76	3	2	22
1er	658	-	2	-		9	667		1e	667		5	672		8	680	*1er*	680	-	2	-	22
1re classe						**1re classe**			**1re classe**								**1ère classe**					
5e	821	38		12		4	825	Reclassement dans la nouvelle grille	5e	825		5	830		0	830	*5e*	830	24		12	9
4e	783	49	3	9		10	793		4e	793		5	798		8	806	*4e*	806	50	3	9	23
3e	734	76	3	6		9	743		3e	743		5	748		8	756	*3e*	756	76	3	6	22
2e	658	76	3	3		9	667		2e	667		5	672		8	680	*2e*	680	72	3	3	22
1er	582	-	3	-		9	591		1e	591		5	596		12	608	*1er*	608	-	3	-	26
2e classe						**2e classe**			**2e classe**								**2e classe**					
11e	713	27	-	20		9	722		11e	722		5	727		8	735	*11e*	735	25		20,0	22
10e	686	28	3	17		9	695		10e	695		5	700		10	710	*10e*	710	30	3	17,0	24
9e	658	39	3	14		9	667		9e	667		5	672		8	680	*9e*	680	38	3	14,0	22
8e	619	37	2	12		9	628		8e	628		5	633		9	642	*8e*	642	34	2	12,0	23
7e	582	32	2	10		9	591		7e	591		5	596		12	608	*7e*	608	36	2	10,0	26
6e	550	36	2	8		9	559		6e	559		5	564		8	572	*6e*	572	32	2	8,0	22
5e	514	22	2	6		9	523		5e	523		5	528		12	540	*5e*	540	27	2	6,0	26
4e	492	28	2	4		9	501		4e	501		5	506		7	513	*4e*	513	27	2	4,0	21
3e	464	27	1,5	2,5		9	473		3e	473		5	478		8	486	*3e*	486	26	1,5	2,5	22
2e	437	25	1,5	1		9	446		2e	446		5	451		9	460	*2e*	460	25	1,5	1,0	23
1er	412	-	1	-		9	421		1e	421		5	426		9	435	*1er*	435	-	1	-	23

Ingénieur d'études

Grille 2016 - actuelle	3 grades : · 2ème classe avec 13 échelons IM 370 à 619 en 20 ans · 1ère classe avec 5 échelons IM 555 à 673 en 13 ans · Hors classe avec 4 échelons IM 696 à 783 en 6 ans
Grille cible 2020	**2 grades :** · **Classe Normale avec 14 échelons IM 390 à 673 en 23 ans** · **Hors Classe avec 10 échelons IM 575 à 821 en 22,5 ans**

Restructuration de la carrière :

- Restructuration en deux grades, grâce à la fusion des deux grades actuels (1ère classe et Hors classe) d'avancement en un seul grade d'avancement
- Les deux premiers échelons du grade de recrutement sont revalorisés
- Relèvement de tous les échelons entre 2017 et 2019, au-delà du transfert primes/points

Avancement régulier : instauration d'une cadence unique d'avancement pour tous.

Nouvelles perspectives de carrière :

- Création d'un nouvel échelon sommital dans le grade de recrutement (Classe normale) dès 2017
- Création en 2020 d'un nouvel échelon sommital hors classe à l'indice majoré 821
- **Fluidification du passage** vers le corps des ingénieurs de recherche et augmentation du nombre de recrutements d'ingénieurs d'études dans le corps des ingénieurs de recherche par la voie de la liste d'aptitude : le contingent passe de 1/6ème à 1/5ème du corps.

Les réductions et majorations d'ancienneté attribuées au titre des années antérieures à l'année 2017 et non utilisées pour un avancement d'échelon sont conservées par l'agent.

L'avis de UNSA ITRF BI.O.

Tous les détails de mise en place sont encore très flous et selon un calendrier bien trop long ! Le corps des IGE est le seul à connaître des avancées qui vont dans le bon sens, en particulier avec la fusion de la 1ère classe et de la hors classe ; nous demandons des durées d'échelon plus courtes et un taux de promotion en IGR ainsi qu'un taux de passage en IGE hors classe plus important (1/3 du corps). La revalorisation indiciaire proposée est la bienvenue mais soyons utopistes, l'attribution d'au moins 40 points d'indice aurait pu rattraper le gel du point d'indice depuis 2010.

GRILLE DES INGENIEURS D'ETUDES

MONTEE EN CHARGE

GRILLE 2015

	gr.	Echelons	IM	Gain ind. entre éch.	Durée moyenne d'échelon	Durée grade
HC	*4e*		783	23		6
	3e		760	31	2	4
	2e		729	33	2	2
	1er		696	-	2	-
1e Classe	*5e*		673	31		13
	4e		642	30	4	9
	3e		612	30	4	5
	2e		582	27	3	2
	1er		555	-	2	-
2e classe	*13e*		619	22		20
	12e		597	23	2	18
	11e		574	13	2	16
	10e		561	25	2	14
	9e		536	26	2	12
	8e		510	18	2	10
	7e		492	25	1,5	8,5
	6e		467	19	1,5	7
	5e		448	22	1,5	5,5
	4e		426	21	1,5	4
	3e		405	19	1,5	2,5
	2e		386	16	1,5	1
	1er		370	-	1	-

Revalorisation indiciaire (y. c 4 pts conversion primes/points)

Janv. 2017

	Gain IM	IM
Hors classe		
HC	10	793
	7	767
	7	736
	9	705
1e Classe	7	680
	10	652
	7	619
	8	590
	6	561
Classe normale		
2e classe	6	625
	6	603
	9	583
	9	570
	5	541
	10	520
	7	499
	9	476
	7	455
	6	432
	9	414
	18	404
	13	383

Reclassement dans la nouvelle grille

Sept. 2017

	Echelons	IM
Hors classe		
HC	9e	793
	8e	767
	7e	736
	6e	705
1e Classe	5e	680
	4e	652
	3e	619
	2e	590
	1e	566
Classe normale		
	14e	664
2e classe	13e	625
	12e	603
	11e	583
	10e	570
	9e	541
	8e	520
	7e	499
	6e	476
	5e	455
	4e	432
	3e	414
	2e	404
	1er	383

+ 5 points de conversion primes points

Janv. 2018

	Gain IM	IM
Hors classe		
HC	5	798
	5	772
	5	741
	5	710
1e Classe	5	685
	5	657
	5	624
	5	595
	5	566
Classe normale		
	5	669
2e classe	5	630
	5	608
	5	588
	5	575
	5	546
	5	525
	5	504
	5	481
	5	460
	5	437
	5	419
	5	409
	5	388

Solde revalo. indiciaire

Janv. 2019

	Gain IM	IM
Hors classe		
HC	8	806
	9	781
	9	750
	8	718
1e Classe	9	694
	5	662
	8	632
	10	605
	9	575
Classe normale		
	4	673
2e classe	7	637
	12	620
	11	599
	2	577
	9	555
	8	533
	6	510
	4	485
	4	464
	5	442
	4	423
	2	411
	2	390

Création 10e éch. HC

Janv. 2020

	Gain IM	IM
Hors classe		
10e		821

GRILLE CIBLE 2020

	Echelons	IM	Gain ind. entre éch.	Durée	Durée grade	Gain ind. / éch. 2020-2016
Hors classe						
	10e	821	15	-	22,5	
	9e	806	25	3	19,5	23
	8e	781	31	3	16,5	21
	7e	750	32	2,5	14	21
	6e	718	24	2,5	11,5	22
	5e	694	32	2,5	9	21
	4e	662	30	2,5	6,5	20
	3e	632	27	2,5	4	20
	2e	605	30	2	2	23
	1er	575	-	2	-	20
Classe normale						
	14e	673	36		23	36
	13e	637	17	3	20,0	18
	12e	620	21	2	18	23
	11e	599	22	2	16,0	25
	10e	577	22	2	14	16
	9e	555	22	2	12	19
	8e	533	23	2	10	23
	7e	510	25	1,5	8,5	18
	6e	485	21	1,5	7	18
	5e	464	22	1,5	5,5	16
	4e	442	19	1,5	4	16
	3e	423	12	1,5	2,5	18
	2e	411	21	1,5	1	25
	1er	390	-	1	-	20

Assistant ingénieur

Grille 2016 - actuelle	1 seul grade, 16 échelons IM 339 à 612 en 30 ans
Grille actuelle 2019	**1 seul grade, 16 échelons IM 368 à 627 en 32 ans**

Revalorisation indiciaire : fusion des deux premiers échelons (2 ans et demi au total) en un seul échelon revalorisé d'une durée d'1 an et demi. Revalorisation indiciaire au bénéfice de tous les agents par le relèvement de tous les échelons entre 2017 et 2019, au-delà du transfert primes/points.

Avancement régulier : instauration d'une cadence unique d'avancement pour tous.

Nouvelles perspectives de carrière :

- Création d'un nouvel échelon terminal offrant une perspective d'évolution aux ASI ayant atteint l'échelon sommital actuel.
- Augmentation des flux de promotions par liste d'aptitude vers les corps d'ingénieurs d'études : le contingent pour la liste d'aptitude passe de 1/5ème à 1/3 du corps.

Renforcement des débouchés des techniciens dans le corps des ASI en 2018, 2019 et 2020 :
Cette mesure facilite le passage dans le corps supérieur et permet de proposer, pendant 3 ans, plus de 150 possibilités annuelles en moyenne dans la filière ITRF.

Les réductions et majorations d'ancienneté attribuées au titre des années antérieures à l'année 2017 et non utilisées pour un avancement d'échelon sont conservées par l'agent.

L'avis de UNSA ITRF BI.O.

Tous les détails de mise en place sont encore très flous et selon un calendrier bien trop long !

Conserver le corps des ASI ! Comment peut-on conserver, au sein d'une seule catégorie A, 3 corps différents ? Une absurdité ! Nous demandons l'intégration des ASI dans le corps des IGE 2ème classe suivie d'un reclassement en IGE classe normale selon la nouvelle grille, afin de fluidifier leur parcours professionnel au sein de la catégorie A. La revalorisation indiciaire proposée est la bienvenue mais soyons utopistes, l'attribution d'au moins 40 points d'indice aurait pu rattraper le gel du point d'indice depuis 2010.

GRILLE DES ASSISTANTS INGENIEURS

MONTEE EN CHARGE

GRILLE 2016						Janv. 2017			Sept. 2017			Janv. 2018			Janv. 2019			GRILLE CIBLE 2019					
Echelons	IM	Gain ind. entre éch.	Durée moyenne d'échelon	Durée grade		Gain IM	IM		Gain IM	IM		Gain IM	IM		Echelons	Gain IM	IM	Echelons	IM	Gain ind. entre éch.	Durée	Durée grade	Gain ind. / éch. 2019-2016
									-	622		5	627		16e	0	627						
16e	604	31		30		8	612		0	612		5	617		15e	0	617	*16e*	627	10		32	
15e	573	22	3	27		8	581		0	581		5	586		14e	7	593	*15e*	617	24	3	29	13
14e	551	13	3	24		8	559		0	559		5	564		13e	13	577	*14e*	593	16	3	26	20
13e	538	16	2	22		8	546		0	546		5	551		12e	9	560	*13e*	577	17	3	23	26
12e	522	17	2	20		8	530		0	530		5	535		11e	8	543	*12e*	560	17	2	21	22
11e	505	15	2	18		8	513		0	513		5	518		10e	8	526	*11e*	*543*	17	2	19	21
10e	490	16	2	16		8	498		0	498		5	503		9e	6	509	*10e*	526	17	2	17	21
9e	474	17	2	14		8	482		0	482		5	487		8e	5	492	*9e*	509	17	2	15	19
8e	457	17	2	12		8	465		0	465		5	470		7e	5	475	*8e*	492	17	2	13	18
7e	440	17	2	10		8	448		0	448		5	453		6e	5	458	*7e*	475	17	2	11	18
6e	423	19	2	8		8	431		0	431		5	436		5e	5	441	*6e*	458	17	2	9	18
5e	404	17	2	6		8	412		0	412		5	417		4e	7	424	*5e*	441	17	2	7	18
4e	387	16	2	4		8	395		0	395		5	400		3e	7	407	*4e*	424	17	2	5	20
3e	371	18	1,5	2,5		8	379		0	379		5	384		2e	6	390	*3e*	407	17	2	3	20
2e	353	14	1,5	1		8	361		0	361		5	366		1e	2	368	*2e*	390	22	1,5	2	19
1er	339	-	1	-		8	347		14									*1e*	368	-	1,5	-	15
																							29

Revalo. indiciaire (dont 4 points conversion prime/points)

Reclassement dans la nouvelle grille

+ 5 points de conversion primes points

Solde revalo. Indiciaire et création d'un nouvel échelon

2 - CATEGORIE B : TECHNICIEN DE RECHERCHE ET DE FORMATION

La mise en œuvre du PPCR pour les techniciens de recherche et de formation est celle qui concerne l'ensemble des corps de la catégorie B, initiée dès janvier 2016 :

Grille 2015	3 grades : · Classe exceptionnelle avec 11 échelons IM 365 à 562 en 23 ans · Classe supérieure avec 13 échelons IM 327 à 515 en 31 ans · Classe normale avec 13 échelons IM 326 à 486 en 31 ans
Grille 2016	**3 grades : la revalorisation indiciaire provient du transfert indemnitaire de 6 points d'indice majoré** · **Classe exceptionnelle avec 11 échelons IM 371 à 568 en 23 ans** · **Classe supérieure avec 13 échelons IM 333 à 521 en 31 ans** · **Classe normale avec 13 échelons IM 332 à 492 en 31 ans**
Grille cible 2018	**3 grades :** · **Classe exceptionnelle avec 11 échelons IM 392 à 587 en 24 ans** · **Classe supérieure avec 13 échelons IM 356 à 534 en 30 ans** · **Classe normale avec 13 échelons IM 343 à 503 en 30 ans**

Les réductions et majorations d'ancienneté attribuées au titre des années antérieures à l'année 2016 et non utilisées pour un avancement d'échelon sont conservées par l'agent.

Depuis le 1er janvier 2016, une revalorisation de 6 points d'indice est effectuée dont 5 points indiciaires majorés ont été transférés du régime indemnitaire (prime administration centrale) vers le traitement brut. Ceci se traduit par une augmentation de l'INM (Indice Nouveau Majoré) correspondant à l'échelon et par conséquent la légère augmentation de la CSG et CRDS sur le bulletin de paie.

L'avis de UNSA ITRF BI.O.

Une grande déception ! Il aurait été judicieux de fusionner 2 grades afin de donner aux techniciens une plus grande fluidité de carrière en catégorie B et de raccourcir les durées d'échelon ; la revalorisation importante des bornes indiciaires (INM en début de grade et en fin de grade) représente une légère avancée. Mais soyons utopistes, l'attribution d'au moins 40 points d'indice aurait pu rattraper le gel du point d'indice depuis 2010. Les taux de promotion seront-ils relevés ?

Evolutions des grilles de 2015 à 2018

Techniciens, secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et bibliothécaires assistants spécialisés - classe exceptionnelle (B3)

2015				2016		2017					2018		
Échelons	Durée d'échelon	Indice Brut	Indice INM	Transfert primes / points*	Durée d'échelon	Indice INM	Reclassement échelon		Revalorisation	Durée d'échelon	Indice INM	Revalorisation	Durée d'échelon	Indice INM
11e	Terminal	675	562	+6points	Terminal	568	Plus de 3 ans 11e	Sans ancienneté	+14points	Terminal	582	+5points	Terminal	587
10e	3 ans	646	540	+6points	3 ans	546	9e	Ancienneté acquise	+2points	3 ans	548	+3points	3 ans	551
9e	3 ans	619	519	+6points	3 ans	525	8e	Ancienneté acquise	+4points	3 ans	529	+5points	3 ans	534
8e	3 ans	585	494	+6points	3 ans	500	7e	Ancienneté acquise	+4points	3 ans	504	+4points	3 ans	508
7e	3 ans	555	471	+6points	3 ans	477	6e	Ancienneté acquise	+3points	3 ans	480	+4points	3 ans	484
6e	2 ans	524	449	+6points	2 ans	455	5e	Ancienneté acquise	+5points	2 ans	460	+5points	2 ans	465
5e	2 ans	497	428	+6points	2 ans	434	4e	Ancienneté acquise	+3points	2 ans	437	+4points	2 ans	441
4e	2 ans	469	410	+6points	2 ans	416	3e	Ancienneté acquise	+1points	2 ans	417	+2points	2 ans	419
3e	2 ans	450	395	+6points	2 ans	401	2e	Ancienneté acquise	+1points	2 ans	402	+2points	2 ans	404
2e	2 ans	430	380	+6points	2 ans	386	1er	1/2 de l'ancienneté acquise	+3points	1 an	389	+3points	1 an	392
1er	1 an	404	365	+6points	1 an	371		Sans ancienneté	+18points					

*** Attention, les 6 points supplémentaires programmés en 2016 au titre de la mesure dite du « transfert primes/points » ne sont pas un gain, puisque pour 5 d'entre eux, ils sont contrebalancés par un abattement de 278 euros par an, prélevé sur le traitement brut.**

Techniciens, secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et bibliothécaires assistants spécialisés - classe supérieure (B2)

2015				2016		2017					2018		
Échelons	Durée d'échelon	Indice Brut	Indice INM	Transfert primes / points*	Durée d'échelon	Indice INM	Reclassement échelon		Revalorisation	Durée d'échelon	Indice INM	Revalorisation	Durée d'échelon	Indice INM
13e	Terminal	614	515	+6points	Terminal	521	13e	Ancienneté acquise	+8points	Terminal	529	+5points	Terminal	534
12e	4 ans	581	491	+6points	4 ans	497	12e	Ancienneté acquise	+3points	4 ans	500	+4points	4 ans	504
11e	4 ans	551	468	+6points	4 ans	474	11e	3/4 de l'ancienneté acquise	+3points	3 ans	477	+3points	3 ans	480
10e	4 ans	518	445	+6points	4 ans	451	Plus d'un an 10e	Ancienneté acquise au-delà d'1 an	+8points	3 ans	459	+2points	3 ans	461
							Moins d'un an 9e	3 fois l'ancienneté acquise	+1point	3 ans	452	0point	3 ans	452
9e	3 ans	493	425	+6points	3 ans	431	8e	Ancienneté acquise	+2points	3 ans	433	+3points	3 ans	436
8e	3 ans	463	405	+6points	3 ans	411	7e	2/3 de l'ancienneté acquise	+2points	2 ans	413	+3points	2 ans	416
7e	3 ans	444	390	+6points	2 ans	396	6e	Ancienneté acquise	+2points	2 ans	398	+3points	2 ans	401
6e	2 ans	422	375	+6points	2 ans	381	5e	Ancienneté acquise	+4points	2 ans	385	+5points	2 ans	390
5e	2 ans	397	361	+6points	2 ans	367	4e	Ancienneté acquise	+6points	2 ans	373	+6points	2 ans	379
4e	2 ans	378	348	+6points	2 ans	354	3e	Ancienneté acquise	+7points	2 ans	361	+8points	2 ans	369
3e	2 ans	367	340	+6points	2 ans	346	2e	Ancienneté acquise	+8points	2 ans	354	+8points	2 ans	362
2e	2 ans	357	332	+6points	2 ans	338	1er	Ancienneté acquise	+9points	2 ans	347	+9points	2 ans	356
1er	1 an	350	327	+6points	1 an	333		Sans ancienneté	+14points					

*** Attention, les 6 points supplémentaires programmés en 2016 au titre de la mesure dite du « transfert primes/points » ne sont pas un gain, puisque pour 5 d'entre eux, ils sont contrebalancés par un abattement de 278 euros par an, prélevé sur le traitement brut.**

Techniciens, secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et bibliothécaires assistants spécialisés - classe normale (B1)

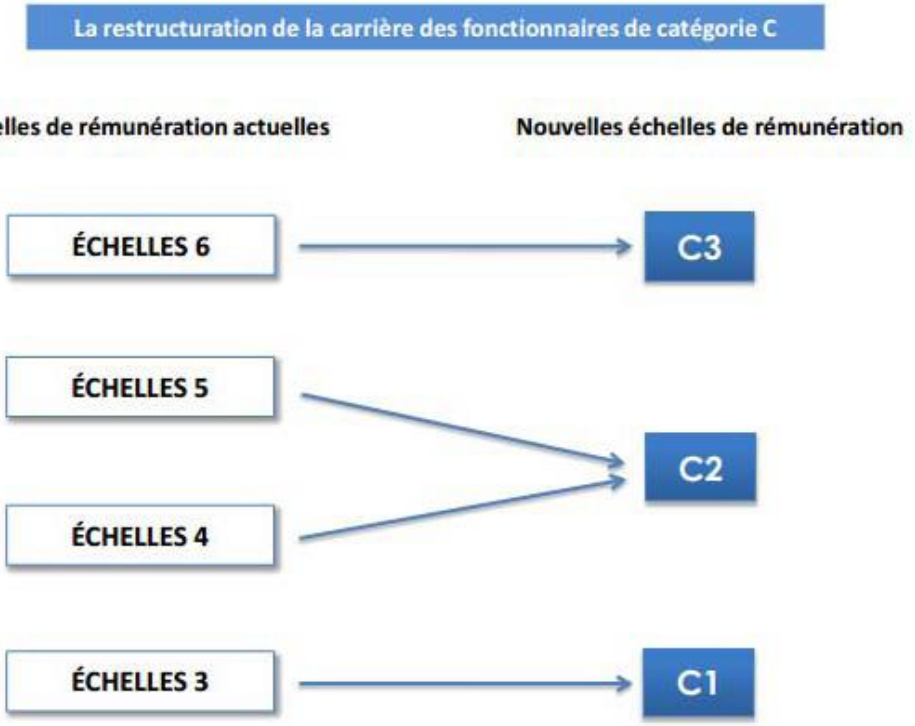
2015				2016			2017					2018		
Échelons	Durée d'échelon	Indice Brut	Indice INM	Transfert primes / points*	Durée d'échelon	Indice INM	Reclassement échelon		Revalorisation	Durée d'échelon	Indice INM	Revalorisation	Durée d'échelon	Indice INM
13e	Terminal	576	486	+6points	Terminal	492	13e	Ancienneté acquise	+8points	Terminal	498	+5points	Terminal	503
12e	4 ans	548	466	+6points	4 ans	472	12e	Ancienneté acquise	+3points	4 ans	474	+3points	4 ans	477
11e	4 ans	516	443	+6points	4 ans	449	11e	3/4 de l'ancienneté acquise	+3points	3 ans	453	+4points	3 ans	457
10e	4 ans	488	422	+6points	4 ans	428	Plus de 3 ans 10e	3 fois l'ancienneté acquise au-delà de 3 ans	+8points	3 ans	440	+1point	3 ans	441
							Moins de 3 ans 9e	Ancienneté acquise	+1point	3 ans	429	+2points	3 ans	431
9e	3 ans	457	400	+6points	3 ans	406	8e	Ancienneté acquise	+2points	3 ans	413	+2points	3 ans	415
8e	3 ans	438	386	+6points	3 ans	392	7e	2/3 de l'ancienneté acquise	+2points	2 ans	394	+2points	2 ans	396
7e	2 ans	418	371	+6points	2 ans	377	6e	Ancienneté acquise	+2points	2 ans	379	+2points	2 ans	381
6e	2 ans	393	358	+6points	2 ans	364	5e	Ancienneté acquise	+4points	2 ans	366	+3points	2 ans	369
5e	2 ans	374	345	+6points	2 ans	351	4e	Ancienneté acquise	+6points	2 ans	356	+5points	2 ans	361
4e	2 ans	360	335	+6points	2 ans	341	3e	Ancienneté acquise	+7points	2 ans	349	+6points	2 ans	355
3e	2 ans	356	332	+6points	2 ans	338	2e	Ancienneté acquise	+8points	2 ans	344	+5points	2 ans	349
2e	2 ans	352	329	+6points	2 ans	335	1er	Ancienneté acquise	+9points	2 ans	339	+4points	2 ans	343
1er	1 an	348	326	+6points	1 an	332		Sans ancienneté	+14points					

*** Attention, les 6 points supplémentaires programmés en 2016 au titre de la mesure dite du « transfert primes/points » ne sont pas un gain, puisque pour 5 d'entre eux, ils sont contrebalancés par un abattement de 278 euros par an, prélevé sur le traitement brut.**

3 - CATEGORIES C : ATRF

La mise en œuvre du PPCR pour les Adjoints techniques de recherche et de formation est celle qui concerne l'ensemble des corps de la catégorie C, initiée dès janvier 2017 :

Grille 2016	4 grades : · 2ème classe (échelle 3) avec 11 échelons IM 321 à 363 en 22 ans · 1ère classe (échelle 4) avec 12 échelons IM 323 à 382 en 26 ans · Principale de 2ème classe (échelle 5) avec 12 échelons IM 326 à 407 en 26 ans · Principale de 1ère classe (échelle 6) avec 9 échelons IM 338 à 462 en 23 ans
Grille cible 2020	**3 grades :** **· C1 : Adjoint Technique de Recherche et de Formation avec 12 échelons IM 330 à 382 en 25 ans** **· C2 : Adjoint Technique Principal de Recherche et de Formation de 2ème Classe avec 12 échelons IM 332 à 420 en 25 ans** **· C3 : Adjoint Technique Principal de Recherche et de Formation de 1ère Classe avec 10 échelons IM 350 à 473 en 19 ans**



	2016				2017				2020		
	ECHELON D'ORIGINE	DUREE ECHELON	INM		ECHELON DE RECLASSEMENT/INTEGRATION	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE	INM	GAIN POUR L'ANNÉE 2017 en point d'indice INM	DUREE ECHELON	INM	Gain total indiciaire 2017-2020
Pincipaux 1ère classe - échelle 6	9e échelon	Terminal	462	Échelle de rémunération C3	10e échelon	Ancienneté acquise	466	4 points INM	Terminal	473	+11
	8e échelon	4	436		9e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise	445	9 points INM	3	450	+14
	7e échelon	4	422		8e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise	430	8 points INM	3	430	+8
	6e échelon	3	400		7e échelon	Ancienneté acquise	413	13 points INM	3	415	+15
	5e échelon	3									
	à partir de 18 mois		385		6e échelon	4/3 de l'ancienneté acquise au delà de 18 mois	400	15 points INM	2	403	+18
	avant 18 mois		385		5e échelon	4/3 de l'ancienneté acquise	391	6 points INM	2	393	+8
	4e échelon	2	370		4e échelon	Ancienneté acquise	375	5 points INM	2	380	+10
	3e échelon	2	355		3e échelon	Ancienneté acquise	365	10 points INM	2	368	+13
	2e échelon	1	345		3e échelon	Sans ancienneté	365	20 points INM			+23
	1er échelon	1	338		2e échelon	Ancienneté acquise	355	13 points INM	1	358	+20
					1er échelon		345		1	350	+12

	2016				2017				2020		
	ECHELON D'ORIGINE	DUREE ECHELON	INM		ECHELON DE RECLASSEMENT/INTEGRATION	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE	INM	GAIN POUR L'ANNÉE 2017 en point d'indice INM	DUREE ECHELON	INM	Gain total indiciaire 2017-2020
					12e échelon		416		Terminal	420	+13
principaux 2ème classe - échelle 5	12e échelon	Terminal	407	Échelle de rémunération C2	11e échelon	Ancienneté acquise	411	4 points INM	4	412	+5
	11e échelon	4	398		10e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise	402	4 points INM	3	404	+6
	10e échelon	4	385		9e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise	390	5 points INM	3	392	+7
	9e échelon	3	376		8e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise	380	4 points INM	2	380	+4
	8e échelon	3	360		7e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise	364	4 points INM	2	365	+5
	7e échelon	2	346		6e échelon	Ancienneté acquise	350	4 points INM	2	354	+8
	6e échelon	2	339		5e échelon	Ancienneté acquise	343	4 points INM	2	346	+7
	5e échelon	2	332		4e échelon	Ancienneté acquise	336	4 points INM	2	338	+6
	4e échelon	2	330		4e échelon	Sans ancienneté		6 points INM			+8
	3e échelon	2	328		3e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise maj. d'un an	332	4 points INM	2	336	+8
	2e échelon	1	327		3e échelon	Ancienneté acquise		5 points INM			+9
	1er échelon	1	326		2e échelon	2 fois l'ancienneté acquise	330	4 points INM	2	334	+8
					1er échelon		328		1	332	+6

	2016				2017				2020		
	ECHELON D'ORIGINE	DUREE ECHELON	INM		ECHELON DE RECLASSEMENT/INTEGRATION	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE	INM	GAIN POUR L'ANNÉE 2017 en point d'indice INM	DUREE ECHELON	INM	Gain total indiciaire 2017-2020
1ère classe - échelle 4	12e échelon	Terminal	382	Échelle de rémunération C2	9e échelon	Ancienneté acquise	390	8 points INM	3	392	+10
	11e échelon	4	375		8e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise	380	5 points INM	2	380	+5
	10e échelon	4	368		8e échelon	Sans ancienneté	380	12 points INM	2		+12
	9e échelon	3	354		7e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise	364	10 points INM	2	365	+11
	8e échelon	3	345		6e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise	350	5 points INM	2	354	+9
	7e échelon	2	332		5e échelon	Ancienneté acquise	343	11 points INM	2	346	+14
	6e échelon	2	329		4e échelon	Ancienneté acquise	336	7 points INM	2	338	+9
	5e échelon	2	327		3e échelon	Ancienneté acquise		5 points INM	2	336	+9
	4e échelon	2	326		2e échelon	Ancienneté acquise	332	4 points INM	2	334	+8
	3e échelon	2	325		2e échelon	Sans ancienneté		5 points INM	2		+9
	2e échelon	1	324		1er échelon	Ancienneté acquise	330	4 points INM	1	332	+8
	1er échelon	1	323		1er échelon	Sans ancienneté	328	5 points INM	1		+9

	2016				2017				2020		
	ECHELON D'ORIGINE	DUREE ECHELON	INM		ECHELON DE RECLASSEMENT/INTEGRATION	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE	INM	GAIN POUR L'ANNÉE 2017 en point d'indice INM	DUREE ECHELON	INM	Gain total indiciaire 2017-2020
					12e échelon en 2020				Terminal	382	+10
2ème classe - échelle 3	11e échelon	Terminal	363	Échelle de rémunération C1	11e échelon	Ancienneté acquise	367	4 points INM	4	372	+9
	10e échelon	4	350		10e échelon	Ancienneté acquise	354	4 points INM	3	363	+13
	9e échelon	3	338		9e échelon	Ancienneté acquise	342	4 points INM	3	354	+16
	8e échelon	3	332		8e échelon	Ancienneté acquise	336	4 points INM	2	348	+16
	7e échelon	2	328		7e échelon	Ancienneté acquise	332	4 points INM	2	342	+14
	6e échelon	2	326		6e échelon	Ancienneté acquise	330	4 points INM	2	337	+11
	5e échelon	2	325		5e échelon	Ancienneté acquise	329	4 points INM	2	335	+10
	4e échelon	2	324		4e échelon	Ancienneté acquise	328	4 points INM	2	333	+9
	3e échelon	2	323		3e échelon	Ancienneté acquise	327	4 points INM	2	332	+9
	2e échelon	1	322		2e échelon	Ancienneté acquise	326	4 points INM	2	331	+9
	1er échelon	1	321		1er échelon	Ancienneté acquise	325	4 points INM	1	330	+9

Les réductions et majorations d'ancienneté attribuées au titre des années antérieures à l'année 2017 et non utilisées pour un avancement d'échelon sont conservées par l'agent.

Depuis le 1er janvier 2017, une revalorisation de 4 points d'indice est effectuée dont 3 points indiciaires majorés ont été transférés du régime indemnitaire (prime administration centrale) vers le traitement brut. Ceci se traduit par une augmentation de l'INM (Indice Nouveau Majoré) correspondant à l'échelon et par conséquent la légère augmentation de la CSG et CRDS sur le bulletin de paie.

La mobilité des ATRF améliorée : les agents ATRF pourront dès 2017 participer au mouvement académique via l'application AMIA.
> https://amia.phm.education.gouv.fr

L'avis de UNSA ITRF BI.O.

Une minuscule avancée ! De 4 grades, ce corps sans fin passe à 3. Allons plus loin et passons à 2 grades, raccourcissons aussi les durées d'échelon ; la revalorisation indiciaire n'est pas suffisante surtout pour un corps qui a particulièrement souffert du gel indiciaire depuis 2010 et du non déplafonnement des primes depuis 2 ans en raison de la non application du RIFSEEP. Les collègues qui commencent leur carrière au premier grade des ATRF touchent 1 523 € bruts au 1er février 2017 alors que le SMIC brut est à 1 480 € ! Sans commentaire. De plus, les taux de promotion seront-ils relevés ?

II – LE RIFSEEP

La lecture du bilan social de l'administration centrale est sans appel : les ITRF, en particulier les corps des catégories A et B, ont un régime indemnitaire très largement inférieur à celui de leurs homologues de la filière administrative. Il est urgent de le revaloriser (nous préférerions l'intégration complète des primes dans le salaire !). Les collègues ATRF sont aussi victimes ; alors que le RIFSEEP a permis le déplafonnement des primes de nombreux ADJAENES, leurs homologues ATRF ont été condamnés à subir 2 années supplémentaires sans aucune revalorisation indemnitaire.
Entre rester dans la situation bloquée actuelle et accepter le RIFSEEP, malgré ses inconvénients (usine à gaz des groupes, tentation d'individualiser les primes, via le CIA, dont la dimension collective du texte initial a été occultée), le choix est rapide : les ITRF doivent basculer dans le RIFSEEP. Cette bascule est prévue pour septembre 2017.
Mais UNSA ITRF BI.O. exige les règles suivantes :

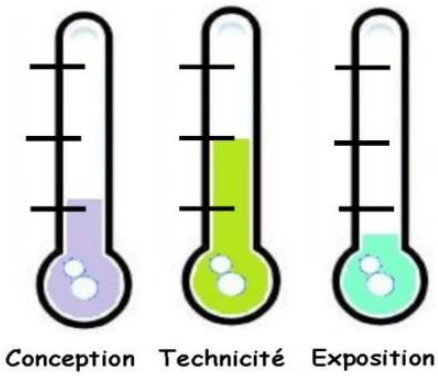
- ✓ L'augmentation significative de l'IFSE pour l'ensemble des collègues afin de compenser de nombreuses années de gel total de leur rémunération ainsi que la garantie d'augmentation de l'enveloppe indemnitaire d'une année sur l'autre ;

- ✓ Le relèvement des plafonds et planchers de l'administration centrale au moins à la hauteur de celui effectué pour les filières administratives parallèles ;

- ✓ La reconnaissance des responsabilités techniques, du pilotage de projet, de l'animation d'équipe au même titre que l'encadrement hiérarchique ;

- ✓ La réévaluation de certaines primes particulières, telles la prime informatique avant la bascule ;

- ✓ **La constitution des groupes : un premier projet de la DGRH envisage 3 groupes pour les IGR, 3 groupes pour les IGE, 2 groupes pour les ASI, 3 groupes pour les techniciens et 2 groupes pour les ATRF ! une usine à gaz bien pire que celle appliquée à la filière administrative.** Un travail de cartographie des fonctions et missions est indispensable en respect des corps, des grades, de l'ancienneté, des sujétions particulières, de l'expertise, de l'exposition aux risques, de la technicité. Les ITRF ont été déclassés ces 10 dernières années, ont perdu des missions au profit d'autres corps et d'une externalisation galopante ; il serait inacceptable que la cartographie ne s'accompagne pas d'un travail de reconnaissance et de rattrapage. Le classement des fonctions au sein des groupes doit au préalable utiliser le baromètre préconisé par la DGAFP ci-dessous, qui sied parfaitement à l'identité des ITRF :



- ✓ **La création d'une commission de recours** pour permettre à tout agent de demander un réexamen du groupe de fonctions dans lequel son poste a été classé.

- ✓ **Une politique ambitieuse et innovante de formation tout au long de la vie** mise en place pour encourager et permettre le passage de concours, l'obtention de diplômes, la VAE (en privilégiant les compétences des universités plutôt que l'appel systématique à des sociétés privées de formation continue) ;

- ✓ Les écarts indemnitaires importants entre les différents corps, entre les différents parcours professionnels qui ont pu connaître des interruptions pour longue maladie ou des passages par le temps partiel, préjudiciables en particulier pour les femmes, doivent être résorbés ;

- ✓ Une politique d'harmonisation des primes par le haut pour toutes les directions ; il ne peut plus y avoir de différence entre direction ;

- ✓ La fin d'un système à deux vitesses qui pénalise les collègues entrant à l'administration centrale : leur régime indemnitaire doit être rebasé dès leur entrée sur le niveau appliqué en centrale ;

- ✓ Tout agent doit avoir une fiche de poste à jour, qu'il a validé ; les fiches de poste doivent être publiées sur Pléiade par direction et accessibles à tout agent de l'administration centrale.

III – LES AVANCEMENTS DE CARRIERE 2017 ET 2016

1 - CPE/GROUPE DE TRAVAIL, CAPN, ETUDES DES DOSSIERS : QUEL EST LE FONCTIONNEMENT NORMAL ?

La CPE/groupe de travail

Les membres (organisations syndicales et administration) étudient séparément chaque dossier selon leurs propres critères définis ; les organisations syndicales disposent d'une semaine pour étudier tous les dossiers !
Une liste finale des dossiers est établie, par corps ou grade (en fonction du type de promotion), lors de la réunion du groupe de travail et transmise à la DGRH.
Des procès-verbaux doivent rendre compte avec précision des débats et donner clairement les critères retenus pour le classement des agents, donner le résultat des votes sur les différents points à l'ordre du jour et être accompagnés de la liste du classement (sans ex æquo) pour chaque corps et grade.

Les CAPN

Les CAPN se réunissent deux fois par an pour les promotions et autres actes de gestion, au printemps et à l'automne : chaque fois en préparatoire pour étudier les dossiers, puis en plénière.

- mai-juin : listes d'aptitude (changement de corps).
- novembre-décembre : tableaux d'avancement (changement de grade / classe).

Une CAP est composée à part égale :

- des commissaires paritaires élus sur liste présentée par les syndicats,
- des membres désignés par l'administration (secrétaires généraux, enseignants-chercheurs…).

La commission est pilotée par un président, membre de l'administration et représentant du ministre, qui a pouvoir de décision en dernier ressort, par exemple en cas de cessation de fonctions.
La CAPN a un **rôle consultatif**.
Le commissaire paritaire est le représentant élu des personnels d'un corps.

Chaque établissement du MENESR transmet les dossiers de ces ITRF promouvables, classés, à la DGRH ; les commissaires paritaires les étudient au sein des instances paritaires, vérifient et contrôlent les choix de l'administration et proposent des alternatives.
En séance plénière, l'administration présente ses propositions de promotions (dans la limite stricte des possibilités) en respectant l'ordre du classement de chaque établissement (aucun agent d'un établissement ne peut obtenir de promotion si celui qui le précède n'a pas été promu), et pratique un balayage ininterrompu des listes jusqu'à obtention de l'unanimité sur chacune de ses propositions.

Important : si l'administration a force de proposition d'entrée de jeu, elle dispose d'une seule voix, au même titre que chacune des organisations syndicales (quel que soit le nombre de membres qui siège pour l'administration et pour chaque organisation syndicale).

L'UNSA ITRF BIO regrette que la constitution d'une commission paritaire locale (CPAC), pour laquelle les représentants du personnel ITRF seraient élus au niveau de l'administration centrale, ait été refusée par la DGRH ; elle demande la formalisation, la pérennisation et l'élargissement des compétences de ce groupe qui ne doit pas se limiter à l'étude des avancements de carrière.

Rôle de la CPE et des groupes de travail

Les commissions administratives paritaires nationales et académiques portent la plus grande attention aux comptes rendus des commissions paritaires d'établissement. La CPE doit jouer pleinement son rôle de pré-CAP et être le lieu de dialogue social au sein de l'établissement en lui permettant ainsi d'affirmer son autonomie. Elle doit donc avoir connaissance de l'ensemble des dossiers des agents ayant vocation à être promus.

Les principes doivent impérativement être respectés :

1. Les procès-verbaux doivent donner la composition précise de la CPE et la qualité des intervenants.

2. Les comptes rendus doivent rendre compte avec précision des débats et non être de simples relevés de décisions.

3. Ils doivent se référer clairement aux éléments prévalant pour le classement (ou non classement) des agents.

4. Ils doivent être clairement retranscrits lorsqu'il s'agit d'une situation individuelle afin de ne pas pénaliser l'agent.

5. Ils doivent donner le résultat des votes sur les différents points à l'ordre du jour.

6. Les demandes de détachement et d'intégration dans un corps, ainsi que les demandes de révision des comptes rendus d'entretien professionnel, doivent faire l'objet d'un avis de la CPE et non d'une simple information.

7. Dans les structures pour lesquelles il n'a pas été institué de CPE par la voie réglementaire, il est vivement recommandé que soit réuni avec les organisations syndicales un groupe de travail sur les mêmes questions. L'attention des membres de ce groupe de travail doit bien sûr être appelée sur l'obligation de discrétion professionnelle qui s'applique à eux de la même façon qu'aux membres des CPE et des CAP.

> **Consulter la note de gestion de la DGRH**

2 – PROMOTIONS 2017

Les nouvelles conditions de promouvabilité pour l'accès au corps ou au grade supérieur découlant du PPCR ne seront appliquées qu'en 2018. Donc, pour 2017, ce sont encore les mêmes conditions qu'en 2016. Ces dispositions sont valables pour les trois catégories A, B, et C.

Par exemple, un collègue IGE 2ème classe promouvable en IGE 1ère classe, selon les textes en vigueur jusqu'au 31 décembre 2016, est toujours promouvable au tableau d'avancement de 2017, session d'automne. S'il est promu, il sera reclassé dans le grade 1ère classe selon les anciennes conditions de façon transitoire et sera ensuite reclassé dans le nouveau grade fusionné IGE hors classe en application du PPCR.

SESSION DE PRINTEMPS 2017 :
LE CHANGEMENT DE CORPS (LISTE D'APTITUDE (LA))

Suis-je concerné-e par un changement de corps ?

Conditions à remplir au 1er janvier 2017

Le tableau ci-dessous vous présente les conditions d'ancienneté que vous devez remplir en fonction de votre corps actuel appelé ici « d'origine » :

Liste d'aptitude	Corps d'origine	Durée des services	Références statutaires : décret n° 85-1534 du 31.12.85 modifié
IGR	IGE	9 ans de services publics	article 14
		dont 3 ans au moins en catégorie A (1/6 des nominations par concours)	
IGE	ASI	9 ans de services publics	article 25
		dont 3 ans au moins en catégorie A (1/5 des nominations par concours)	
ASI	TCHRF	8 ans de services publics	article 34
		dont 3 ans au moins en catégorie B	
TCH	ATRF	9 ans de services publics	article 42

Le calendrier 2017

- Réunion du groupe de travail administration centrale le 9 février 2017 ;
- Les dossiers retenus, suite à la réunion du groupe de travail de l'administration centrale, sont envoyés par le SAAM à la DGRH avant le **vendredi 10 février 2017**.

Les CAPN plénières de la session de Printemps statuent sur :

- ✓ *les listes d'aptitude*
- ✓ *les demandes de détachement*
- ✓ *les demandes d'intégration.*

Dates des CAPN plénières :
IGR : vendredi 9 juin 2017 – 9 h 30
IGE : mardi 13 juin 2017 – 9 h 30
ASI : mardi 16 mai 2017 – 9 h 30
TECH : mardi 23 mai 2017 – 9 h 30

Possibilités de promotions de corps de 2015 à 2017 - Liste d'aptitude - Session de printemps			
CORPS	**POSSIBILITES 2015**	**POSSIBILITES 2016**	**POSSIBILITES 2017**
IGR	**24**	**28 : une augmentation vertigineuse !**	**26 : une baisse due à un recrutement moins important (ouverture de concours…) !**
IGE	**85**	**106**	**106**
ASI	**81**	**98**	**99**
TEC	**231**	**271**	**291**

Taux de présentation de dossiers à l'administration centrale			
Accès au corps	**Nombre de collègues promouvables**	**Nombre de dossiers remontés au SAAM par les directions**	**Taux de présentation des dossiers**
IGR	**167**	**46**	**68,7%**
IGE	**27**	**18**	**66,7%**
ASI	**87**	**35**	**40,2%**
TEC	**101**	**23**	**22,8% : une hécatombe ! Normal puisque les ATRF sont pénalisés par une CAP locale qui leur a supprimé le droit de rédiger leur rapport d'activité au plus tôt dans leur carrière.**

SESSION D'AUTOMNE 2017 :
LE CHANGEMENT DE GRADE (TABLEAU D'AVANCEMENT (TA))

Suis-je concerné-e par un changement de grade ?

Conditions à remplir au 1er janvier 2017

Tableau d'avancement	Grade d'origine	Durée des services	Références statutaires : décret n° 85-1534 du 31.12.85 modifié
IGR 1ère classe	IGR 2C	7ème échelon	article 21
IGE Hors classe	IGE 1C	5ème échelon + 2 ans d'ancienneté au moins dans l'échelon	article 30
IGE 1ère classe	IGE 2C	8ème échelon + 1 an dans l'échelon + 9 ans de services effectifs en catégorie A	article 30
TCH CE (choix)	TCH CS	7e échelon + au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de cat B ou de même niveau	article 47
TCH CS (choix)	TCH CN	7ème échelon + au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau	article 48
ATRF 1C	ATRF 2C	5ème échelon + au moins 5 ans de services effectifs dans le grade	article 55
ATRF P 2C	ATRF 1C	5ème échelon + au moins 6 ans de services effectifs dans le grade	article 56
ATRF P 1C	ATRF P 2C	5ème échelon + 1an d'ancienneté dans l'échelon + au moins 5 ans de services effectifs dans le grade	article 57

Puis-je passer un examen professionnel d'avancement ?

Accès au grade d'ingénieur de recherche hors classe	Peuvent être promus au grade d'ingénieur de recherche hors-classe, les ingénieurs de recherche de première classe qui justifient au 31 décembre de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé de huit ans de services comme ingénieur de recherche, ou les ingénieurs de recherche de deuxième classe qui ont atteint le septième échelon et qui justifient dans ce grade de huit ans de services effectifs.
Accès au grade de technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle	Peuvent être promus les techniciens de classe supérieure qui, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé, ont atteint le 6ème échelon de leur grade et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.
Accès au grade de technicien de recherche et de formation de classe supérieure	Peuvent être promus les techniciens de classe normale justifiant au 31 décembre de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé d'au moins un an dans le 4ème échelon de leur grade, et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.
Accès au grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de 2ème classe	Peuvent être promus, les adjoints techniques de recherche et de formation de 1re classe ayant atteint le 5e échelon au 31 décembre de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé, et comptant au moins 4 ans de services effectifs dans leur grade.

> Consultez tous les détails et les modalités

Le calendrier 2017

- Les dossiers de promouvabilité seront sans doute à constituer au cours du mois de mai ; la réunion du groupe de travail aura lieu le 29 juin 2017 ;
- Les dossiers retenus, suite à la réunion du groupe de travail, seront envoyés par le SAAM à la DGRH avant le **vendredi 8 septembre 2017**.

Les CAPN plénières de la session d'Automne statuent sur :

- ✓ *les tableaux d'avancement*
- ✓ *les demandes de détachement*
- ✓ *les demandes d'intégration*
- ✓ *les demandes de renouvellement de stages (concours 2016)*

Dates des CAPN plénières :
IGR : mardi 28 novembre 2017 – 9 h 30
IGE : mardi 21 novembre 2017 – 9 h 30
ASI : jeudi 16 novembre 2017 – 9 h 30
TECH : jeudi 30 novembre 2017 – 9 h 30
ATRF : vendredi 1er décembre 2017 – 9h30

Les possibilités de promotions pour 2017 ne sont pas encore connues.

> Consulter les grilles indiciaires des ITRF

3 – LOI SAUVADET

La loi « Sauvadet » de 2012 permet aux contractuels de la fonction publique de devenir titulaires, sous conditions, via des recrutements réservés (avec ou sans concours) ou des sélections professionnelles. Ce dispositif devait s'éteindre le 13 mars 2016**. Mais la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie prolonge celui-ci de deux ans, donc, jusqu'en 2018. Les conditions d'éligibilité sont nouvelles. En revanche, les modalités du calcul de l'ancienneté requise, elles, ne changent pas.**
Pour être éligibles au dispositif Sauvadet, les agents contractuels doivent remplir des conditions en termes :

- ✓ de situation au 31 mars 2013,
- ✓ de durée de services effectifs,
- ✓ de nature et de catégories hiérarchiques des missions
- ✓ et de titre ou diplôme, selon le corps ou le cadre d'emplois d'intégration

A noter : les « anciens éligibles » (au titre de la loi Sauvadet initiale) conservent leur éligibilité jusqu'au 12 mars 2018: ils peuvent de nouveau candidater.

Nouvelles conditions d'éligibilité (loi « Déontologie » de 2016)
Pour être éligible, il faut :

- ✓ occuper au 31 mars 2013 un emploi permanent, à au moins 70% du temps

- ✓ et totaliser 4 années d'équivalent temps plein à la clôture des inscriptions au recrutement ; 2 des 4 ans doivent avoir été accomplis entre le 31/03/2009 et le 31/03/2013.

- ✓ Les agents dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2013 peuvent en bénéficier si la durée de leurs services publics effectifs est au moins égale à 4 ans, en équivalent temps plein, au cours des 6 ans précédant le 31 mars 2013 ou à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent. Dans ce cas, 2 des 4 ans doivent avoir été accomplis au cours des 4 ans précédant le 31 mars 2013. Les 4 ans de services doivent en outre avoir été effectués dans le département ministériel ou auprès de l'autorité publique, l'établissement public ou la collectivité qui employait le candidat au 31 mars 2013 ou entre le 1er janvier et le 31 mars 2013.

- ✓ Pour faire valoir ce droit, il est demandé aux agents à temps non complet d'avoir exercé au moins à mi-temps dans la fonction publique territoriale ou hospitalière ou selon une quotité de temps au moins égale à 70 % d'un temps complet dans la fonction publique de l'Etat.

Quelles modalités de titularisation sont mises en place ?
Les procédures d'accès à l'emploi titulaire se déroulent soit par :

- ✓ Sélections professionnelles
- ✓ Concours pour les catégories A
- ✓ Examen professionnel pour les catégories B et C
- ✓ Accès direct sans concours pour les premiers grades de certains corps/cadres d'emploi de catégorie C

L'employeur doit établir un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire des agents concernés par le dispositif. L'accès aux concours ou examens professionnels est assujetti à la détention des titres ou de diplômes fixés par les statuts particuliers.

Le bilan des 4 dernières années de la loi Sauvadet est décevant : 13 300 agents contractuels de la fonction publique d'état ont été titularisés sur 23 800 postes ouverts, pour 38 000 agents éligibles.
A l'administration centrale, le dernier bilan social 2015, dépeint une situation assez catastrophique : le concours réservé d'ingénieur de recherche qui offrait 4 postes a été déclaré infructueux dès l'admissibilité. Sur les 12 postes offerts au recrutement réservé d'ingénieur d'études, 1 agent de l'administration centrale a été admis. Aucune inscription n'a été enregistrée sur le concours réservé

d'assistant d'ingénieur BAP J, qui offrait 5 postes. Sur les 5 postes offerts à l'examen professionnalisé réservé de technicien de recherche et formation, 1 agent de l'administration centrale a été admis. **Inscrivez-vous !**

4 - RETOUR SUR LES PROMOTIONS 2016

Le bilan national de l'année 2016 pour la filière ITRF se décline via le tableau ci-dessous (note de service de la DGRH du 21 novembre 2016).

Recrutement	**3536**
Promotions	**3175**
Mobilité et détachement	**919**

SESSION DE PRINTEMPS

Le tableau ci-dessous récapitule les possibilités de promotions pour la liste d'aptitude (LA) 2016 **au niveau national.**

Possibilités de promotions de corps pour 2015 et 2016 - Liste d'aptitude - Session de printemps		
CORPS	**POSSIBILITES 2015**	**POSSIBILITES 2016**
IGR	**24**	**28 : une augmentation vertigineuse !**
IGE	**85**	**106**
ASI	**81**	**98**
TEC	**231**	**271**

Les collègues de l'administration centrale promus-es en 2016 :

Accès au corps de technicien

JOUBIN		MICHEL
SARGUES	MARTIN	ISABELLE

Accès au corps d'assistant ingénieur (ASI)

MALASSIS		MARTINE
VOIRET		FREDERIC

Accès au corps d'ingénieur d'études (IGE)

EL OUTATI		MUSTAPHA
LAIRE	EDUIN	DELPHINE

Accès au corps d'ingénieur de recherche (IGR)

SENDERENS FRANCOIS : enfin un collègue promu !

SESSION D'AUTOMNE

Le tableau ci-dessous récapitule les possibilités de promotions pour le tableau d'avancement 2016 **au niveau national.**

Possibilités de promotions de grades pour 2015 et 2016 - Tableau d'avancement - Session d'automne		
GRADES	**POSSIBILITES 2015**	**POSSIBILITES 2016**
IGR 1C	**137**	**138**
IGE HC	**57**	**63**
IGE 1C	**364**	**379**
TEC RF CE	**129**	**145**
TEC RF CS	**282**	**303**

Examens professionnels :

- IGR HC : 94 possibilités
- TECH RF CE : 145 possibilités
- TECH RF CS : 303 possibilités
- ATRF : 233 possibilités dont 1 pour l'administration centrale

Les collègues de l'administration centrale promus-es en 2016 :

Accès au grade de technicien classe exceptionnelle

MURAIL		ERIC
LMOUDN		ABDELLATIF
MASSON		ANNE

Accès au grade de technicien classe supérieure

CONIN		BENEDICTE
MAHE		LYNDA
ZERBIB		SYLVIE

Accès au grade d'ingénieur d'études hors classe

ETEVE		PIERRE
BERTHOMME		VERONIQUE

Accès au grade d'ingénieur d'études 1re classe

MOYA-PEREZ	PROUCHANDY	MARIA-AUXILIADO
LANDREAU	MASCARO	ALINE
AIT-ATMANE	BENDJILLALI	NOURIA
COURTIAL		SEBASTIEN
DALSHEIMER	VAN-DER-TOL	NADINE
COSSON		STEPHANE
PLESSIX		PASCAL
DOUSSOT		ISABELLE
FILLEUL		SEBASTIEN

Accès au grade d'ingénieur de recherche 1re classe

MAURICE		GILLES
ALGLAVE		DOMINIQUE
VAN HAUWAERT	FAROLFI	VALERIE
AUDEBRAND		RICHARD

Les collègues de l'administration centrale ayant obtenu une réduction d'ancienneté de 3 mois au titre de l'année 2016 : attention dernières réductions d'ancienneté ; le dispositif est supprimé en 2017 pour les corps de catégorie A et C ; concernant les catégories B, ce dispositif a été supprimé en 2016.

ASI

BERRARD CLAUDIE - ROUGET HILMARCHER MIREILLE - ASANOVIC BORIS - TOURNON DAMIEN - VIAUD FREDERIC - CHANTEUR TONY - MERCIER BEGUIN CATHERINE - KANOUTE ALIOU - AZEDE THEODORE - CARBASA MARLENE

IGE

ANDRIAMBOAVONJY ANNIE RASOAMANANA - AUDOUBERT MARION - BALAS STEPHANE - BEN ALI LINDA - BENDJILLALI NOURIA AIT-ATMANE - BENSAADOUNE SONIA - BERTHELOT HERVE - BESSONNEAU PASCAL s - BOUVIER JULIEN-CLAUDE - BUSSON AUDREY - CARON MELANIE - CHRETIEN PASCAL - DEMONGEOT AURELIE - FADDEL ALI - FERRAN GILLES - FONTAINE FLORENCE - GARCES MARC - GIRARD FLORENCE - GORSE LAURENT - HARIZI SABRINA - HOFFERT ELENA TAGUINTSEVA - JEZEQUEL THI LE THUAN NGUYEN - KESKPAIK SASKIA - LE HENANFF STEPHANE - LIEVRE AGNES - MARCHEGAY PATRICK - MARCK PHILIPPE - MARTIN JEAN CHRISTOPHE - MASCARO ALINE LANDREAU - MAYOUF KHADYJA - MUSITELLI FRANCOIS - PATIN ANDRE - PENHOAT CHRISTINE LE BIDON - PHILOMIN VALERIE - PLESSIX PASCAL - POIDVIN SOPHIE TEILLAIS - PORTAL MARIE HELENE - PROUCHANDY MARIA AUXILIADO MOYA-PEREZ - RAGALA SYLVIE KLEINHOLT - RIESSER LAURENT - ROUBY CHANTAL GAUCHE - SCHILLINGER PHILIPPE - STAELS VIRGINIE - TANNOUS ELIAS - THIRION JULIEN - TOUHAMI REDA - VAN DER TOL NADINE DALSHEIMER - VANDEWYNCKELE OLIVIER - WOLBER ODILE -

IGR

AMSELLEM JACQUES - BROSSEAUD MAXIME - CARADEC YANN - CARUANA RENALD - COURTOUX MOSCATO - CRESTA MAZUR - DANARADJOU BALADJY - DELAFOSSE HUBERT - DELBECQ CHAMBON CECILE - GILLES FRANCOIS - GIRARD VILLARROYA LAURE - GRAZIANI CATHERINE - GUDI ANDRE - GUERRINI ALBERTINI MARIE-MADELEINE - GULI AIN FRANCOIS - LARGER SIMON - MICONNET NICOLAS - PENVERN ERIC - PHAN LE ANH NHI - PIRUS CLAUDINE - POIRON STEPHANE - ROCHER THIERRY - VASSEUR ABATE SYLVIE

IV – QUELQUES CHIFFRES

Catégorie	CORPS	Effectif national au 1er février 2016	Effectif administration centrale septembre 2016
A/A+	**IGR**	**3 008**	**123**
	igr hc	425	
	igr 1c	874	
	igr 2c	1 709	
	IGE	**8 429**	**218**
	ige hc	301	
	ige 1c	1 584	
	ige 2c	6 544	
	ASI	**3 863**	**39**
B	**TECH**	**12 626**	**98**
	tech ce	2 135	
	tech cs	1 940	
	tech cn	8 551	
C	**ATRF**	**23 594**	**91**
	atrf p1	3 152	
	atrf p2	7 650	
	atrf 1c	6 330	
	atrf 2c	6 462	

Catégorie	National		Administration centrale	
	ITRF	Filière administrative (AENES, SAENES, ADJAENES)	ITRF	Filière administrative (AENES, SAENES, ADJAENES)
A/A+	15 300	10 608	380	769
B	12 626	18 549	98	449
C	23 594	32 370	91	373
TOTAL	**51 520**	**61 527**	**569**	**1 591**
Poids	**46%**	**54%**	**26%**	**74%**

17% sont ITRF à l'administration centrale

39% parmi les personnels administratifs, techniques, sociaux, de santé et de bibliothèques (BIATSS) du MENESR

Moyenne des primes (2015) des ITRF à l'administration centrale

A, A+
(IGR, IGE, ASI)
16 992€
(AENES : 21 412€)

B
9 549€
(SAENES : 10 514€)

C tronqué *
8 393€
* ATRF 1C et 2C non comptabilisés
(ADJAENES : 8 290€)

V - UNSA ITRF BI.O. ADMINISTRATION CENTRALE

1 - NOS CRITERES D'ETUDES ET DE SELECTION DES DOSSIERS

La linéarité des carrières linéaires est aujourd'hui un leurre : mobilité, interruption, temps partiel en particulier pour les femmes, formation tout au long de la vie… ; Etudier les dossiers (rapports d'activité et d'aptitude) permet de mieux appréhender les métiers exercés au sein de notre administration et leurs niveaux de compétence, de relever les disparités de prise en compte de l'expertise des ITRF, de mettre en valeur certains collègues oubliés par leur direction, de vérifier que toutes et tous ont les mêmes possibilités d'expression.

Les experts ITRF étudient chaque dossier déposé auprès du SAAM, selon les critères qui sont appliqués par les experts siégeant en CAPN.

Changement de corps – liste d'aptitude (LA)

La formation

- ✓ Formations initiale et continue
- ✓ Qualifications acquises sur d'autres postes y compris le privé
- ✓ Concours préparés (admissibilités aux concours)

La technicité : valeur professionnelle

- ✓ Responsabilités (chef de projet), encadrement
- ✓ Aide enseignement/ou recherche
- ✓ Qualifications multiples
- ✓ Formation des collègues
- ✓ La capacité à passer dans le corps supérieur (selon les BAP branches d'activités professionnelles) ;
- ✓ Ancienneté dans la fonction publique

Eléments d'appréciation complémentaires

- ✓ Formation personnelle
- ✓ Nombre de promotions obtenues dans la carrière
- ✓ Mandat ou autre activité au sein des diverses instances
- ✓ blocage au dernier échelon
- ✓ proximité de la retraite
- ✓ âge de l'agent
- ✓ carrière incomplète
- ✓ retard de carrière

Changement de grade – tableau d'avancement (TA)

Nous privilégions l'ancienneté, car nous militons depuis toujours contre la multiplication des barrages à l'intérieur d'un corps et revendiquons des corps « cylindriques » sans grade.

- ✓ blocage au dernier échelon pour permettre l'évolution indiciaire
- ✓ proximité de la retraite
- ✓ âge de l'agent
- ✓ carrière incomplète : carrière privée et publique
- ✓ retard de carrière : par ex. reclassement défavorable en raison de nombreuses années de non titulaire ou sous classement

Nos conseils suite à la lecture des dossiers lors des précédentes sessions de promotion

Rappel des éléments constitutifs du dossier individuel de promotion :

- il doit être dactylographié (sous peine de ne pas être lu)
- le rapport d'activité, **qui ne doit pas excéder 2 pages** (agent)
- le rapport d'aptitude **qui ne doit pas être trop long (évitez plus de 2 pages)** (supérieur hiérarchique),
- un CV (un recto verso)
- un organigramme.

Le dossier doit être clair, exhaustif, mais structuré et concis.

Evitez de citer des sigles, sans les expliciter : les organigrammes de l'administration centrale ne sont pas connus.

Travailler à l'administration centrale ne vous confère aucun statut particulier.

N'oubliez pas que votre dossier sera étudié par des commissaires nationaux, ne connaissant bien souvent pas l'administration centrale.

Présentez votre poste, en précisant votre expertise, votre technicité, vos responsabilités éventuelles et non les missions de votre structure.

Ne citez pas de nom de responsable hiérarchique ou de tout autre collègue : au risque de décevoir certaines prétentions, ceci n'apporte aucun avantage qualitatif.

2 - LES REVENDICATIONS DE L'UNSA ITRF BI.O.

Au niveau national : les agents ITRF souffrent par manque de reconnaissance et de valorisation de leur parcours professionnel !

- ✓ **Carrière et mobilité**
  - ✓ La reconnaissance des compétences et des qualifications spécifiques des ITRF à la hauteur des autres corps d'ingénieur et de technicien des autres ministères ;
  - ✓ La fin des primes au mérite, harmonisation des primes au plus haut et intégration de ces dernières au salaire ;
  - ✓ La refonte de la cartographie des emplois-types donc des BAP, permettant des passerelles entre les BAP et évitant une trop forte spécialisation, qui irait à l'encontre de la mobilité et du déroulement de carrière des ITRF ; arrêt de l'augmentation des emplois-types de la BAP J qui dévoient le corps des ITRF, qui n'est plus un corps administratif depuis 2002 ;
  - ✓ Une vraie politique de mutation et de mobilité des ITRF, via un mouvement annuel ;
  - ✓ La baisse de la durée d'échelon ;
  - ✓ La suppression du corps ASI et son intégration dans le corps des IGE ;
  - ✓ La réduction du nombre de grades, pour les IGR, TECH et ATRF ;

- ✓ **Salaires et primes**
  - ✓ La revalorisation des grilles indiciaires: au minimum, indice terminal à la hors échelle C pour les IGR hors classe ;
  - ✓ Revalorisation du régime indemnitaire à la hauteur des corps parallèle au sein de la filière administrative ;

- ✓ **Promouvabilité**
  - ✓ L'augmentation significative des possibilités de promotion (liste d'aptitude et tableau d'avancement) ;

Les listes d'aptitude et tableaux d'avancement reposant sur des critères réellement objectifs, telles l'ancienneté, et la répartition des possibilités par BAP proportionnellement au nombre d'agents promouvables au sein de chacune ;

- ✓ L'augmentation significative du nombre de postes mis au concours, plan de titularisation des contractuels au sein de toutes les BAP et de tous les corps (en particulier IGR) ;
- ✓ Le rétablissement des épreuves d'admission au concours ITRF au niveau national ;
- ✓ L'harmonisation des modalités de gestion des ITRF, sur le modèle des établissements d'enseignement supérieur, avec l'obligation de création d'une commission paritaire locale, composée de représentants du personnel élus, au sein de tous les établissements (ou académie) de l'éducation nationale : il ne peut y avoir deux types de fonctionnement, l'un pour l'éducation nationale et l'autre pour l'enseignement supérieur ;
- ✓ L'abandon de l'évaluation individuelle actuelle : **l'UNSA est opposée aux dispositions actuelles de l'évaluation individuelle qui est source de stress et de mal être au travail**. Elle prône un entretien professionnel à 180° et 360° et l'individuation. Mise en place pour les ITRF depuis 2013, elle est inadaptée et en contradiction avec les dispositifs spécifiques que sont le rapport d'activité et le rapport d'aptitude permettant l'avancement de grade, de corps et l'admissibilité aux concours. Ces documents doivent rester la référence pour la reconnaissance des métiers, des compétences et des technicités des ITRF tout au long de leur parcours professionnel. Chaque ITRF (ATRF, TECHNICIEN, ASI, IGE, IGR) devrait pouvoir rédiger son rapport d'activité ou le mettre à jour chaque année ; il en va de même avec le rapport d'aptitude rédigé par le responsable hiérarchique ; ils doivent être formés à cet exercice au plus tôt dans leur carrière. **La formation à la rédaction du rapport d'aptitude doit être obligatoire pour tout responsable hiérarchique.**

Au niveau de l'administration centrale du MENESR : tellement à faire !

Les revendications de UNSA ITRF BI.O. :

- ✓ Un calendrier unique imposé par le SAAM à toutes les directions précisant la date à laquelle l'information de promouvabilité doit être envoyée à tous les collègues ITRF concernés-es et la date unique limite de retour des dossiers, respectant des délais suffisants pour constituer les rapports d'activité et d'aptitude de qualité ; ce calendrier devra faire l'objet d'une communication via les écrans d'information et sur Pléiade ;

- ✓ La création d'une Commission Paritaire d'administration centrale (CPAC) ;

- ✓ **La reconnaissance de l'emploi scientifique et technique ;**

- ✓ Le rétablissement de la reconnaissance des qualifications, des spécificités techniques, scientifiques pointues et d'expertise des ITRF : accès à la hiérarchie supérieure (chef de service, sous-directeur, expert de haut niveau, directeur de projet), reconnaissance de l'encadrement technique au même titre que celui hiérarchique ;

- ✓ La revalorisation urgente des primes des ITRF de l'administration centrale, respectant leurs qualifications et leurs grilles indiciaires par rapport aux autres corps (administratifs par exemple) ;
- ✓ Toute la transparence sur l'attribution des primes : plafonds, planchers, minimax ;
- ✓ La mise en place d'une politique ambitieuse de formation tout au long de la vie spécifique, adaptée et proposée à tous les personnels ITRF, quelles que soient leur BAP et leur direction/service ;
- ✓ L'ouverture de postes au concours, en analysant les besoins réels des populations ITRF actuelle et future de notre administration (émergence de nouvelles compétences, de nouveaux métiers, prise en compte de l'ancienneté dans le corps et le grade, de l'expertise technique, de la BAP) en collaboration avec les représentants du personnel ITRF et fin de l'opacité actuelle de création de concours internes, transformés en véritables outils de promotion ;
- ✓ L'arrêt de l'externalisation des missions dévolues aux ITRF (appel systématique à des SSII, recrutement immodéré de contractuels) ;
- ✓ La nécessaire analyse de l'évolution des effectifs, des qualifications, des formations des ITRF : cartographie de la population ITRF à la centrale et mise en perspective avec celle des autres établissements du MENESR.

Les expertes et les experts ITRF BI.O.

Alain Bradamantis, TECH
Audrey Juliette Coquard, IGR, DGESIP
Florence Gayet, IGR, DAJ
Eric Poirier, IGE, DNE
Béatrice Souihby, TECH, DGESIP-DGRI

Devenez expert.e vous aussi !

Contactez-nous

Aide à la rédaction du rapport d'activité

ITRF

Il s'agit là d'un exercice difficile. Difficile car le rapport d'activité doit être le plus complet possible tout en étant bien construit, avec des articulations logiques. Difficile aussi car le candidat, tout en évitant d'enrichir artificiellement son dossier, doit se mettre en valeur. Il ne faut jamais faire preuve de fausse modestie.
Le candidat doit décrire les différentes activités liées à sa fonction principale **durant les cinq dernières années, après avoir présenté, rapidement, son parcours professionnel**.

Il ne s'agit en aucun cas de faire un curriculum vitae. Le rapport d'activité a pour but de préciser votre expérience et votre niveau de qualification.

I - METHODOLOGIE

1.1 PREMIERE ETAPE : COMMENT COMMENCER ?

Il faut d'abord coucher sur le papier, toutes ses idées, tout recenser en essayant de ne rien oublier. Le plus simple à ce stade est de reprendre année par année :

- ✓ Quand ?
- ✓ Quelles étaient mes fonctions ?
- ✓ Quelles tâches m'étaient confiées ?
- ✓ Comment ai-je évolué ?

L'idéal est d'entreprendre ce travail à deux : L'un pose les questions et note afin d'ordonner. Sait-on ce que je fais et ce que je suis capable d'entreprendre ?

Les questions suivantes sont des exemples que vous devez vous poser, à la suite de ce bilan, au regard de votre propre situation :

- ❖ Comment ai-je pu m'approprier de nouveaux savoirs ?
- ❖ Dans quels domaines puis-je les appliquer ?
- ❖ Comment puis-je les faire reconnaître ?
- ❖ Quel est le champ de mes activités ?
- ❖ Quelle est ma place au sein du service ?
- ❖ Quelles tâches m'ont été confiées ?
- ❖ Quels nouveaux savoirs, quels potentiels ai-je acquis ?
- ❖ Comment mon expérience a-t-elle développé de nouvelles compétences ?
- ❖ A quel degré de technicité et d'autonomie suis-je arrivé ?
- ❖ Comment me suis-je adapté à l'utilisation des nouvelles technologies et comment mon travail en a-t-il été amélioré ?
- ❖ Comment l'expérience que j'ai acquise me permet-elle de m'adapter à des nouvelles fonctions administratives ?

Le travail suivant consiste à ordonner tous ces éléments.

1.2 DEUXIEME ETAPE : LE PLAN

De la même façon qu'il n'y a pas de dossier type, il n'y a pas de plan type. Ce qui suit doit donc être pris non comme un modèle incontournable mais plutôt comme un exemple. Une notion doit néanmoins toujours rester présente à l'esprit du candidat : tous les points notés lors de la 1ère étape doivent s'articuler dans un enchaînement logique.

Le rapport commence par une introduction : une brève présentation (corps, grade, ancienneté) et un rapide survol de son environnement professionnel (courte présentation de son établissement et de son service).

Les points à aborder dans le corps du rapport sont :

- ✓ le parcours professionnel emprunté, en remontant sur les 5 dernières années, après avoir présenté, sans s'y attarder, l'ensemble et la cohérence de son parcours ;
- ✓ la description des fonctions actuelles et la description technique du métier exercé ;
- ✓ les compétences requises pour l'exercice du métier et acquisition de ces compétences (aborder la formation) ;
- ✓ les responsabilités exercées, le degré d'initiative, l'autonomie, encadrement d'autres agents (hiérarchique et/ou technique) ;
- ✓ ne pas oublier d'aborder les difficultés rencontrées et les expliquer.

Dans le corps du rapport on préférera une articulation logique à une articulation purement chronologique (mais les deux ne sont pas forcément incompatibles), de façon à montrer que les compétences acquises permettent l'accès à une catégorie supérieure.

La dernière partie à traiter concerne la conclusion.

II - LE CONTENU

Le rapport doit décrire des fonctions et des compétences correspondant ***au moins*** au corps postulé et en adéquation avec la spécialité et/ou le profil du poste. Décrire des fonctions correspondant à un corps ou un grade inférieur pour une promotion condamne le candidat au rejet immédiat de son dossier.

Au contraire, le rapport doit faire ressortir les éléments valorisants. Le candidat doit susciter l'intérêt, savoir se mettre en avant, tout en s'appuyant sur l'existant.

2.1 LE VOLET TECHNIQUE

Le rapport doit être technique. Le jury ou la CAPN doit être en mesure, après l'avoir lu, d'apprécier le travail du candidat (savoir ce qu'il fait) et d'en situer le niveau dans la hiérarchie des corps. Le rapport doit également s'inscrire dans une dimension stratégique, montrer ce que les fonctions exercées et les missions confiées ont apporté à l'administration.

Il est intéressant pour cela de mentionner des éléments quantitatifs (exemple : nombre d'agents encadrés techniquement ou hiérarchiquement, nombre de projets pilotés, projets nationaux, académiques, locaux, montant des budgets, …).

Ne pas hésiter à citer les matériels, les méthodes, les langages, les outils utilisés en évitant l'excès de détails.

2.2 LE VOLET EVOLUTION DES COMPETENCES

Il faut insister sur les acquis nouveaux, sur l'accroissement de son savoir-faire. S'il est possible de citer des stages de formation professionnelle, des diplômes nouveaux, le dossier n'en sera que meilleur. Il faut faire ressortir la volonté de se perfectionner.

Dans le cadre de la formation, les candidats ont souvent tendance à ne retenir que les stages "externes". Or il peut y avoir formation sur le lieu même du travail.

2.3 LE VOLET RESPONSABILITES

Il ne faut surtout pas omettre de préciser le degré des responsabilités exercées, que celles-ci se traduisent par l'encadrement d'autres agents ou par l'importance des tâches confiées. Un autre élément enfin à ne pas oublier est sa capacité d'initiatives personnelles. Plus la marge d'autonomie est grande, meilleur est le dossier : c'est le gage de la technicité du candidat et de la confiance qui lui est accordée.

2.4 LE VOLET DIFFICULTE/LACUNE ET/OU RUPTURE

Il ne faut pas occulter ses points faibles, ses lacunes. Une remarque préalable : s'il est utile d'en parler, il ne faut pas les mettre en évidence et démolir ainsi tout son rapport. C'est pourquoi ce point est délicat à traiter. Le principe doit toujours être le suivant : signaler les lacunes, les expliquer, "positiver" au maximum l'explication.
CAS PARTICULIERS :

- Un agent peut avoir, au cours des 5 années précédant le concours, changé d'établissement et/ou de fonctions. Ceci doit être clairement mentionné et expliqué. Comme au paragraphe précédent, il faut essayer d'en dégager les points positifs : capacités d'adaptation, mobilité...
- Un agent peut être en fonction dans un service sur le point de fermer. Son activité est de ce fait souvent réduite. Il faut alors, dans le rapport, insister sur ses compétences plus que sur ses fonctions.
- Certains agents sont affectés sur deux mi-temps, avec des fonctions qui ne sont pas forcément identiques. Il faut, tout en reprenant les points développés ci-dessus, (techniques, responsabilités ...) faire ressortir ce que chaque mi-temps apporte à l'autre.

III - LA REDACTION, LA FORME

Le rapport doit être clair, d'accès facile (ne pas hésiter à aller à la ligne, phrases courtes ...).

Le rapport doit être dactylographié et exempt de fautes d'orthographe. Il est toujours plus difficile de lire un dossier manuscrit.

Le rapport ne doit pas être trop court, ni d'une longueur excessive. Le volume est en général proportionnel au corps postulé : un dossier d'ingénieur de recherche doit être plus développé qu'un dossier d'agent technique. Trop de dossiers pour l'accès à un corps de catégorie A manquent de consistance (une vingtaine de lignes pour ce type de dossier sont insuffisantes). Ne dépassez jamais le nombre de pages imposées (en principe 2 pages).

Tout ce qui est important doit être contenu dans le rapport ; il faut éviter les renvois dans des annexes qui par ailleurs ne sont pas autorisées. Il faut utiliser la feuille intitulée "liste des travaux".

Si dans le contenu du rapport, l'agent mentionne qu'il a été cité dans x publications, on précise les dites publications sur la fiche citée ci-dessus. Pour les publications, attention à 2 éléments :

- la valeur de la publication est appréciée en fonction de la notoriété de la revue et de son audience. Il faut donc faire ressortir les publications paraissant dans des revues reconnues.
- il n'est pas judicieux de citer des publications anciennes dans le rapport s'il n'y en a pas eu depuis 10 ou 15 ans (sauf si cette interruption est clairement justifiée : ceci peut être préjudiciable).

Cette liste des travaux ne se réduit pas aux publications. L'agent peut y faire figurer tout type de réalisation sous réserve qu'elle ait une importance suffisante par rapport au corps postulé (brochures, rapports internes, réalisations techniques, contribution aux textes règlementaires, aux circulaires...).

Eviter de citer des noms propres et expliciter les sigles lors de la première utilisation.

Exemple : ne pas écrire "je travaille chez M. Untel ", mais " je travaille dans le service... ". Il est conseillé de mettre l'intitulé du service en toutes lettres.
Il faut soigner l'introduction et la conclusion.
Une bonne introduction a des chances de donner dès le départ un préjugé favorable.

De la même façon, une bonne conclusion laisse sur une impression favorable (souvent même c'est elle qui est lue en premier et en ce sens elle est sans doute plus importante que l'introduction). La conclusion doit être courte. Elle souligne les points forts du rapport, en y ajoutant éventuellement un "plus" (ce peut être une information qu'on n'a pas pu glisser dans le rapport).
Enfin, il faut joindre un organigramme clair du service faisant ressortir la place de l'agent (obligatoire).

Une fois le rapport terminé il est conseillé de le faire lire par une (ou plusieurs) personnes.

Aide à la rédaction du rapport d'aptitude professionnelle

ITRF

L'objectif de ce document est d'apporter une aide à la rédaction du rapport d'aptitude professionnelle en vue de l'inscription sur une liste d'aptitude au corps supérieur ou sur un tableau d'avancement de grade.

Un rapport bien rédigé est le témoignage de l'importance accordée par le responsable hiérarchique à la carrière de l'agent placé sous son autorité.

LE CONTENU

Le document doit décrire des fonctions et des compétences correspondant au moins au grade ou au corps postulé et en adéquation avec la spécialité (Branche d'Activité Professionnelle).

Le dossier doit faire ressortir des éléments valorisants, mais il faut se garder de rédiger un dossier gonflé artificiellement.

Trois volets importants sont à aborder dans le rapport : la technicité, les responsabilités, l'évolution des compétences.

1 - TECHNICITÉ

La commission paritaire nationale ou académique doit être en mesure, après avoir lu le rapport, d'apprécier le travail du candidat et son aptitude à exercer les fonctions dans le grade ou le corps postulé. Le rapport doit également faire apparaître l'intérêt, notamment stratégique, pour l'administration des fonctions exercées et des missions confiées.

Il est important pour cela de rédiger le rapport en tenant compte des éléments suivants :

- ✓ Activités scientifiques et techniques
- ✓ Implication dans la recherche
- ✓ Implication dans la formation
- ✓ Publications
- ✓ Participation à des congrès, colloques, groupes de travail, commissions ...
- ✓ Citer les matériels manipulés par l'agent en particulier s'il s'agit de matériel d'utilisation complexe.
- ✓ Il serait intéressant de mentionner les éléments quantitatifs (exemple : nombre d'agents encadrés techniquement ou hiérarchiquement, nombre de projets pilotés, projets nationaux, académiques, locaux, montant des budgets, ...)
- ✓ Connaissances administratives et/ou financières
- ✓ Participation à la gestion de l'entité > suivi des dossiers du personnel de l'unité > gestion du matériel et des fournitures > gestion prévisionnelle des heures d'enseignement > gestion des heures complémentaires > suivi des dossiers d'ordre de mission > rédaction du courrier, compte rendu,...
- ✓ Organisation et participation à des réunions
- ✓ Transmission et diffusion de l'information
- ✓ Gestion financière > gestion d'un budget > participation à la gestion d'un budget > gestion de crédits de fonctionnement et d'équipement de recherche, de formation continue, d'une convention, d'un contrat > gestion d'une régie de recettes > gestion des menues dépenses > gestion des commandes. Il faut indiquer des montants..
- ✓ Participation aux activités de formation
- ✓ Élaboration de tableaux de bord
- ✓ Étude et développement de programmes informatiques

- ✓ Utilisation de la bureautique : tableau de bord, tableur, graphique, base de données, PAO, . . . Indiquer les logiciels spécifiques utilisés.

2 - RESPONSABILITÉS

Il est nécessaire de préciser le degré de responsabilité de l'agent : encadrement de personnels et/ou importance des tâches confiées (coordination et impulsion du travail de plusieurs équipes, services, laboratoires ou ateliers).

Il faut également souligner sa capacité d'initiatives personnelles, sa marge d'autonomie, son implication dans les diverses instances de l'établissement, dans les actions d'hygiène et de sécurité, . . .

3- ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

Il faut insister sur les acquis nouveaux, sur l'accroissement des savoir-faire de l'agent. Il convient de faire ressortir sa volonté de se perfectionner et de s'adapter aux techniques nouvelles.

- ✓ Volonté de formation : > Stages demandés > Stages accordés > Préparation et présentation aux concours de la fonction publique
- ✓ Mobilité et adaptation à d'autres fonctions.

LA FORME

Le rapport doit être dactylographié.

Un bon rapport doit être synthétique et précis : un rapport trop court est traduit comme un manque d'envergure de l'agent et/ou une volonté du responsable hiérarchique de ne pas appuyer le dossier. Un rapport trop long et non structuré a tendance à mettre sur le même plan l'important et le détail. Il faut donc trouver un juste milieu (1 à 2 pages)

Chaque dossier doit être signé par les mêmes niveaux de responsabilité hiérarchique pour chaque direction.

QUELQUES ERREURS A ÉVITER

Certains dossiers n'évoquent que des qualités morales de l'agent : ce type de dossier est éliminé par les commissions. Sur ce domaine, 2 à 3 lignes suffisent. Eviter : « s'entend bien avec ses collègues », « est d'humeur constante »…

D'autres dossiers décrivent les activités du service et non les fonctions de l'agent. C'est l'agent qui doit être apprécié et non sa structure de travail.

Des dossiers consacrent une trop grande partie à l'historique de la carrière de l'agent. Là encore, quelques lignes suffisent, en insistant sur les éléments qui éclairent la situation actuelle.