



Gestion des ITRF : revendications, missions, carrières 2016

LES REVENDICATIONS DE LA CGT ADMINISTRATION CENTRALE

Première organisation syndicale de l'administration centrale, la CGT défend tous les corps de la fonction publique d'état représentés au MENESR, - ITRF, corps administratifs (ADJAENES, SAENES, AENES, administrateur civil), et des bibliothèques, corps enseignants - et leur présence au sein de l'administration centrale, tant ils sont complémentaires. Elle est la seule organisation de l'administration centrale à présenter des revendications précises pour l'organisation du ministère et en particulier pour améliorer la gestion des ITRF.

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

✓ Carrière et mobilité

- ✓ La fin de la ségrégation inadmissible subie par les ITRF depuis 2012 avec le rétablissement de la possibilité d'exercer des emplois de niveau chef de service et sous-directeur des administrations de l'Etat pour les IGR ;
- ✓ La reconnaissance des compétences et des qualifications spécifiques des ITRF à la hauteur des autres corps d'ingénieur et de technicien des autres ministères ;
- ✓ Non application du RIFSEEP, 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 la refonte actuelle, mise en place par la DGRH, qui n'est qu'un simulacre pour augmenter davantage les emplois-types de la BAP J et dévoyer un peu plus 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 ;
- ✓ L'automatisation de la réduction d'ancienneté d'un mois tous les ans et l'abandon du dispositif actuel via un algorithme aux routines inconnues ; la baisse de la durée d'échelon ;
- ✓ La réduction du nombre de grades, en particulier pour les catégories C et B ;

✓ Salaires et primes

- ✓ La revalorisation des grilles indiciaires : au minimum, indice terminal à la hors échelle B pour les IGR hors classe ;
- ✓ Politique de recrutement pour un renforcement interne des fonctions d'encadrement
- ✓ 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) ;

✓ 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 ;

- ✓ 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 : **la CGT Administration centrale s'est toujours opposée aux dispositions actuelles d'évaluation individuelle, qui, remodelée selon la notation en 2013 (qui s'est appliquée en 2014 pour notre administration), est davantage source de stress et de mal être au travail.** 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 sans attendre d'être le moment où ils sont promouvables. **La formation à la rédaction du rapport d'aptitude doit être obligatoire pour tout responsable hiérarchique.**



Au niveau de l'administration centrale du MENESR : un retour arrière inquiétant, une rupture d'égalité entre collègues des différentes directions ?

La CGT Administration centrale a été à l'origine du changement des pratiques concernant la gestion des ITRF et a obtenu en 2013 :

- le respect des textes en matière de promotion des ITRF : tout agent ITRF promuable doit en être informé et peut constituer et déposer son dossier au SAAM,
- la mise en place de formations spécifiques et la création d'un groupe de travail.

Mais la reconnaissance des ITRF, de leurs compétences et de leurs spécificités est loin d'être inscrite dans le logiciel administratif. **Il semble même que certaines directions aient trouvé de nouveaux stratagèmes afin de pénaliser voire de décourager celles et ceux qui ne feraient pas partie des VIP de la direction, en réduisant les délais de constitution des dossiers. Ces pratiques sont inadmissibles !**

La CGT corrige certaines erreurs qui sont trop souvent véhiculées par méconnaissance complète du fonctionnement du corps ITRF et/ou dans le but de décourager les collègues à rédiger et à présenter leur rapport :

« Mon UGARH m'indique que c'est le SAAM qui a imposé une réduction du délai de préparation des dossiers afin de diminuer le nombre de dossiers proposés au sein de l'administration centrale »

FAUX

« Mon responsable hiérarchique m'a indiqué que je ne pouvais pas déposer mon dossier pour devenir IGR car je ne suis pas IGE 1^{ère} classe et que je ne pourrai jamais obtenir cette promotion »

FAUX

« Ma direction ne classe qu'une seule personne pour chaque promotion par corps ou par grade ; il est donc inutile que je dépose mon dossier, il ne sera pas étudié et n'aura aucune chance de pouvoir passer en groupe de travail »

FAUX

« Mon chef de bureau m'indique qu'il n'a pas à rédiger mon rapport d'aptitude car je ne serai pas soutenu par le service »

FAUX

« L'administration centrale a un nombre de promotions qui lui est réservé pour le changement de corps ou de grade des ITRF »

FAUX

Devinette : quelle direction a scandaleusement imposé aux agents ITRF promouvables de rédiger leur dossier d'activité et à leur responsable hiérarchique de rédiger le dossier d'aptitude entre le 22 décembre 2015 et le 7 janvier 2016, autrement dit ne laissant que 4 jours au retour de vacances de fin d'année ?

On vous aide : elle est située sur le site Descartes.

La CGT exige donc :

- ✓ Un calendrier unique imposé par le SAAM à toutes les directions précisant la date unique 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 de responsable 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) qui sont privilégiés ;
- ✓ Toute la transparence sur l'attribution des primes ;
- ✓ La mise en place d'une politique 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, établie selon des critères très subjectifs, sans contrôle des représentants du personnel ITRF ;
- ✓ L'arrêt de l'externalisation des missions dévolues aux ITRF (appel systématique à des SSII, recrutement immodéré de contractuels, de mise à disposition massive d'agents issus d'autres corps extérieurs au MENESR) ;
- ✓ 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.

La CGT Administration centrale 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, ne soit toujours pas possible ; elle demande la formalisation et la pérennisation de ce groupe, avec les modalités de constitution et de fonctionnement, qui devront être communiquées et présentées en CTAC.

La CGT Administration centrale exige que le SAAM respecte l'annexe II C1 de la note de service de la DGRH :

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, comme le prévoit le texte de référence.

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.

Dans les structures pour lesquelles il n'a pas été institué de CPE par la voie réglementaire, il est vivement recommandé qu'un groupe de travail soit mis en place avec les organisations syndicales.

7 - 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](#)



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

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

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 2016

- Le groupe de travail administration centrale ITRF s'est réuni le 11 février 2016.
- Les dossiers retenus, suite à la réunion du groupe de travail, ont été envoyés par le SAAM à la DGRH avant le **vendredi 12 février 2016**.

Le tableau ci-dessous apporte quelques éléments chiffrés issus de l'étude des dossiers par les experts-es de la CGT pendant les 2 semaines qui ont précédé la réunion du groupe de travail du 11 février : les 112 dossiers ont tous été vus par au moins 2 experts-es CGT.

LA dans le corps	Nombre de collègues promouvables	Nombre de collègues ayant déposé un dossier	Taux de présentation de dossiers	Nombre de possibilités au niveau national	Rappel du nombre de promus en 2015
IGR	163	42	26%	28	0
IGE	27	22	81%	106	1
ASI	81	27	33%	98	1
Tech	108	21	19%	271	2
Total	379	112	29%	503	4

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 : mardi 14 juin 2016 – 9 h 30

IGE : mardi 7 juin 2016 – 9 h 30

ASI : jeudi 19 mai 2016 – 9 h 30

TECH : mardi 24 mai 2016 – 9 h 30

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

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

Tableau d'avancement	Grade d'origine	Durée des services	Références statutaires : décret n° 85-1534 du 31.12.85 modifié
IGR 1^{ère} classe	IGR 2C	7 ^{ème} échelon	article 21
IGE Hors classe	IGE 1C	5 ^{ème} échelon + 2 ans d'ancienneté	article 30
		au moins dans l'échelon	
IGE 1^{ère} classe	IGE 2C	8 ^{ème} échelon + 1 an dans l'échelon	article 30
		+ 9 ans de services effectifs en catégorie A	
TCH CE (choix)	TCH CS	6 ^{ème} échelon + 1 an d'ancienneté dans l'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	6 ^{ème} échelon + 1 an d'ancienneté dans l'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	5 ^{ème} échelon + au moins 5 ans de services effectifs dans le grade	article 55
ATRF P 2C	ATRF 1C	5 ^{ème} échelon + au moins 6 ans de services effectifs dans le grade	article 56
ATRF P 1C	ATRF P 2C	5 ^{ème} 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 2016

- Les dossiers de promouvabilité seront sans doute à constituer au cours du mois de mai avec une réunion du groupe de travail en juin 2016 ;
- Les dossiers retenus, suite à la réunion du groupe de travail, seront envoyés par le SAAM à la DGRH avant le **vendredi 9 septembre 2016**.

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 2015)
- ✓ les réductions d'ancienneté.

Dates des CAPN plénières :

IGR : jeudi 17 novembre 2016 – 9 h 30

IGE : mardi 22 novembre 2016 – 9 h 30

ASI : mardi 8 novembre 2016 – 9 h 30

TECH : jeudi 1er décembre 2016 – 9 h 30

ATRF : vendredi 2 décembre 2016 – 9h30

Les possibilités de promotions pour 2016 ne sont pas encore connues.

Les réductions d'ancienneté permettent de diminuer le temps de passage à l'échelon suivant

Les réductions d'ancienneté sont un avantage et les majorations, une pénalisation. Désormais, réductions et (plus rarement) les majorations d'ancienneté sont attribuées au vu de l'entretien professionnel. Les réductions d'ancienneté de 3 mois sont attribuées à 30% au plus des fonctionnaires pouvant bénéficier de réductions d'ancienneté et dont la valeur professionnelle est distinguée (Article 9 de l'Arrêté du 18 mars 2013).

Pour pouvoir en bénéficier, une ancienneté de 3 ans dans le corps est obligatoire ;

Plus précisément, concernant les ITRF, elles doivent être mentionnées lors de l'entretien d'évaluation : toute opposition à une réduction d'ancienneté doit être motivée par le responsable hiérarchique. Le-la collègue ITRF doit être informé-e de la décision de ce dernier, afin de pouvoir porter recours, s'il-elle le souhaite, auprès de la CAPN compétente, qui se réunit pour la session d'automne. Cette disposition n'est absolument pas respectée à l'administration centrale !

Les réductions d'ancienneté acquises et non utilisées pour l'avancement à l'échelon supérieur en raison de l'existence d'une durée minimale de l'échelon, peuvent être capitalisées pour être utilisées lors de l'avancement suivant. En cas de changement de corps, les réductions d'ancienneté acquises au nom du corps précédent et non utilisées sont annulées.

Par exemple, un-e IGE ne pourra bénéficier de ses réductions d'ancienneté qu'à partir de l'échelon 8 pour le passage à l'échelon 9, l'échelon 8 ayant des durées minimales (1 an et 6 mois) et moyennes différentes (2 ans). Il-elle pourra cumuler 2 réductions d'ancienneté de 3 mois pour passer à l'échelon 9.

Les règles d'attribution des réductions d'ancienneté

A. Agents éligibles à une réduction d'ancienneté

Pour être éligibles à une réduction d'ancienneté les agents doivent remplir les conditions cumulatives suivantes:

- Ne pas être au dernier échelon de leur grade
- Ne pas être stagiaire
- Avoir bénéficié d'un entretien professionnel sur la période de référence.
- Etre proposé.

B. Fonctionnement de l'algorithme : la CGT demande son abrogation au profit d'une réduction d'ancienneté automatique d'un mois tous les ans

I – attribution d'une réduction aux agents dont l'ancienneté de corps est supérieure ou égale à 3 ans

Les agents ayant accédé au corps par intégration directe ou après détachement conservent leur ancienneté acquise dans leur corps d'origine.

- 1 – attribution d'une réduction aux agents n'ayant jamais eu de réductions dans leur carrière, arrivent ensuite les agents dont les réductions sont les plus anciennes.
- 2 – attribution d'une réduction aux agents promouvables au titre de l'avancement en durée moyenne sur la période (*)
- 3 – attribution d'une réduction aux agents ayant la plus forte ancienneté de corps

II – attribution d'une réduction aux agents dont l'ancienneté de corps est inférieure à 3 ans

- 1 – attribution d'une réduction aux agents n'ayant jamais eu de réductions dans leur carrière, arrivent ensuite les agents dont les réductions sont les plus anciennes.
- 2 – attribution d'une réduction aux agents promouvables au titre de l'avancement en durée moyenne sur la période (*)
- 3 – attribution d'une réduction aux agents ayant la plus forte ancienneté de corps.

(*) *date début = date fin période d'attribution des réductions + 1 jour*

date fin = date fin période d'attribution des réductions + 1 an

> [Consulter les grilles indiciaires des ITRF](#)

RETOUR SUR LES PROMOTIONS 2015

SESSION DE PRINTEMPS

Le tableau ci-dessous récapitule les possibilités de promotions pour la liste d'aptitude (LA) 2015 **au niveau national**.

Possibilités de promotions de corps pour 2014 et 2015 - Liste d'aptitude - Session de printemps

CORPS	POSSIBILITES 2014	POSSIBILITES 2015
IGR	27 ! vous n'êtes pas victime d'une hallucination visuelle : il s'agit bien du nombre national !	24 de pire en pire ; dans 8 ans plus de promotion !
IGE	102	85 : on accélère, dans 5 ans plus de promotion !
ASI	97	81 : dans 5 ans plus de promotion non plus !
TEC	230	231

Les collègues de l'administration centrale promus-es en 2015 :

Accès au corps de technicien

ACQUART		CHRISTINE
GUILLEN		JEAN-PAUL

Accès au corps d'assistant ingénieur (ASI)

VOSGES		JOSUE
--------	--	-------

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

BLANC		CHRISTINE
-------	--	-----------

Accès au corps d'ingénieur de recherche (IGR)

PERSONNE de l'administration centrale ! C'est malheureusement possible au regard du nombre de possibilités

SESSION D'AUTOMNE

Le tableau ci-dessous récapitule les possibilités de promotions pour le tableau d'avancement 2015 **au niveau national**.

Possibilités de promotions de grades pour 2014 et 2015 - Tableau d'avancement - Session d'automne

GRADES	POSSIBILITES 2014	POSSIBILITES 2015
IGR 1C	138	137
IGE HC	54	57
IGE 1C	346	364
TEC RF CE	120	129
TEC RF CS	274	282

Examens professionnels :

- IGR HC : 87 possibilités
- TECH RF CE : 129 possibilités
- TECH RF CS : 283 possibilités

Les collègues de l'administration centrale promus-es en 2015 :

Accès au grade de technicien classe exceptionnelle

BUREAU		BERNARD
CANNELLA		ANNE-MARIE

Accès au grade de technicien classe supérieure

GAUDART		PATRICK
PUREN		VINCENT
ALAMELOU	ARCHANGE	MARIE-ODILE

Accès au grade d'ingénieur d'études hors classe

DELEMAZURE		ANNE
------------	--	------

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

LEVRAT	CRISTOFOLI	SOPHIE
FONTAINE		FLORENCE
KEBAILI		CECILIA
RANCK		PAULINE
MARCK		PHILIPPE
TROUSSELLE		JEAN
BALAS		STEPHANE
QUINTIN		VINCENT

Accès au grade d'ingénieur de recherche 1re classe

MIALI		NADINE
BREGMESTRE		DIDIER
SOYER	TESSIER	MURIELLE
AROULAPPA	TRICOLORE	MARIE JULIANA
BRKIC		SONIA
DELAFOSSÉ		HUBERT

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 dans 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).

LA CGT ADMINISTRATION CENTRALE

Vous êtes promouvable et vous n'avez pas été prévenu-e par votre direction, [contactez-nous](#) !

Vous avez besoin de conseils, d'aide : [contactez-nous](#) !

N'attendez plus : [rejoignez-nous](#) !

Nos critères d'études et de sélection des dossiers :

La CGT Administration centrale revendique pour tous les corps des carrières linéaires, sans barrage ni contingentement de grades. Mais au regard du nombre de possibilités de promotion scandaleusement bas, 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

Éléments 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 (supérieur hiérarchique),
- un CV
- un organigramme.

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

[> La rédaction du rapport d'activité : consultez l'aide détaillée à la rédaction](#)

[> Le rapport d'aptitude : consultez l'aide détaillée à la rédaction](#)

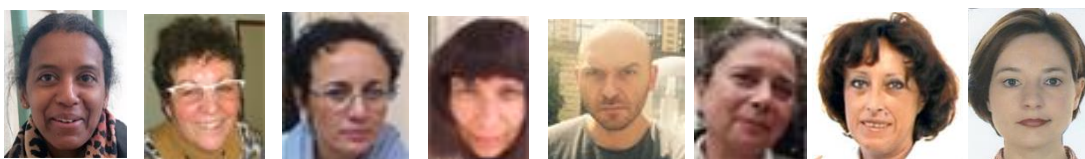
Évitez de citer des sigles, sans les expliciter : les organigrammes de l'administration centrale ne sont pas connus.

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.

Les expertes et les experts ITRF de la CGT Administration centrale



Pour la CGT Administration centrale, les membres et experts du groupe de travail ITRF sont :

Marie-Odile Archange, TECH, BDC ESR, experte ITRF

Farida Azeggagh, IGR, DNE, experte ITRF

Amina Chitour, IGR, DNE, experte ITRF

Audrey Juliette Coquard, IGR, DGEISIP, experte ITRF

Ceren Inan, IGE, DGEISIP-DGRI, SIES, expert ITRF

Cécilia Kébaïli, IGE, DREIC, experte ITRF

Florence Gayet, IGR, DAJ, experte ITRF

Emmanuelle Prévost, IGR, DNE, experte ITRF

www.cgteducactionac.fr