

Les ITRF revendiquent les mêmes droits !

Les ITRF représentent 19% des effectifs de notre administration centrale pourtant ils sont trop souvent laissés pour compte. **La spécificité de la filière ITRF est technique, mais elle ne doit pas conduire à des inégalités de traitement.** Les ITRF demandent les mêmes droits que les personnels administratifs !

1 Pour une CAP locale des ITRF de catégorie A et B

Si les CAP ont perdu leurs compétences en matière d'avancement et de mobilité, elles jouent aujourd'hui un rôle primordial sur la question des recours (télétravail, entretien professionnel etc.). Or à l'administration centrale, les personnels ITRF de catégorie A et B sont régis par des CAP nationales : c'est dire toute la distance et les délais pour prendre en compte les situations de ces agents ! La CGT revendique la création de CAP au niveau local pour l'ensemble des personnels ITRF.

CAPN : votez CGT !

La CGT présente des listes pour les CAP nationales des ITRF.

- **CAP des ASI, IGE et IGR**
 - [profession de foi](#)
 - [liste des candidat·e·s](#)
- **CAP des techniciens**
 - [profession de foi](#)
 - [liste des candidat·e·s](#)

2 Pour une refonte du système d'avancement des ITRF

Le système d'avancement des ITRF est atypique et problématique : les agents sont obligés de constituer un dossier qui est un véritable RAEP pour espérer une promotion au tableau d'avancement ou à la liste d'aptitude. Ces dispositions n'existent dans aucune autre filière, ni pour les personnels administratifs, ni pour les enseignants ! La CGT est opposée à cette pratique qui s'apparente à des concours déguisés, sans la garantie d'égalité de traitement des jurys de concours. Les RAEP se justifient pour les concours internes ou les examens professionnels, en permettant de valoriser le parcours de l'agent, ses compétences et s'extraire de la dimension trop scolaire des concours classiques, mais ils n'ont pas leur place pour l'avancement au choix. La CGT revendique la suppression de ces rapports d'activité pour les procédures d'avancement.

3 Des promotions au compte-goutte, ça suffit !

Les promotions pour les personnels ITRF, comme pour l'ensemble des personnels de notre administration centrale, sont beaucoup trop rares. Avec 35 promotions en 2021 pour 696 promouvables, il faut en moyenne 20 années pour un personnel ITRF pour obtenir une promotion au choix. La pénurie ne peut pas tenir lieu de politique RH : elle n'engendre qu'espoirs déçus et frustrations. La CGT revendique une augmentation forte des possibilités de promotions pour débloquer les carrières !

Des effectifs à ne plus négliger !

- 45 ASI
 - 199 IGE
 - 177 IGR
 - 114 Tech
 - 87 ATRF
- Avec 627 agents, la filière ITRF représente 19,1% des effectifs ! **Les ITRF ne doivent plus être laissés de côté.**

Régime indemnitaire des ITRF : du mieux mais peut mieux faire !

Longtemps les ITRF n'ont pas bénéficié du même régime indemnitaire que les autres personnels de l'administration centrale et touchaient en moyenne moins de primes que leurs collègues de la filière administrative. A force que les organisations syndicales mettent l'accent sur ces inégalités, **l'administration a fini par corriger les planchers des attributions indemnitaires pour la filière ITRF** qui sont aujourd'hui au même niveau que la filière administrative. Pourtant des inégalités demeurent pour les collègues avancés dans la carrière. **La CGT revendique la transparence totale en matière de primes. Nous en sommes loin !** Le bilan social est toujours publié avec beaucoup de retard (le dernier date de 2019 !) et il ne permet même pas de différencier IFSE et CIA ou même de connaître les montants moyens attribués par direction. **La mise en place de barème de primes comme à Bercy, que la CGT revendique, permettrait de sortir de ce système !**

Revalo 2022 : les ITRF de la centrale embarqués dans le dispositif !

Une fois n'est pas coutume, la situation des ITRF en administration centrale s'est avérée plus favorable que celles des ITRF en établissements. Contrairement à leurs collègues en académie, ils ont pu bénéficier d'une revalorisation indemnitaire dès 2022, tandis que nos collègues en services déconcentrés ou EPLE ne seront revalorisés qu'en 2023, si les négociations avancent...

Scandale pour les ASI : les malmenés de la revalo

La revalorisation indemnitaire du printemps 2022 s'est faite de façon forfaitaire, corps par corps. Les AAE ont eu une revalorisation de 1300€ minimum (et jusqu'à 3300€ pour les chefs de bureaux !) et les personnels de catégorie B (SAENES et Tech) ont eu une revalorisation de 1100€. **Mais les ASI qui sont pourtant des agents de catégorie A n'ont obtenu qu'une revalorisation de 700€ pour les agents du groupe 2.** La CGT a demandé des explications à l'administration en CTAC dès le mois d'avril et à plusieurs reprises et le chef de service du SAAM s'était engagé à regarder la situation de près. Malgré de nombreuses relances, la situation n'a toujours pas bougé. **C'est profondément injuste et la CGT ne lâche pas le dossier !**

Nouvelles grilles des IGR : il reste du chemin !

La fusion des deux premiers grades du corps des IGR est enfin actée. Le projet de décret a été présenté au CT du MESR le 24 octobre, le texte n'est pas encore paru mais devrait être applicable au 1er septembre 2022. La CGT a voté pour le texte qui corrige un morcellement du corps en trois grades mais **la nouvelle grille des IGR reste très éloignée de nos revendications.** Le corps des IGR est un corps sans débouché et doit pouvoir offrir des perspectives de carrière identique aux corps de catégorie A+. A ce titre, la nouvelle grille des administrateurs de l'Etat montre bien le chemin qui reste à faire... Le nouveau grade classe normale se termine seulement 9 points d'indice au dessus de l'indice terminal des IGE HC, ce qui offre trop peu de perspectives aux ingénieurs d'études. En avril 2022, [la CGT adressait au ministère l'ensemble de ses revendications pour le corps des IGR :](#)

- Fin du premier grade IRCN (indice terminal) en HEA, soit 2,8x le SMIC
- Début du second grade IRHC à 760, soit 2,2x le SMIC
- Fin du second grade IRHC en HEC, soit 3,4x le SMIC
- Supprimer le contingentement en HEB