



Les ITRF réclament les mêmes droits !

La CGT défend l'ensemble des personnel-les du ministère quel que soit leur statut, leur catégorie ou leur corps. Elle est donc en première ligne pour **porter les revendications des personnels ITRF**.

Les Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) sont un ensemble de corps de la fonction publique exerçant leur métier au sein des ministères chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la recherche. L'ensemble de ces corps est régi par le décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985.

A l'administration centrale en 2017, nous sommes **564 personnel-les ITRF, soit 17 % des effectifs** :

- 128 IGR
- 215 IGE
- 43 ASI
- 106 technicien-nes
- 72 ATRF

Le blocage des carrières

Depuis de nombreuses années, les **carrières des collègues sont bloquées** avec des possibilités de promotion extrêmement faibles chaque année. En 2017, en CAP nationale, il y a eu 291 promotions pour 16 521 agent-es promouvables au corps des technicien-nes, soit moins de 2 %. A cette vitesse, **il faudrait donc plus de 57 ans pour que l'ensemble des collègues aient droit à une promotion !**

A la CGT nous défendons depuis longtemps le déblocage et la libération des carrières avec des revendications simples et de bon sens :

- **Augmentation significative** des postes ouverts aux promotions par listes d'aptitudes
- **L'ouverture massive de postes aux concours interne**, qui passe nécessairement par un plan de formation (informations en continu, accompagnement personnalisé, référent-e RH, etc.)
- **Fin de la règle des 1/6** qui a pour effet de dévoyer la nature des concours externes (1 concours interne pour 6 concours externes)
- **Fin des promotions déguisées en pseudo concours**
- La **requalification des ASI en IGE** : les assistant-es ingénieur-es doivent sont des agent-es de catégorie A comme les autres ; ils ne plus être une sous-catégorie déconsidérée, sous-payée.
- **Corps à grade unique et donc suppression des grades qui constituent des points de blocage dans la carrière** et garantie d'un changement de corps sur une carrière complète (37 ans).
- **Fusion des grades des IGR à l'instar de celle des IGE** (disparition de la 1ere classe)
- Un **principe de linéarité**, fondé sur l'ancienneté dans le corps et le grade, seule garantie que l'ensemble du traitement équitable et objectif des agent-es.

Des avancées pour les ITRF avec le PPCR, mais toujours pas d'égalité

L'accord sur la modernisation des Parcours Professionnel, des Carrières et des Rémunérations (PPCR) est une avancée pour les grilles indiciaires des ITRF. Il réorganise les grilles de traitements de tous les fonctionnaires, transfère une petite partie des primes dans le salaire. Le PPCR rapproche désormais les grilles administratives et celle ITRF (par exemple ingénieur-e d'études et attaché-e d'administration).

La réforme de la rénovation des carrières débutée en 2017 (PPCR) a été insuffisante pour répondre aux enjeux de pouvoir d'achat des fonctionnaires. Elle a eu le mérite d'améliorer la carrière des ITRF et a permis de **corriger certaines des inégalités entre filières administrative/ITRF que la CGT dénonçait depuis longtemps**. Cette réforme a aussi entraîné la **refonte des grilles ITRF** avec des améliorations pour les premiers échelons, la fusion en 2 grades pour les IGE (suppression de la 1ère classe), des ouvertures sur liste d'aptitude en particulier pour les ASI, les nouveaux échelons sommitaux...

Ces mesures contribuent à améliorer la carrière ITRF mais elles ne suffisent pas !

Les garanties sur la carrière des ITRF sont trop faibles. Ces mesures restent bien en deçà de nos revendications. **La transformation des primes en indice est évidemment une bonne chose** et figure historiquement dans les revendications de la CGT : les montants de nos pensions sont calculés en fonction de notre indice et non de nos primes. L'ensemble des primes devrait par ce protocole être intégré dans notre traitement. Dans la réalité, l'application reste homéopathique. Alors que les primes représentent en moyenne de 20 à 40 % de notre rémunération, seule une toute petite partie sera transformée en point d'indice (de 4 à 6 points).

Pire, dans le même temps, **le PPCR supprime les bonifications d'échelon**, il allonge les durées de grilles, il introduit la notion de compétence en lieu et place de qualification et il ajoute des grades fonctionnels dans de nombreux corps qui en étaient dépourvus afin de donner l'illusion d'une révision favorable du bornage sommital dans chaque grille.

Pour la CGT, il est nécessaire de réviser les grilles en profondeur pour tous les agent-es, en respectant les principes suivants : corps à grade unique et révision des indices de bornage après intégration des primes dans le salaire.

La refonte des épreuves d'admissibilité et d'admission

Les concours ITRF ne ressemblent à aucun autre... Actuellement l'admissibilité, nationale, par dossier en catégorie ASI, IGE et IGR repose sur la constitution d'un dossier. Or les épreuves doivent être basées sur des critères objectifs qui permettent aux agent-es de s'y préparer et non simplement une forme déguisée de validation de l'expérience. Pour les épreuves d'admission sur poste affectataire, **l'oral est fléché sur un emploi à profil spécifique** (poste spécifique). Contrairement à l'ensemble des concours administratifs, interministériels et territoriaux, **cet oral de concours n'est pas fondé sur l'accès aux grades. L'oral fait office d'entretien d'embauche** : trop souvent des concours sont déclarés infructueux quand la/le candidat-e « maison » a échoué à l'admissibilité... Pour les personnes en poste, souvent contractuel-les, la solution est alors simple : **il faut des titularisations !** Les concours externes ne doivent plus être pollués de **faux concours destinés exclusivement à titulariser, de façon déguisée, des contractuels déjà en poste !**

Nous défendons les statuts nationaux de la fonction publique d'État (FPE) : respect de la séparation du grade (appartenant aux agents titulaires) et de l'emploi (à disposition de l'administration).

Un décrochage en termes de pouvoir d'achat

Le **gel du point d'indice** concerne l'ensemble des fonctionnaires et donc aussi les ITRF. Depuis 2010, la perte de pouvoir d'achat est énorme, à cause de l'inflation nous avons perdu près de 10 % de salaire. A ceci s'ajoute le **gel des primes** suite à la mise en place du RIFSEEP, sans compter la mise en place du **jour de carence...**

Vues les contraintes immobilières en région parisienne, ou de transport en province, **le niveau de primes n'empêche pas les fins de mois difficiles** en particulier pour les adjoint-es techniques et technicien-nes bien sûr, mais aussi pour les ASI, IGE et IGR.

Pour de vraies CAP locales pour les ITRF

Les questions de carrières individuelles sont débattues lors des commissions administratives paritaires (CAP). A l'administration centrale, **les ITRF sont administrées uniquement par une CAP nationale et n'ont pas droit à des CAP locales** (à l'exception des ATRF) à la différence des personnels de la filière administrative. **En CAP nationale, les ITRF doivent déposer des dossiers de promotion, ce qui n'existe dans aucune autre CAP** : ni pour les administratifs, ni pour les enseignants. **La CGT est opposée à ces pratiques qui s'apparentent à des concours déguisés.** Le droit individuel à la carrière doit être garanti à chaque agent-e dans le cadre du principe d'égalité de traitement. **Il est temps de simplifier les CAP des ITRF en supprimant les rapports d'activité.** L'administration centrale a mis en place un groupe de travail ITRF sur le principe des CPE (*commission paritaire d'établissement*) qui prépare la CAP nationale. **Il est temps que ce groupe de travail soit pérennisé et soit officiellement une CPE à part entière !**

Par principe de réalité, la CGT y siège et examine les dossiers présentés par les collègues pour défendre leur travail et les compétences qu'ils ont acquises et valorisées dans leur rapport d'activité. **Un collectif de militant-es permet de travailler sur l'ensemble des dossiers sans clientélisme.** Le travail de la CGT a permis notamment de présenter en CAPN des dossiers n'ayant pas les faveurs de leur hiérarchie ! La CGT s'oppose à la présentation de responsables lorsqu'à l'évidence trop situations de RPS peuvent être constatées parmi les personnels encadrés.

Au niveau local, la CGT revendique :

- **La création d'une CAP locale** pour tous les corps ITRF
- **L'examen des dossiers en fonction des critères objectifs** (progression de qualification, de responsabilité, des actions de formation etc.) et non au bon vouloir de la hiérarchie
- A terme, la suppression des dossiers et la promotion de carrière linéaire (ancienneté)

Depuis 4 ans, les élu-es ITRF de la CGT ont eu à cœur de défendre en CAP nationale :

- **Le maintien d'un statut national** des personnels,
- Le refus de gérer la pénurie de postes et donc le peu de possibilités de promotion,
- La nécessité d'interroger l'administration à propos des repyramidages des emplois, des faibles taux de recrutement des personnes en situation de handicap,
- de **porter les situations individuelles de travail réel** : reconnaissance d'accident de travail, discriminations, souffrance au travail ...

Reconnaissons nos qualifications et notre expertise !

Si l'administration s'est enfin saisie du problème des inégalités de primes, **les ITRF sont rarement reconnus dans leurs compétences.** Nos collègues souffrent de ne pas être sollicités à la hauteur de leur formation, de leurs attentes et de leur sens du service public.

Ainsi les IGE sont des agent-es de catégorie A de haut niveau d'études (généralement niveau master ou doctorat), formé-es et qualifié-es. Dans les établissements universitaires ou les laboratoires, elles/ils occupent des postes à responsabilité ou d'encadrement, à hauteur de leurs compétences. En administration centrale, elles/ils sont trop souvent confinés à un portefeuille réduit de tâches et limités à une expertise précise.

Avec la CGT, gagnons la reconnaissance de notre travail et les moyens pour exercer pleinement nos missions et nos qualifications :

- Une revalorisation des primes des ITRF, en particulier des catégories sous-primées.
- Un plan de promotions pour reconnaître les qualifications,
- Intégrer les primes dans le traitement et, en attendant, les revaloriser uniformément pour tou.tes.
- Garantir la possibilité de changer de corps ou de BAP sans perte salariale
- Garantir le doublement du salaire réel entre le début et la fin de carrière

- Un vrai droit à la mutation pour toutes et tous les ITRF et la publication de l'ensemble des postes vacants visibles par toutes et tous, qu'ils soient inscrit ou non à la mobilité.
- Une politique de mutation et de mobilité des ITRF via un mouvement annuel

Pour reconnaître nos compétences et redonner du sens à nos missions et notre engagement dans le service public, c'est l'organisation du travail qui doit changer :

- **Co-construction par les agents du programme d'activité** dans les services (répartition des dossiers et détermination des circuits de validation)
- **Plan d'action au niveau de la centrale pour la reconnaissance de l'expertise**, des connaissances et des compétences.

Carrières professionnelles et égalité femmes-hommes

Les inégalités perdurent en termes de parcours professionnels et de rémunération. Ainsi les femmes IGE gagnent 10 % de moins que leurs collègues masculins. Les écarts de carrière concernent toutes les catégories d'agentes :

→ Un plafond de verre à la centrale qui rend difficile l'accès des femmes aux emplois supérieurs. Dans notre administration, les femmes constituent 57 % des IGE, mais ne représentent que 43 % des IGR ! De même en 2017, les femmes représentent 55 % de l'encadrement intermédiaire pour seulement 34 % de l'encadrement supérieur.

→ Carrières et avancements grignotés : en 2017, plus de 70 % des recrutements pour des fonctions d'encadrement supérieur sont masculins...

Les femmes cadres doivent pouvoir accéder aux mêmes carrières que les hommes : La CGT exige des données chiffrées précises sur les carrières des agent-es et des objectifs chiffrés de réduction des écarts. L'administration doit accompagner les carrières des femmes dans leur projet de mobilité et à progresser dans leur carrière, notamment en formant les encadrant-es aux inégalités femmes-hommes.

Des moyens pour exercer nos missions

Des créations d'emploi statutaires et l'arrêt du plan de suppression de 120 000 postes de fonctionnaires

- Respect du temps de travail : La durée réelle du temps de travail est très élevée pour les chargé-es d'études, loin des 38h15 du règlement intérieur. Afin de respecter la durée légale du temps de travail et de préserver la santé de chacun et chacune, nous proposons de décompter les heures supplémentaires pour obtenir leurs paiements/récupérations. Un respect des bornes maximales de travail et minimum de repos doit être obtenu et garanti.
- Respecter l'équilibre vie privée /vie professionnelle : Afin de limiter les abus et permettre à chacune et chacun de travailler dans de bonnes conditions, nous proposons l'encadrement des horaires des réunions en l'inscrivant dans une charte des temps contraignante. Nous revendiquons la mise en place du droit à la déconnexion par arrêt des serveurs sur plages fixes.

La reconnaissance de nos qualifications

- Véritable déroulement de carrière : La reconnaissance du travail effectué implique d'obtenir un doublement du salaire entre le début et la fin de carrière. Le traitement basé sur les grilles indiciaires (hors primes) doit commencer à 1 800 € par mois.
- Des droits garantis à la formation professionnelle : 10 % du temps de travail doit pouvoir être consacré à la formation, qui doit être suivie de progressions de carrière.
- Reconnaître les années d'études dans les droits à la retraite : Les qualifications sont utiles à la société pour répondre aux défis sociaux, économiques et environnementaux. L'entrée plus tardive dans la vie professionnelle nécessite de prendre en compte la durée de formation des cadres dans le calcul des droits à la retraite.