

élections professionnelles 2018

Personnels ITRF

adjoints techniques
techniciens
assistants ingénieurs
ingénieurs d'études
ingénieurs de recherche

29 > 06
NOV DÉC

Votez !



FAITES-VOUS ENTENDRE

CAPN et CAPA

commissions administratives paritaires nationales
commissions administratives paritaires académiques

CT

comités techniques



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Moi, c'est tout vu : je vote SNASUB-FSU

Édito

Bruno Lévéder
Secrétaire général



Pour des représentant-es engagé-es au quotidien

Du 29 novembre au 6 décembre, vous allez élire vos représentant-es dans les commissions administratives paritaires académiques et nationales (CAPA et CAPN) et dans les comités techniques ministériels, académiques ou d'établissements.

Ces élections professionnelles interviennent dans une période lourde d'incertitudes pour de nombreux collègues, marquée par les annonces gouvernementales de suppressions de postes, de gel maintenu de la valeur du point d'indice, d'affaiblissement du sens des déroulements de carrière par l'éventuel retour de l'indemnitaire à la « performance », de fusions d'académies ou d'établissements affectant la proximité du service public et le sens même de nos métiers au service de l'intérêt général.

Le SNASUB-FSU, avec la FSU, ne s'y résout en rien et est bien déterminé à organiser la résistance syndicale, à porter et défendre avec détermination les revendications et à faire de la solidarité concrète, partout, la mise en acte de la défense de nos professions, du service public d'éducation, d'enseignement supérieur et de recherche.

Élire des représentant-es du SNASUB-FSU qui exercent, comme vous, dans les services, les établissements scolaires et d'enseignement supérieur, dans les établissements publics nationaux, **c'est vous armer de véritables délégués du personnel** qui ne ménageront jamais leurs efforts pour construire et faire grandir la solidarité partout.

- Ils/Elles défendent vos droits efficacement, au quotidien, pour tous les actes de gestion concernant votre carrière, en faisant respecter des règles d'égalité de traitement entre toutes et tous.
- Ils/Elles rendent compte de leur action, en toute indépendance, et vous informent des enjeux et des décisions qui vous concernent.
- Ils/Elles défendent en permanence la nécessité de (re)créer des emplois à la hauteur des besoins pour améliorer les conditions de travail.

Parce que la résignation n'est pas dans l'ADN de notre syndicalisme, parce que nous avons à cœur de défendre les situations individuelles et de faire progresser les droits collectifs :

VOTEZ et FAITES VOTER pour le SNASUB-FSU et la FSU !

Convergences, bulletin mensuel du SNASUB-FSU

Syndicat National de l'Administration
Scolaire Universitaire et des Bibliothèques
104 rue Romain Rolland
93260 Les Lilas
01 41 63 27 51 / 52

Directeur de publication

Bruno Lévéder

Rédacteur(s) en chef

Pierre Boyer

Mise en page

Thomas Mikkelsen

Publicité

Com'D'Habitude Publicité

05 55 24 14 03

clotilde.poitevin@comdhabitude.fr

Impression

Imprimerie Grenier

94250 Gentilly

ISSN : 1249 - 1926

CPPAP : 0720 S 07498

Prix du numéro : 2,50 €

Sommaire

Page 3	Édito
Page 4	« action publique 2022 » : péril sur nos carrières, nos emplois et la fonction publique !
Page 5	Vos délégué-es du personnel dans les commissions paritaires : pour quoi faire ?
Page 6	La filière ITRF : une filière diverse
Page 7	Concours, mutations : Tout n'est pas rose au pays des ITRF
Page 8	Promotions : le parcours du combattant !
Page 10	CAPN des Adjointes techniques
Page 11	CAPN des Techniciens
Page 12	CAPN des ASI
Page 13	CAPN des IGE
Page 14	CAPN des IGR
Page 15	Rémunérations et grilles indiciaires et promouvabilités
Page 18	Élections professionnelles : Quelles instances ? Quand et comment voter ?
Page 19	Comité Technique Ministériel
Page 23	Bulletin d'adhésion

« action publique 2022 » : péril sur nos carrières, nos emplois et la fonction publique !

Le gouvernement, avec sa politique, baptisée « action publique 2022 » prévoit des mesures qui ressemblent comme deux gouttes d'eau à celles annoncées il y a plus de 10 ans par la RGPP et qui ont fait tant de mal en matière d'abandon de missions, de dégradation des conditions de travail, de désorganisation des services et des établissements, de développement de méthodes managériales pour accroître la pression et la subordination des personnels...

Il suffit de faire un tour d'horizon des mesures annoncées pour se convaincre que celles-ci ne « moderniseront » rien et n'auront comme effet que de faire du mal aux personnels, d'abîmer leur travail et de répondre aux injonctions idéologiques des politiques d'austérité.

L'emploi public affaibli !

Il s'agit là d'une promesse présidentielle : supprimer 120 000 postes dont 50 000 dans la fonction publique de l'État. Les conséquences pour nos métiers sont immédiates !

Partout, les établissements sont déjà « à l'os » et les conditions de travail dégradées pour réaliser nos missions dans l'enseignement supérieur et la recherche. Il faut donc se battre, tous et toutes ensemble, pour défendre les postes, lutter contre les gels de postes et revendiquer ceux dont nous avons besoin.

Le SNASUB-FSU n'a jamais faibli dans sa bataille pour l'emploi, pour que soient (re)créés tous les postes nécessaires aux besoins du service public, en catégories B et A pour répondre également aux enjeux de modernisation de nos activités-métiers, de la requalification massive des emplois et la promotion massive des collègues de catégorie C qui ne sont pas aujourd'hui reconnu-es pour la réalité de leur travail.

Le statut attaqué et la précarité promise !

En voulant élargir considérablement les cas de dérogation au principe qu'un emploi permanent de la fonction publique a vocation à être occupé par un fonctionnaire, c'est le statut dans son effectivité même que le gouvernement remet en cause. En effet, ceci induira inévitablement de nouvelles divisions entre les personnels selon leurs types d'emplois, ceci affaiblira la portée des droits collectifs consacrés par le statut et ceci aggravera la précarité dans la fonction publique. Dans un tel contexte, nos revendications de carrière et de rémunérations seront plus compliquées à porter de manière collective.

Le SNASUB-FSU a toujours mené la bataille pour la titularisation des personnels contractuels parce qu'il est viscéralement attaché à une fonction publique de carrière et statutaire. Il est parmi les organisations syndicales les plus offensives sur ce sujet.

Fusionner : mais pour quoi faire ?

Fusionner les établissements du supérieur, les CROUS, les académies : il ne s'agit rien moins que de répondre aux objectifs de l'austérité : supprimer des postes par des « économies d'échelle » !

Le gouvernement et ses alliés (dont le jury IDEX/PIA) ont décidé de pousser en tout sens pour les fusions : aligner les académies sur les périmètres des régions, construire des universités mastodontes, fusionner des CROUS : c'est la négation même de la proximité nécessaire à une bonne organisation de l'enseignement supérieur. En outre, les expériences de fusions ou de réorganisations dans l'ESR, ont montré combien il est facile de casser des orga-

nisations qui fonctionnent, mais que reconstruire une efficacité est ensuite beaucoup plus hasardeux.

D'ailleurs, c'est la raison pour laquelle dans les universités comme dans les CROUS les fusions ne sont pas validées dans les comités techniques. Concernant la carte des académies, les personnels et leurs représentant-es ont été mis à l'écart de la discussion ! Nos conditions de travail, la réalité de nos métiers ne sont nullement prises en compte.

Pour le SNASUB-FSU, c'est toujours « non aux fusions » !

Les cadres collectifs de rémunération et de carrière remis en cause, les droits collectifs rognés !

Le gouvernement prévoit d'affaiblir les commissions administratives paritaires dans leurs prérogatives. **La meilleure réponse pour résister, c'est de voter et de faire voter massivement lors de ces élections professionnelles.**

Il renoue avec la mauvaise idée de développer la part de l'indemnitaire dans la rémunération, au détriment de l'indiciaire. Il prévoit de rétablir un complément indemnitaire pour rémunérer la « performance » des services... Il voudrait accroître la pression des personnels les uns sur les autres qu'il ne s'y prendrait pas autrement. Une sorte de généralisation de la politique managériale de la « carotte et du bâton ».

Le SNASUB-FSU défend au contraire que les mesures de carrière de PPCR ne peuvent être qu'une première étape, et que la valeur du point d'indice doit être revalorisée dans le cadre d'un plan de rattrapage du pouvoir d'achat perdu. Il est temps de reconnaître enfin l'investissement et l'engagement des personnels à leur juste mesure !

Vos délégué-es du personnel dans les commissions paritaires : pour quoi faire ?

LES commissions administratives paritaires (CAP) sont, depuis la réforme des comités techniques en 2011, les seules instances consultatives à demeurer paritaires c'est-à-dire que les représentant-es de l'administration y siègent en nombre égal à ceux des personnels.

Champ de compétence des CAP

Les CAP sont obligatoirement consultées avant certaines décisions relatives à la carrière des fonctionnaires : mutation, détachement (arrivée), intégration, refus de titularisation ou prolongation de stage, tableau d'avancement de grade, liste d'aptitude.

Leur rôle en matière disciplinaire est capital et donne des garanties importantes aux collègues mis en cause.

Les CAP peuvent être sollicitées par les personnels en recours contre un refus de temps partiel, de congé de formation ou bien dans le cadre d'une demande de révision d'un compte-rendu d'entretien professionnel.

Tout autre problème peut être évoqué par la CAP lorsque la moitié au moins des élu.es du personnel le demande.

Fonctionnement des CAP

Les séances des CAP ne sont pas publiques. Elles émettent des avis consultatifs, préalables à la décision de l'administration. Leur rôle s'avère bien souvent décisif puisque c'est dans leur cadre que les élu.es du personnel peuvent assurer la défense des agents et faire valoir leur point de vue.

Des élu-e-s SNASUB-FSU : pour quoi faire ?

Élu.es de tous les personnels, syndiqué.es ou non, les commissaires paritaires du SNASUB-FSU étudient attentivement toutes les demandes que leur adressent les collègues. Ils rejettent toute forme de discrimination et de clientélisme. Ils élaborent leurs interventions, décisions en complète indépendance des représentant-es de l'administration.

Ils combattent en permanence les injustices, les décisions arbitraires et les passe-droits.

Confronté.es à des actes de gestion concernant parfois des centaines ou des milliers de personnels (tableaux d'avancement, mutations...), ils militent

pour la mise en œuvre de règles de gestion transparentes, équitables et compréhensibles par tous.

Après les CAP, ils communiquent aux collègues les résultats de la commission les concernant et se tiennent à leur disposition pour tout renseignement complémentaire.

Nos délégué.es du personnel sont formé.es par notre organisation à ce rôle difficile parce qu'il exige une très bonne connaissance des textes (lois, décrets, circulaires de gestion...) et une certaine expérience. **En toute occasion, ils sont les avocats des personnels** et non de simples témoins impartiaux et encore moins des co-gestionnaires complaisants.

Pour défendre l'égalité de traitement par une réelle gestion collective des carrières des agents, les candidat-es du SNASUB-FSU aux CAPA et CAPN s'engagent à :

- promouvoir des modalités nationales dans les concours (voir page 7)
- défendre la mise en place d'un mouvement organisé (voir page 7)
- revendiquer la transparence dans les opérations de promotion (voir pages 8 et 9)



La filière ITRF : une filière diverse

D'APRÈS les bilans sociaux ministériels de l'année 2015-2016, les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) titulaires représentent 49 834 collègues. Huit personnels ITRF sur dix (40256) sont affecté-es dans les établissements relevant du MESRI (ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation) : universités, grands établissements, ComUE, etc. Les 9578 personnels ITRF relevant du MEN sont affecté-es dans les établissements d'enseignement public pour 2/3 (ce sont les personnels de laboratoires, en charge des travaux pratiques) et pour le dernier tiers dans les rectorats et services académiques (pour la grande majorité comme informaticiens) ou en administration centrale.

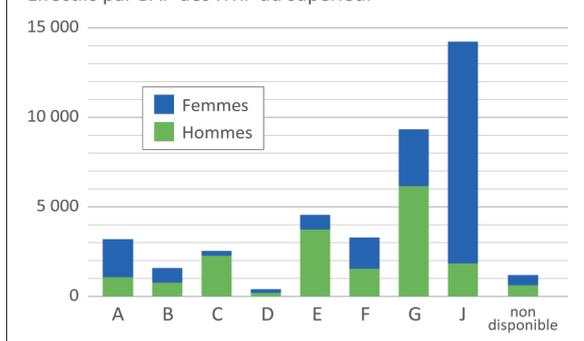
La filière ITRF est structurée en cinq corps, répartis sur 3 catégories. La catégorie C (ATRF) est de loin la plus peuplée (45% de l'effectif total de la filière) et la plus féminine : près de 62% des ATRF sont des femmes. La catégorie B représente 25% de la filière, avec un taux de féminisation de 53%, proche du taux moyen de féminisation de l'ITRF : 55%. Enfin, la catégorie A, divisée en trois corps représente 30% des effectifs, et la part des femmes y est partout inférieure à la moyenne de la filière (36,6% des IGR, 49,8 des IGE et 47,8 des ASI). Le plafond de verre existe aussi chez les ITRF: alors que les femmes sont majoritaires dans les échelons les plus bas de la hiérarchie, leur nombre devient minoritaire dans les échelons supérieurs.

Ce qui caractérise le plus la filière ITRF est la diversité des métiers qui y sont exercés. En effet, 8 branches d'activités (BAP) structurent la filière, elles-mêmes divisées en familles d'activité professionnelles (FAP). Elles regroupent 242 emplois-types au total (voir détail dans le tableau issu de REFERENS 3).

La répartition des effectifs dans les BAP est très hétérogène. La BAP J est la plus nombreuse et en augmentation depuis plusieurs années, suivie de la BAP G. Les BAP scientifiques « historiques » (A à D) sont minoritaires. Conséquence des inégalités de genre dans la formation scolaire et supérieure, la part des femmes dans chacune des BAP est très variable.

BAP (branche d'activité professionnelle)	Famille d'activité professionnelle (FAP)	Nombre d'emploi-type
A Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	• Biologie et santé, Sciences de la vie et de la terre	14
	• Expérimentation et production animales	9
	• Expérimentation et production végétales	5
	• Environnements géo-naturels et anthropisés	5
	• Prothèse dentaire	3
B Sciences chimiques et Sciences des matériaux	• Analyse chimique	5
	• Synthèse chimique	5
	• Science des matériaux / caractérisation	5
	• Science des matériaux / élaboration	7
C Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique	• Assurance qualité / Assurance produit	2
	• Instrumentation et expérimentation	10
	• Électronique, électrotechnique, contrôle-commande	12
	• Étude et réalisation Domaines : mécanique, chaudronnerie, verrerie	13
D Sciences Humaines et Sociales	• Production, traitement et analyse des données	4
	• Sciences de l'information géographique	4
	• Analyse des sources historiques et culturelles	2
	• Recueil et analyse des sources archéologiques	7
E Informatique, Statistiques et Calcul scientifique	• Ingénierie des systèmes d'information	6
	• Ingénierie technique et de production	6
	• Ingénierie logicielle	3
	• Statistiques	3
	• Calcul scientifique	2
F Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	• Information scientifique et technique, documentation et collections patrimoniales	15
	• Médiation scientifique, culture et communication	10
	• Édition et graphisme	9
	• Productions audiovisuelles, productions pédagogiques et web	10
G Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	• Patrimoine immobilier	20
	• Logistique	11
	• Prévention	8
J Gestion et Pilotage	• Formation continue, orientation et insertion professionnelle	7
	• Partenariat, valorisation de la recherche, coopération internationale	6
	• Administration et pilotage	7
	• Ressources humaines	7
	• Gestion financière et comptable	5
	• Affaires juridiques	3

Effectifs par BAP des ITRF du supérieur



Filière récente dans la fonction publique, la filière ITRF n'est pas celle qui offre le plus accès dans la pratique aux garanties du statut général : pas de tableau annuel de mutation, traitement des opérations de promotion (tableaux d'avancement et liste d'aptitude) sans aucun critère partagé, toutes BAP confondues. **Les élu-es du SNASUB-FSU se battent à tous les niveaux, dans toutes les instances pour gagner des améliorations pour les collègues, pour l'égalité de traitement entre toutes et tous.**

Concours, mutations : Tout n'est pas rose au pays des ITRF

Depuis longtemps des problématiques majeures minent la filière ITRF, en particulier l'absence de système de mutation et des modalités de concours devenues très locales...

Ni jurys locaux, ni droit de véto !

La loi LRU et le passage aux compétences élargies ont considérablement augmenté les difficultés de la filière. Les présidents d'universités (ou les directeurs d'établissements), par la voix de la CPU (« club » des présidents d'universités) souhaitent une autonomie complète dans les recrutements et les mutations et ont obtenu un droit de véto.

Dans les faits, nous avons aujourd'hui un système de concours marqué par le localisme. Beaucoup de jurys d'admission (de concours externes) sont localo-locaux... De plus, bien souvent des candidat-es sont « pressenties » pour les concours externes. Et si la phase d'admissibilité se passe mal (c'est à dire si les candidat-es pressenti-es ne sont pas admissibles), on constate régulièrement que le concours est rendu infructueux...

Depuis plusieurs années nous demandons, pour connaître la politique des établissements, que le bilan social ministériel (et ceux des établissements) intègre un

indicateur endogène/exogène sur les concours externes : on entend ici par endogène le recrutement de collègues déjà contractuel-les sur le poste dans l'établissement.

Autant il paraît logique qu'une partie de ces collègues contractuel-les soient recruté-es puisque connaissant le métier et l'établissement. Autant pour des concours externes, le principe d'égalité face au concours devrait permettre à de nombreuses personnes extérieures d'être recrutées. En l'absence de statistiques, à partir de nos remontées de terrain, il nous semble exister un problème de détournement des modalités de concours (externes) par un certain nombre d'établissements ou de services : cela crée un doute quant à la valeur de nos concours qui affaiblit la perception de l'ensemble de la filière. C'est pourquoi nous demandons le retour à des modalités de concours qui sortent du localisme.

La mutation ? Mission impossible !

Dans la filière ITRF aucun système organisé de mutation ne

permet, dans l'enseignement supérieur, de changer d'affectation. La conséquence est un taux de mutation extrêmement faible pour les ITRF par rapport aux autres filières.

Aucune des priorités légales ne peuvent être appliquées dans notre filière puisque les mutations ne sont pas organisées. Tous les ans des collègues repassent des concours qu'ils ont déjà pour essayer de muter, de se rapprocher de leurs enfants, de leur conjoint... ce qui est absurde puisqu'ils ont déjà ce concours.

Dans de nombreuses académies, depuis l'intégration des personnels de laboratoires, des systèmes de mutations ont été mis en place pour les ITRF affecté-es dans les laboratoires des EPLE. C'est cette méthode d'un tableau annuel de mutation, avec une obligation d'affichage des postes au mouvement qui devrait exister pour toute la filière pour que le droit à la mutation des ITRF ne reste pas que de la théorie.

Élections professionnelles 2018

Je choisis mes élu-es
JE VOTE FSU



Promotions : Le parcours du combattant !

La promo : comment ça marche ?

➤ Le statut de la fonction publique reconnaît le droit, pour tous les agents, au déroulement de carrière et la promotion professionnelle.

Les promotions, pour la filière ITRF prennent deux formes (en dehors de l'avancement « normal » d'échelon):

- l'avancement de grade, par l'inscription sur le tableau d'avancement (TA);
- la promotion de corps, par l'inscription sur la liste d'aptitude (LA).

Le nombre de promotions de grade est calculé à partir d'un taux appelé « pro/pro ». Il s'agit d'appliquer un pourcentage au nombre de collègues promouvables pour obtenir le nombre de promotions pour chaque année.

Les taux de promotion pour l'avancement de grade

	2018	2019	2020
ATRF P2	12%	12%	12%
ATRF P1	7,5%	7,5%	7,5%
Tech. classe sup.	10%	10%	10%
Tech. classe ex.	18%	16%	14%
IGE HC	16%	14%	13%
IGR 1C	20%	20%	20%
IGR HC	10%	10%	10%

Depuis PPCR, le principe d'une carrière sur deux grades au moins est validé. C'est une avancée de principe importante pour la carrière des collègues, même si le tableau ci-dessus illustre que ce principe n'a pas la même réalité pour tous les corps.

➤ Pour l'administration, les promotions doivent « valoriser l'engagement et la valeur professionnelle » des candidat-es.

1. **Pour candidater, les collègues qui remplissent les critères de promouvabilité (voir pages 15 à 17), doivent constituer un dossier individuel** comprenant cinq pièces réglementaires (1. la fiche individuelle de proposition réalisée par le service RH de l'établissement, 2. le rapport d'activité rédigé par l'agent, 3. le rapport d'aptitude formulé par le responsable hiérarchique direct, 4. un CV, 5. un organigramme hiérarchique)

2. Ce dossier est ensuite soumis à la **Commission Paritaire d'Établissement (CPE)** ou à l'instance qui en tient lieu (groupe de travail) quand elle n'existe pas (services académiques, CROUS...). Les membres de ces commissions, représentant-es syndicaux et de l'administration étudient tous les dossiers et **établissent un classement indicatif**.

3. Ce classement (accompagné par le PV de la séance de CPE) est ensuite envoyé à la CAPA (pour les ATRF) ou à la CAPN (pour les catégories A et B). En fonction des possibilités de promotions définies par le ministère, les promotions sont attribuées dans l'ordre de classement fourni par l'ensemble des CPE ou groupes de travail des établissements.

4. Aucune obligation de mobilité n'est liée à la promotion contrairement à ce qui se dit parfois.

Un système injuste

Obtenir une promotion relève, pour un certain nombre de collègues, du parcours du combattant !

Si théoriquement ce système de promotion peut fonctionner, il se heurte dans la pratique à plusieurs problèmes qui aboutissent à la production d'inégalités pour l'accès aux promotions.

- **La valeur professionnelle**, faute de critères objectifs **n'a pas de définition partagée**. Ou plutôt sa définition dépend de qui l'utilise (supérieur hiérarchique, syndicats, directions, ministère...), elle n'objective donc pas en l'état la vraie valeur du travail des collègues. Comment, dans une filière caractérisée par une telle diversité de métiers (voir page 6), peut-on différencier et classer les dossiers des collègues, en se basant sur cette notion subjective ?

- **Le rôle des CPE est remis en cause par la vague de fusions** que connaissent actuellement les établissements du supérieur. Pour contenter tout le monde dans les gigantesques établissements fusionnés, les CPE sont précédées de réunions « pré-CPE » par composante par exemple, où un pré-travail de classement est effectué. Ces réunions n'ont aucune existence réglementaire et introduisent de fait un biais important dans les travaux des CPE : les promotions ne peuvent dépendre de l'importance réelle ou supposée de la composante ou du service dans lesquels les collègues sont affectés-es !

- **Les classements opérés par les CPE n'ont aucun fondement réglementaire. Au mieux, ils ne sauraient être qu'indicatifs. Pourtant, le ministère refuse de les remettre en cause.** Résultat : les CAP ne peuvent promouvoir que les agents classés en tête par leur établissement, malgré l'hétérogénéité dans le traitement local des dossiers et les risques de clientélisme qui en découlent. Souvent, la CAP n'a même pas à sa disposition le PV de la CPE et donc la teneur des débats ayant abouti au classement. L'addition de politiques locales ne peut faire une politique nationale de gestion des promotions !

Pour le SNASUB-FSU, le système actuel de promotion est injuste et doit évoluer !

Contre le clientélisme et le localisme, il faut garantir l'égalité de traitement entre les collègues.

Un barème pour la transparence

Sans critères précis et transparents (c'est-à-dire connus et partagés) pour la qualifier, la valeur professionnelle des collègues restera une notion subjective, et donc injuste. En effet, en CPE comme en CAP, nos élu-es témoignent que les éléments qui permettent de mettre en avant un dossier peuvent être utilisés pour écarter un autre dossier !

Aujourd'hui, face à l'opacité dans l'attribution des promotions, beaucoup de collègues se découragent et renoncent à candidater, pendant que d'autres collègues connaissent des carrières « TGV », enchaînant liste d'aptitude et tableaux d'avancement.

Pour un accès aux promotions de toutes et tous, **nous revendiquons la mise en place de barèmes, intégrant entre autres l'ancienneté, le parcours professionnel, les formations, les modalités d'accès dans le corps, etc.**

Un traitement par BAP pour l'égalité de traitement

Nous constatons que toutes les BAP n'ont pas les mêmes chances d'accéder aux promotions. Par exemple, entre 2014 et 2018 dans la promotion des IGE, les candidatures de la BAP J et de la BAP E ont été sur-représentées, au regard du nombre de promouvables par BAP. Pour le SNASUB-FSU, plusieurs explications sont possibles, une des premières étant que les représentant-es de l'administration (dans les CPE et les CAP) sont souvent des collègues responsables de services administratifs, qui connaissent mieux ces professions que celles des autres BAP. Cet état de fait démontre que les BAP, qui regroupent des métiers si divers, ne peuvent être traitées toutes ensemble dans les opérations de promotion. Comment comparer les qualités professionnelles (à travers leurs rapports d'activité) de collègues qui sont en laboratoire, en recherche, informaticiens, en maintenance, administratifs, en communication et trouver des éléments justes de comparaison ?

Pour le SNASUB-FSU, attribuer les promotions par BAP, en fonction du nombre de promouvables permettrait à chaque métier de l'ITRF d'accéder équitablement aux promotions. La cohérence de chaque BAP donne la possibilité d'établir des critères objectifs pour des métiers qui se ressemblent, et qui ne se limitent pas par exemple au nombre d'agents encadrés. Si nous souhaitons que soient déterminés de tels éléments de transparence, c'est bien parce que, de notre point de vue, le lieu d'affectation, l'appartenance ou non à une association professionnelle ou à un syndicat, la proximité du poste avec la direction de l'établissement, ne sont pas des critères pertinents de sélection !



Pour des promotions transparentes et équitables, votez pour les listes SNASUB-FSU !



CAPN des Adjointes techniques

Les candidat-es du SNASUB-FSU

11 titulaires, 11 suppléant-es / 13 femmes, 9 hommes

Adjoint technique principal de recherche et de formation de 1^{re} classe

1.	M ^{me} GEBEL Laure	Collège Anne de Beaujeu	Moulins-sur-Allier (03) - CLERMONT-FD
2.	M ^{me} PRUVOT Véronique	Lycée Edouard Branly	Boulogne-sur-Mer (62) - LILLE
3.	M. GOMMÉ Patrick	Foyer d'hébergement C.I. de Valbonne	Valbonne (06) - NICE
4.	M ^{me} HAMROUN Nouara	Lycée Chanzy	Charleville-Mezières (08) - REIMS
5.	M ^{me} BROUTSCHERT Marie-Hélène	Université de Pau et des Pays de l'Adour	Pau (64) - BORDEAUX
6.	M ^{me} TALOIS Virginie	Lycée Voltaire	Orléans La Source (45) - ORLÉANS-TOURS

Adjoint technique principal de recherche et de formation de 2^e classe

1.	M ^{me} MERLET Marie-Christine	Lycée Augustin Thierry	Blois (41) - ORLÉANS-TOURS
2.	M. ROLLIN Jean-Emmanuel	Université de Bourgogne	Dijon (21) - DIJON
3.	M ^{me} ROUXEL Maryse	Université Paris Descartes	Paris (75) - PARIS
4.	M. LOUCHET Philippe	Réseau Canopé	Amiens (80) - AMIENS
5.	M ^{me} CANDORE Juliette	Lycée Paul Valéry	Sète (34) - MONTPELLIER
6.	M. VIATOUX Arnaud	Université de Lorraine	Nancy (54) - NANCY-METZ
7.	M ^{me} GASCOIN Alexandra	Université de Rouen Normandie	Mont Saint-Aignan (76) - ROUEN
8.	M. SANTRÉ Fabien	Université de Lille	Lille (59) - LILLE

Adjoint technique de recherche et de formation

1.	M ^{me} FARCY Élodie	Université de Rouen Normandie	Mont Saint-Aignan (76) - ROUEN
2.	M. BOIS Pascal	Université de Caen Normandie	Caen (14) - CAEN
3.	M ^{me} LELEU Céline	Université Littoral Côte d'Opale	Dunkerque (59) - LILLE
4.	M. CRINIÈRE Ludovic	Université de Tours	Tours (37) - ORLÉANS-TOURS
5.	M ^{me} RIGAUD Évelyne	Ecole Normale Supérieure - Ulm	Paris (75) - PARIS
6.	M. BRIANTO Mathieu	Université Paris Sud	Châtenay Malabry (92) - VERSAILLES
7.	M ^{me} BOUGHAZI Rachida	Université Paris 13	Villetaneuse (93) - CRÉTEIL
8.	M. DAUSSY Éric	Université de Picardie Jules Verne	Amiens (80) - AMIENS

Pour nos carrières, le SNASUB-FSU revendique :

Pour la catégorie C, les mesures de PPCR ont permis de supprimer un barrage de grade, en réduisant à trois le nombre de grades dans le corps. Cependant, le gros défaut des grilles et du calendrier est qu'il n'a pas permis la légitime revalorisation des salaires, que nous revendiquons depuis des années. Aucun salaire ne devrait ainsi être inférieur à 1700 euros.

Les missions d'exécution stricte sont de plus en plus rares, et pourtant, les adjointes techniques sont toujours le corps le plus important de l'ITRF (45% des effectifs). Nous revendiquons la mise en place d'un plan de requalification des emplois de C en B, comme nous l'avons gagné pour nos collègues adjointes administratifs (ADJAENES).

Le système de promotions dans l'ITRF est injuste (voir pages 8 et 9), et encore plus pour la catégorie

C. Par exemple, pour le TA, la rédaction imposée d'un rapport d'activité est particulièrement discriminante : nous n'avons pas tou.te.s les mêmes facilités de rédaction pour exprimer nos compétences professionnelles telles que nous les exerçons réellement. Pour le SNASUB-FSU, la promotion de grade relève du déroulement ordinaire de la carrière et l'inscription au tableau d'avancement devrait être automatique.

29 > **06**
NOV DÉC

FAITES-VOUS

CAPN des Techniciens

Les candidat-es du SNASUB-FSU

10 titulaires, 10 suppléant-es / 10 femmes, 10 hommes

Technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle

1.	M. FABRESSE Jean-Michel	Université d'Orléans	Orléans (45) - ORLÉANS-TOURS
2.	M ^{me} HALLAIS Marie-France	CNED - Site de Toulouse	Toulouse (31) - TOULOUSE
3.	M. GIOT-MIKKELSEN Thomas	Université Paris Nanterre	Nanterre (92) - VERSAILLES
4.	M ^{me} ROUSSEAU Juliette	Université de Tours	Tours (37) - ORLÉANS-TOURS
5.	M. LESOBRE Philippe	INSA Rouen Normandie	Rouen (76) - ROUEN
6.	M ^{me} MILLET Sylvie	Université Le Havre Normandie	Le Havre (76) - ROUEN

Technicien de recherche et de formation de classe supérieure

1.	M ^{me} DALL'O Valérie	Université Nice Sophia Antipolis	Nice (06) - NICE
2.	M. BOREL Patrice	Université Toulouse 3-Paul Sabatier	Toulouse (31) - TOULOUSE
3.	M ^{me} SEVAULT Virginie	Lycée Jacques Monod Saint-Jean-de-Braye	(45) - ORLÉANS-TOURS
4.	M. SANDANASSAMY Victor	Université de Lorraine	Nancy (54) - NANCY-METZ
5.	M ^{me} DUPLAÀ Françoise	Université de Pau et des Pays de l'Adour	Pau (64) - BORDEAUX
6.	M. FIRCA Habraam-Guy	Université Paris-Est Créteil	Créteil (94) - CRÉTEIL

Technicien de recherche et de formation de classe normale

1.	M ^{me} VERDELLET Évelyne	Lycée Claude et Pierre Virlogeux Riom	(63) - CLERMONT-FERRAND
2.	M. BOUZARD Franck	Université de Rouen Normandie	Rouen (76) - ROUEN
3.	M ^{me} SOUCHAY-CHRISTOUX Muriel	Lycée Jean Zay	Orléans (45) - ORLÉANS-TOURS
4.	M. DRAGIN Jean-Luc	Université Paris Sud	Châtenay-Malabry (92) - VERSAILLES
5.	M ^{me} GODIMUS Christine	Université de Reims Champagne-Ardenne	Reims (51) - REIMS
6.	M. GRONOS Frédéric	Lycée Sévigné	Charleville-Mézières (08) - REIMS
7.	M ^{me} PIERRON Emmanuelle	Maison des Sciences de l'Homme	Paris (75) - PARIS
8.	M. MATHIEU Benjamin	CNED - Site de Lyon	Lyon (69) - LYON

Pour nos carrières, le SNASUB-FSU revendique :

Pour la catégorie B, les mesures de PPCR se sont limitées à corriger quelques défauts des grilles sans rénover les carrières, et n'ont pas permis une vraie revalorisation salariale. Le SNABUB-FSU continue de revendiquer une réelle amélioration des grilles pour l'ensemble des technicien.nes.

Nous sommes nombreuses et nombreux à assumer des missions qui devraient relever de la catégorie A. Un plan de requalification des emplois et de promotion des technicien.nes dans le corps supérieur doit être mis en œuvre et les taux de promotion doivent être adaptés en ce sens.

Votez !
ENTENDRE



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

CAPN des Assistants Ingénieurs

Les candidat-es du SNASUB-FSU

4 titulaires, 4 suppléant-es / 4 femmes, 4 hommes

Assistant Ingénieur

1.	M ^{me} ZABIJAK Luciane	Université de Picardie Jules Verne	Amiens (80) - AMIENS
2.	M. SOW Oumar	IUT Dijon-Auxerre, Université de Bourgogne	Dijon (21) - DIJON
3.	M ^{me} MANET-BLIMAN Stella	École Normale Supérieure - ULM	Paris (75) - PARIS
4.	M. MOULEHIAWY Abdelouahd	CNED - Site de Grenoble	Grenoble (38) - GRENOBLE
5.	M ^{me} ASLANIS Jenny	CROUS Rouen Normandie	Rouen (76) - ROUEN
6.	M. KUDRYASHOV Dmitry	Bibliothèque Nationale et Universitaire Strasbourg	(67) - STRASBOURG
7.	M ^{me} GIFFON Sigrid	Université d'Angers	Angers (49) - NANTES
8.	M. LIVET Alexandre	Université Paris-Est Créteil	Créteil (94) - CRÉTEIL

Pour l'intégration des ASI dans le corps des IGE

Un grand nombre d'assistantes ingénieur.es assument des missions d'ingénieurs d'études.

Dans le cadre de « PPCR », nous avons mené la bataille pour l'intégration dans le corps des Ingénieurs d'études. Malheureusement toutes les organisations syndicales n'ont pas été sur la même longueur d'onde. Dans la filière des bibliothèques, les Bibliothécaires étaient positionnés exactement de la même manière que les ASI : le SNASUB-FSU, syndicat majoritaire de cette filière, a gagné un alignement de leur grille sur les catégories A stan-

dard (IGE, Attachés) et la création d'un deuxième grade.

Les assistants ingénieurs doivent être rémunérés pour les responsabilités et les qualifications des fonctions qu'ils exercent réellement. A court terme il faut gagner l'amélioration des taux de promotion, pour mettre en œuvre un réel plan de requalification, et dans le même temps mener la bataille de l'intégration de tou-tes dans le corps des ingénieurs d'études.

Le SNASUB-FSU est déterminé à poursuivre cette bataille et à la gagner !



Élections professionnelles 2018

Je choisis mes élu-es
JE VOTE FSU

29 > **06**
NOV DÉC
FAITES-VOUS

CAPN des Ingénieurs d'études

Les candidat-es du SNASUB-FSU

7 titulaires, 7 suppléant-es / 7 femmes, 7 hommes

Ingénieur d'études hors classe

1.	M. BONICALZI François	Université Jean Moulin-Lyon 3	Lyon (69) - LYON
2.	M ^{me} GALINHO DA SILVA Corine	Université Le Havre Normandie	Le Havre (76) - ROUEN
3.	M. HINCELIN Emmanuel	Rectorat de Nice	Nice (06) - NICE
4.	M ^{me} DAL BALCON Catherine	Université Paris Sud	Orsay (91) - VERSAILLES
5.	M. HEBERT Pierre	Université de Rouen Normandie	Mont-Saint-Aignan (76) - ROUEN
6.	M ^{me} VERSE Florence	Université de Montpellier	Montpellier (34) - MONTPELLIER

Ingénieur d'études de classe normale

1.	M ^{me} ROBERT Julie	Université Paris Nanterre	Nanterre (92) - VERSAILLES
2.	M. VALLÉE Benoît	Université Paris-Est Créteil	Créteil (94) - CRÉTEIL
3.	M ^{me} DUMONT Annie	Université de La Réunion	Saint-Denis (974) - LA RÉUNION
4.	M. SALAÛN Gaël	Rectorat de Rennes	Rennes (35) - RENNES
5.	M ^{me} WEISBECK Barbara	Université de Strasbourg	Strasbourg (67) - STRASBOURG
6.	M. LUSSAT Philippe	CNED - Site de Chasseneuil	Chasseneuil du Poitou (86) - POITIERS
7.	M ^{me} AGELAN Karine	Rectorat de la Guadeloupe	Les Abymes (971) - GUADELOUPE
8.	M. BENSADDEK Lamine	Université de Picardie Jules Verne	Amiens (80) - AMIENS

Pour nos carrières, le SNASUB-FSU revendique :

C'est certainement la carrière des IGE qui connaît la revalorisation la plus positive grâce à PPCR. L'amélioration indiciaire et le cadencement plus favorable sont une bonne chose pour l'ensemble des collègues. De plus, la fusion des deux grades (1^{re} classe et hors classe) a permis de débloquer ou d'accélérer la carrière d'un grand nombre de collègues.

Pour le SNASUB-FSU, la promotion de la classe normale à la hors-classe doit se faire de manière fluide. **Les taux de promotion doivent être fixés de sorte à ce qu'aucun personnel ne soit bloqué au sommet du premier grade.**



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Votez !

ENTENDRE



CAPN des Ingénieurs de recherche

Les candidat-es du SNASUB-FSU

8 titulaires, 8 suppléant-es / 6 femmes, 10 hommes

Ingénieur de recherche hors classe

1.	M. HOUSSIER Cédric	Université de Rouen Normandie	Mont-Saint-Aignan (76) - ROUEN
2.	M ^{me} SAINT-RUF CORNU Claude	Université Paris Descartes	Paris (75) - PARIS
3.	M. MARCELO Paulo	Université de Picardie Jules Verne	Amiens (80) - AMIENS
4.	M ^{me} BRISAC-CHRAÏBI Anne-Laure	Bibliothèque Nationale de France	Paris (75) - PARIS

Ingénieur de recherche de 1^{re} classe

1.	M ^{me} MEZERREB Nacéra	Université Jean Moulin-Lyon 3	Lyon (69) - LYON
2.	M. TURCAUD Serge	Université Paris Descartes	Paris (75) - PARIS
3.	M. DEJEAN Sébastien	Université Toulouse 3-Paul Sabatier	Toulouse (31) - TOULOUSE
4.	M ^{me} GRESLOU Elisabeth	Université Grenoble Alpes	Grenoble (38) - GRENOBLE
5.	M. PORGO Hamade	Université Paris-Est Marne-la-Vallée	Marne-la-Vallée (77) - CRÉTEIL
6.	M. QUET Bruno	Université de Rouen Normandie	Mont-Saint-Aignan (76) - ROUEN

Ingénieur de recherche de 2^e classe

1.	M. BAYLES Hugo	Rectorat de l'académie de Toulouse	Toulouse (31) - TOULOUSE
2.	M ^{me} MARCQ Ingrid	Université de Picardie Jules Verne	Amiens (80) - AMIENS
3.	M. CHERIK Belkacem	CROUS Lille Nord-Pas-de-Calais	Lille (59) - LILLE
4.	M. PHILIPPE Erwan	Université Nice Sophia Antipolis	Nice (06) - NICE
5.	M ^{me} BELLENGER Sandrine	Université de Bourgogne	Dijon (21) - DIJON
6.	M. DUCHEMIN Benoît	Université Le Havre Normandie	Le Havre (76) - ROUEN

Pour nos carrières, le SNASUB-FSU revendique :

Les IGR sont un corps d'expertise et/ou d'encadrement supérieur. Pourtant ils/elles ne sont pas toujours considéré-es comme tel dans leurs administrations, services, laboratoires.

Les mesures PPCR ont permis d'améliorer la carrière et de la faire culminer à la Hors échelle B.

Opposé au contingentement, le SNASUB-FSU revendique que la transformation de l'échelon spécial de la hors classe en 5^e échelon accessible après 3 ans dans le 4^e.



Rémunérations, grilles indiciaires et promouvabilités

Comment calculer sa rémunération mensuelle :

Indice majoré correspondant à son échelon X 4,686025 € (valeur mensuelle brute du point d'indice) = traitement brut mensuel (hors primes)

Nos missions doivent être rémunérées à leur juste valeur !

Les collègues de la filière ITRF prennent une part essentielle au fonctionnement du système éducatif et de l'enseignement supérieur et de la recherche. **Leurs carrières et rémunérations sont dévalorisées au regard des missions essentielles qu'ils assument. Cela doit changer !**

Le SNASUB-FSU défend un plan salarial de rattrapage des pertes de pouvoir d'achat accumulées depuis 20 ans : **dégel du point d'indice, intégration des primes dans le traitement indiciaire, poursuite de la revalorisation des grilles indiciaires...**

Adjoints techniques de recherche et formation (ATRF)

Décret n° 2016-580 du 11 mai 2016

Depuis 2017, les corps de catégorie C sont répartis en trois grades, correspondant aux échelles de rémunération C1 (Adjoint technique), C2 (Ad-

joint technique principal de 2^e classe) et C3 (Adjoint technique principal de 1^{re} classe).

Accès au deuxième grade

- 1) par examen professionnel, pour les C1 au 4^e échelon et ayant 3 ans de services effectifs dans leur grad ;
- 2) par inscription au tableau d'avancement ouvert aux C1 ayant at-

teint le 5^e échelon et ayant au moins 5 ans dans le grade.

Le nombre d'avancement au titre du 1) ou du 2) est d'au moins 1/3 des avancements de grade.

Accès au troisième grade

Agents en C2 avec au moins un an d'ancienneté dans le 4^e échelon et 5 ans de services effectifs en C2.

	Depuis le 1 ^{er} janvier 2017				Au 1 ^{er} janvier 2019				Au 1 ^{er} janvier 2020				Au 1 ^{er} janvier 2021			
	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon
ATRF principal de 1 ^{re} classe	10 ^e	466	21		10 ^e	466	16		10 ^e	466	16	-	10 ^e	473	23	
	9 ^e	445	15	3 ans	9 ^e	450	20	3 ans	9 ^e	450	20	3 ans	9 ^e	450	20	3 ans
	8 ^e	430	17	3 ans	8 ^e	430	15	3 ans	8 ^e	430	15	3 ans	8 ^e	430	15	3 ans
	7 ^e	413	13	3 ans	7 ^e	415	12	3 ans	7 ^e	415	12	3 ans	7 ^e	415	12	3 ans
	6 ^e	400	9	2 ans	6 ^e	403	10	2 ans	6 ^e	403	10	2 ans	6 ^e	403	10	2 ans
	5 ^e	391	16	2 ans	5 ^e	393	13	2 ans	5 ^e	393	13	2 ans	5 ^e	393	13	2 ans
	4 ^e	375	10	2 ans	4 ^e	380	12	2 ans	4 ^e	380	12	2 ans	4 ^e	380	12	2 ans
	3 ^e	365	10	2 ans	3 ^e	368	10	2 ans	3 ^e	368	10	2 ans	3 ^e	368	10	2 ans
	2 ^e	355	10	1 an	2 ^e	358	8	1 an	2 ^e	358	8	1 an	2 ^e	358	8	1 an
	1 ^{er}	345	-	1 an	1 ^{er}	350	-	1 an	1 ^{er}	350	-	1 an	1 ^{er}	350	-	1 an
ATRF principal de 2 ^e classe	12 ^e	416	5	-	12 ^e	418	7	-	12 ^e	418	7	-	12 ^e	420	8	-
	11 ^e	411	9	4 ans	11 ^e	411	9	4 ans	11 ^e	411	9	4 ans	11 ^e	412	8	4 ans
	10 ^e	402	12	3 ans	10 ^e	402	12	3 ans	10 ^e	402	12	3 ans	10 ^e	404	12	3 ans
	9 ^e	390	10	3 ans	9 ^e	390	10	3 ans	9 ^e	390	10	3 ans	9 ^e	392	12	3 ans
	8 ^e	380	16	2 ans	8 ^e	380	16	2 ans	8 ^e	380	16	2 ans	8 ^e	380	15	2 ans
	7 ^e	364	14	2 ans	7 ^e	364	13	2 ans	7 ^e	364	13	2 ans	7 ^e	365	11	2 ans
	6 ^e	350	7	2 ans	6 ^e	351	6	2 ans	6 ^e	351	6	2 ans	6 ^e	354	8	2 ans
	5 ^e	343	7	2 ans	5 ^e	345	9	2 ans	5 ^e	345	9	2 ans	5 ^e	346	8	2 ans
	4 ^e	336	4	2 ans	4 ^e	336	3	2 ans	4 ^e	336	3	2 ans	4 ^e	338	2	2 ans
	3 ^e	332	2	2 ans	3 ^e	333	3	2 ans	3 ^e	333	3	2 ans	3 ^e	336	2	2 ans
	2 ^e	330	2	2 ans	2 ^e	330	2	2 ans	2 ^e	330	1	2 ans	2 ^e	334	2	2 ans
1 ^{er}	328	-	1 an	1 ^{er}	328	-	1 an	1 ^{er}	329	-	1 an	1 ^{er}	332	-	1 an	
ATRF	11 ^e	367	13	-	11 ^e	367	13	-	11 ^e	368	12	-	12 ^e	382	10	-
	10 ^e	354	12	3 ans	10 ^e	354	11	3 ans	10 ^e	356	10	3 ans	11 ^e	372	9	4 ans
	9 ^e	342	6	3 ans	9 ^e	343	4	3 ans	9 ^e	346	4	3 ans	10 ^e	363	9	3 ans
	8 ^e	336	4	2 ans	8 ^e	339	4	2 ans	8 ^e	342	4	2 ans	9 ^e	354	6	3 ans
	7 ^e	332	2	2 ans	7 ^e	335	3	2 ans	7 ^e	338	4	2 ans	8 ^e	348	6	2 ans
	6 ^e	330	1	2 ans	6 ^e	332	2	2 ans	6 ^e	334	2	2 ans	7 ^e	342	5	2 ans
	5 ^e	329	1	2 ans	5 ^e	330	1	2 ans	5 ^e	332	2	2 ans	6 ^e	337	2	2 ans
	4 ^e	328	1	2 ans	4 ^e	329	1	2 ans	4 ^e	330	1	2 ans	5 ^e	335	2	2 ans
	3 ^e	327	1	2 ans	3 ^e	328	1	2 ans	3 ^e	329	1	2 ans	4 ^e	333	1	2 ans
	2 ^e	326	1	2 ans	2 ^e	327	1	2 ans	2 ^e	328	1	2 ans	3 ^e	332	1	2 ans
1 ^{er}	325	-	1 an	1 ^{er}	326	-	1 an	1 ^{er}	327	-	1 an	2 ^e	331	1	2 ans	
													1 ^{er}	330	-	1 an

Techniciens de recherche et formation (TechRF)

Accès au corps de Technicien par liste d'aptitude :

être ATRF et justifier de 9 ans de services publics ;

Accès à la classe supérieure

1° - par examen professionnel :

- être au moins au 4^e échelon du 1^{er} grade et 3 ans en cat. B
- ou être adjoint technique de recherche et formation et justifier de 11 ans de services publics.

2° - par tableau d'avancement :

- avoir au moins un 1 an d'ancienneté dans le 6^e échelon de la classe normale, et 5 ans de services publics en catégorie B

Accès à la classe exceptionnelle

1° par examen professionnel :

avoir 1 an d'ancienneté au 5^e échelon de la classe supérieure et 3 ans en cat. B

2° - par tableau d'avancement :

avoir 1 an d'ancienneté au 6^e échelon de la classe supérieure et 5 ans en B.

	Depuis le 1 ^{er} janvier 2017				Au 1 ^{er} janvier 2019			
	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon
Tech. classe exceptionnelle	11 ^e	582	13		11 ^e	587	18	
	10 ^e	569	21	3 ans	10 ^e	569	18	3 ans
	9 ^e	548	19	3 ans	9 ^e	551	17	3 ans
	8 ^e	529	25	3 ans	8 ^e	534	26	3 ans
	7 ^e	504	24	3 ans	7 ^e	508	24	3 ans
	6 ^e	480	20	3 ans	6 ^e	484	19	3 ans
	5 ^e	460	23	2 ans	5 ^e	465	24	2 ans
	4 ^e	437	20	2 ans	4 ^e	441	22	2 ans
	3 ^e	417	15	2 ans	3 ^e	419	15	2 ans
	2 ^e	402	13	2 ans	2 ^e	404	12	2 ans
1 ^{er}	389		1 an	1 ^{er}	392		1 an	
Tech. classe supérieure	13 ^e	529	29		13 ^e	534	30	
	12 ^e	500	23	4 ans	12 ^e	504	24	4 ans
	11 ^e	477	18	3 ans	11 ^e	480	19	3 ans
	10 ^e	459	7	3 ans	10 ^e	461	9	3 ans
	9 ^e	452	19	3 ans	9 ^e	452	16	3 ans
	8 ^e	433	20	3 ans	8 ^e	436	20	3 ans
	7 ^e	413	15	2 ans	7 ^e	416	15	2 ans
	6 ^e	398	13	2 ans	6 ^e	401	11	2 ans
	5 ^e	385	12	2 ans	5 ^e	390	11	2 ans
	4 ^e	373	12	2 ans	4 ^e	379	10	2 ans
	3 ^e	361	7	2 ans	3 ^e	369	7	2 ans
	2 ^e	354	7	2 ans	2 ^e	362	6	2 ans
	1 ^{er}	347		2 ans	1 ^{er}	356		2 ans
Tech. classe normale	13 ^e	498	24		13 ^e	503	26	
	12 ^e	474	21	4 ans	12 ^e	477	20	4 ans
	11 ^e	453	13	3 ans	11 ^e	457	16	3 ans
	10 ^e	440	11	3 ans	10 ^e	441	10	3 ans
	9 ^e	429	16	3 ans	9 ^e	431	16	3 ans
	8 ^e	413	19	3 ans	8 ^e	415	19	3 ans
	7 ^e	394	15	2 ans	7 ^e	396	15	2 ans
	6 ^e	379	13	2 ans	6 ^e	381	12	2 ans
	5 ^e	366	10	2 ans	5 ^e	369	8	2 ans
	4 ^e	356	7	2 ans	4 ^e	361	6	2 ans
	3 ^e	349	5	2 ans	3 ^e	355	6	2 ans
	2 ^e	344	5	2 ans	2 ^e	349	6	2 ans
	1 ^{er}	339		2 ans	1 ^{er}	343		2 ans

Depuis le 1 ^{er} janvier 2017				Au 1 ^{er} janvier 2019				Au 1 ^{er} janvier 2020			
Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon	échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon
16 ^e	622	10	3 ans	16 ^e	627	10	3 ans	16 ^e	627	10	3 ans
15 ^e	612	31	3 ans	15 ^e	617	31	3 ans	15 ^e	617	24	3 ans
14 ^e	581	22	3 ans	14 ^e	586	22	3 ans	14 ^e	593	16	3 ans
13 ^e	559	13	2 ans	13 ^e	564	13	2 ans	13 ^e	577	17	2 ans
12 ^e	546	16	2 ans	12 ^e	551	16	2 ans	12 ^e	560	17	2 ans
11 ^e	530	17	2 ans	11 ^e	535	17	2 ans	11 ^e	543	17	2 ans
10 ^e	513	15	2 ans	10 ^e	518	15	2 ans	10 ^e	526	17	2 ans
9 ^e	498	16	2 ans	9 ^e	503	16	2 ans	9 ^e	509	17	2 ans
8 ^e	482	17	2 ans	8 ^e	487	17	2 ans	8 ^e	492	17	2 ans
7 ^e	465	17	2 ans	7 ^e	470	17	2 ans	7 ^e	475	17	2 ans
6 ^e	448	17	2 ans	6 ^e	453	17	2 ans	6 ^e	458	17	2 ans
5 ^e	431	19	2 ans	5 ^e	436	19	2 ans	5 ^e	441	17	2 ans
4 ^e	412	17	2 ans	4 ^e	417	17	2 ans	4 ^e	424	17	2 ans
3 ^e	395	16	2 ans	3 ^e	400	16	2 ans	3 ^e	407	17	2 ans
2 ^e	379	18	1,5 an	2 ^e	384	18	1,5 an	2 ^e	390	22	1,5 an
1 ^{er}	361	-	1,5 an	1 ^{er}	366	-	1,5 an	1 ^{er}	368	-	1,5 an

Assistants ingénieurs (ASI)

Accès au corps par liste d'aptitude :

être technicien de recherche et formation et justifier de 8 ans de services publics dont 3 au moins en catégorie B.



Ingénieurs d'études (IGE)

	Depuis le 1 ^{er} janvier 2017				Au 1 ^{er} janvier 2019				Au 1 ^{er} janvier 2020			
	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon
IGE hors classe	9 ^e	793	26	-	9 ^e	798	26	-	9 ^e	806	25	-
	8 ^e	767	31	3	8 ^e	772	31	3	8 ^e	781	31	3
	7 ^e	736	31	2,5	7 ^e	741	31	2,5	7 ^e	750	32	2,5
	6 ^e	705	25	2,5	6 ^e	710	25	2,5	6 ^e	718	24	2,5
	5 ^e	680	28	2,5	5 ^e	685	28	2,5	5 ^e	694	32	2,5
	4 ^e	652	33	2,5	4 ^e	657	33	2,5	4 ^e	662	30	2,5
	3 ^e	619	29	2,5	3 ^e	624	29	2,5	3 ^e	632	27	2,5
	2 ^e	590	29	2	2 ^e	595	29	2	2 ^e	605	30	2
IGE de classe normale	1 ^{er}	561	-	2	1 ^{er}	566	-	2	1 ^{er}	575	-	2
	14 ^e	664	39	-	14 ^e	669	39	-	14 ^e	673	36	-
	13 ^e	625	22	3	13 ^e	630	22	3	13 ^e	637	17	3
	12 ^e	603	20	2	12 ^e	608	20	2	12 ^e	620	21	2
	11 ^e	583	13	2	11 ^e	588	13	2	11 ^e	599	22	2
	10 ^e	570	29	2	10 ^e	575	29	2	10 ^e	577	22	2
	9 ^e	541	21	2	9 ^e	546	21	2	9 ^e	555	22	2
	8 ^e	520	21	2	8 ^e	525	21	2	8 ^e	533	23	2
	7 ^e	499	23	1,5	7 ^e	504	23	1,5	7 ^e	510	25	1,5
	6 ^e	476	21	1,5	6 ^e	481	21	1,5	6 ^e	485	21	1,5
	5 ^e	455	23	1,5	5 ^e	460	23	1,5	5 ^e	464	22	1,5
	4 ^e	432	18	1,5	4 ^e	437	18	1,5	4 ^e	442	19	1,5
	3 ^e	414	10	1,5	3 ^e	419	10	1,5	3 ^e	423	12	1,5
	2 ^e	404	21	1,5	2 ^e	409	21	1,5	2 ^e	411	21	1,5
1 ^{er}	383	-	1	1 ^{er}	388	-	1	1 ^{er}	390	-	1	

Accès au corps d'IGE par liste d'aptitude (1/3 des nominations par concours)

être ASI, 9 ans de services publics dont 3 ans au moins en catégorie A.

Accès à la hors classe par tableau d'avancement :

au moins 1 an d'ancienneté au 8^e échelon de la classe normale et 9 ans en catégorie A.

Ingénieurs de recherche (IGR)

Accès au corps d'IGR par liste d'aptitude (1/5 des nominations par concours) :

- être IGE ou ITARF.
- 9 ans de services publics dont 3 ans au moins en catégorie A.

Accès à la 1^{re} classe par tableau d'avancement :

au moins au 7^e échelon de la 2^e classe.

Accès à la hors-classe par examen professionnel :

- soit être en 1^{re} classe et justifier de 8 ans de service en qualité d'IGR.
- soit être au moins au 7^e échelon du grade d'IGR de 2^e classe et justifier de 8 ans de services effectifs dans ce grade. Accès à la hors-classe par tableau d'avancement
- IGR ayant atteint le 5^e échelon d'IGR de 1^{re} classe.

Accès à l'échelon spécial :

au choix pour les IGR ayant occupé certaines fonctions dans la limite de 20 % des promotions, pour les IGR hors classe ayant 3 ans d'ancienneté au 4^e échelon.

	Depuis le 1 ^{er} janvier 2017				Au 1 ^{er} janvier 2019				Au 1 ^{er} janvier 2020			
	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon
IGR hors classe	ES (HEB)	-	-	-	ES (HEB)	-	-	-	ES (HEB)	-	-	-
	4 ^e (HEA)	967	47	-	4 ^e (HEA)	972	47	-	4 ^e (HEA)	972	47	-
		920	35	1		925	35	1		925	35	1
		885	60	1		890	60	1		890	60	1
	3 ^e	825	82	3	3 ^e	830	82	3	3 ^e	830	74	3
	2 ^e	743	76	3	2 ^e	748	76	3	2 ^e	756	76	3
1 ^{er}	667	-	2	1 ^{er}	672	-	2	1 ^{er}	680	-	2	
IGR de 1 ^{re} classe	5 ^e	825	32	-	5 ^e	830	32	-	5 ^e	830	24	-
	4 ^e	793	50	3	4 ^e	798	50	3	4 ^e	806	50	3
	3 ^e	743	76	3	3 ^e	748	76	3	3 ^e	756	76	3
	2 ^e	667	76	3	2 ^e	672	76	3	2 ^e	680	72	3
	1 ^{er}	591	-	3	1 ^{er}	596	-	3	1 ^{er}	608	-	3
IGR de 2 ^e classe	11 ^e	722	27	-	11 ^e	727	27	-	11 ^e	735	25	-
	10 ^e	695	28	3	10 ^e	700	28	3	10 ^e	710	30	3
	9 ^e	667	39	3	9 ^e	672	39	3	9 ^e	680	38	3
	8 ^e	628	37	2	8 ^e	633	37	2	8 ^e	642	34	2
	7 ^e	591	32	2	7 ^e	596	32	2	7 ^e	608	36	2
	6 ^e	559	36	2	6 ^e	564	36	2	6 ^e	572	32	2
	5 ^e	523	22	2	5 ^e	528	22	2	5 ^e	540	27	2
	4 ^e	501	28	2	4 ^e	506	28	2	4 ^e	513	27	2
	3 ^e	473	27	1,5	3 ^e	478	27	1,5	3 ^e	486	26	1,5
	2 ^e	446	25	1,5	2 ^e	451	25	1,5	2 ^e	460	25	1,5
	1 ^{er}	421	-	1	1 ^{er}	426	-	1	1 ^{er}	435	-	1

Élections professionnelles : Quelles instances ? Quand et comment voter ?

L'ensemble des trois versants de la fonction publique voient les élections professionnelles se dérouler en même temps. Les scrutins concernant les collègues ITRF sont différents selon leurs affectations et dans leurs modalités (vote papier ou électronique).

Le tableau ci-contre permet donc de faire le point sur ces élections.

L'enjeu est important pour l'avenir (il s'agit de définir la représentativité des organisations syndicales, et de désigner les représentants des personnels).



Vote électronique du 29/11 au 06/12



Vote papier le 06/12

Votre affectation ?	CAPA pour les cat. C <i>Les stagiaires ne votent pas pour les CAP</i>	CAPN	CT de proximité	CT commun	CT ministériel
Universités, COMUEs, écoles	@	@			
CNOUS CROUS-CLOUS	@	@			
Établissements publics à caractère administratif CNED / CANOPE / ONISEP / CEREQ / CIEP	@	@			@
Services déconcentrés de l'Éducation Nationale, rectorats, DSDEN, IEN, EPLE, CIO	@	@	@		
Services centraux du MESRI	@	@	@		
Services déconcentrés des ministères sociaux DRJSCS et DDI	@	@			
Établissements relevant des ministères sociaux CREPS, l'INSEP et l'INJEP	@	@			
Établissements dépendants de l'AEFE (sauf services centraux)	@	@			

Du 29 novembre au 6 décembre, n'oubliez pas de voter et de faire voter pour le SNASUB-FSU, pour la FSU et ses syndicats !



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Procédure de vote électronique

Pour voter du 29 novembre au 6 décembre, il vous faudra vous connecter au bureau de vote en utilisant un identifiant et un mot de passe spécifiques pour cette élection.

Les quatre étapes vous permettant de voter :

1. Depuis le 11 octobre, accédez à votre espace électeur en créant votre mot de passe personnel : connectez-vous sur elections2018.education.gouv.fr

Il vous faut utiliser votre adresse mail professionnelle habituelle (en général : prenom.nom@monetablissement.fr).

2. Depuis le 17 octobre, vérifiez votre inscription sur les listes électorales dans votre espace électeur (elections2018.education.gouv.fr).

3. Depuis le 5 novembre, votre identifiant de vote permettant d'accéder à l'espace de vote a dû vous être transmis (comme à l'ensemble des électrices et électeurs), avec la notice de vote entre le 5 et le 13 novembre sous pli cacheté, par votre hiérarchie (contre émargement). À tout moment, il est possible d'obtenir un nouvel identifiant dans son espace électeur (elections2018.education.gouv.fr).

4. Du 29 novembre au 6 décembre, votez en accédant à l'espace de vote, avec votre identifiant et le mot de passe que vous avez créés, via l'espace électeur (elections2018.education.gouv.fr).

Retrouvez toutes les informations utiles sur <http://fsu.fr/Acceder-a-l-espace-electeur-et-creer-son-mot-de-passe.html>

Élections professionnelles
du 6 décembre 2018

Comité Technique Ministériel (CTMESR)

Engagé-es au quotidien pour nos métiers et l'enseignement supérieur et la recherche !



Engagé.es au quotidien

Ce n'est pas seulement un slogan mais un engagement déterminé et ferme des femmes et des hommes qui constituent les syndicats de la FSU pour la défense du service public et de ses personnels.

Notre campagne est à l'image de vos représentant-e-s, celles et ceux que vous vous apprêtez à élire pour quatre ans et qui porteront votre voix dans les différentes instances et vous défendront : améliorer les salaires, la formation et les conditions de travail, développer l'emploi statutaire et défendre les contractuel-le-s, mais aussi gagner ensemble de nouveaux droits, tel est leur souci et leur combat quotidien.

Sur tous les terrains, celui de la discussion et de la mise en œuvre des mesures PPCR, mais aussi celui de l'action avec les grèves et les mobilisations de cet automne sur les suppressions d'emplois prévues par le projet de budget 2019, après celles du printemps contre la mise en place de la sélection à l'entrée de l'université (par la loi ORE et son outil Parcoursup), la FSU pratique un syndicalisme offensif et unitaire, un syndicalisme de proposition et d'action. Elle le fait avec chacune et chacun d'entre vous.

Et, il y a fort à faire en cette période. La ministre, malgré sa communication médiatique, poursuit de développer la logique d'autonomisation des établissements en poussant à la fusion dans un contexte d'austérité budgétaire qui menace leurs

équilibres financiers. La rentrée universitaire 2018 est éloquent de ce point de vue : une poussée démographique des effectifs étudiants, l'application d'une réforme structurelle et, dans le même temps, une insuffisance chronique de moyens aggravée régulièrement par des gels de postes. Avec plus de 40 % d'agents contractuels, pour beaucoup précaires, c'est inacceptable ! Il faut gagner un plan de titularisation massive !

Dans cette situation, il faut affirmer et asseoir la professionnalité des acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche. C'est précisément dans cette période qu'il faut être combatif. Le gouvernement gèle à nouveau les salaires. Il malmène la Fonction publique, met en place un nouveau système de retraites pénalisant pour les personnels de notre ministère dont les primes sont parmi les plus faibles.

C'est le moment d'être résolument engagé-e-s !

Ces élections professionnelles sont un rendez-vous important pour faire entendre votre voix. **Alors, le 6 décembre, ne laissez pas passer cette occasion, votez !**

Votez FSU et faites voter FSU pour élire au CTMESR et les comités techniques académiques ou d'établissements des représentant-es engagé-es au quotidien !



Bernadette Groison
Secrétaire générale de la FSU



Élections professionnelles 2018
**Je choisis mes élu-es
JE VOTE FSU**

Les délégué-es du personnel au CTMESR : pour quoi faire ?

Le comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR) est composé de 15 représentant.e.s (et 15 suppléant.e.s) de l'ensemble des personnels du ministère (BIATSS, enseignants, chercheurs), titulaires et, sous conditions, contractuel.le.s.

Votent tou.te.s les collègues affecté.e.s dans les universités, les écoles, les EPST (CNRS, IRD, Inserm,...), les CROUS, le CNOUS, les COMUE, et également les ITRF affecté.e.s dans les services (rectorats, DSDEN) ou dans les EPLE.

Il est obligatoirement consulté sur toutes les questions d'organisation du ministère ou communes à tous les établissements, les conditions de travail (le télétravail par exemple) et de sécurité, la politique d'emploi, de rémunération, en particulier les primes, les modifications des statuts particuliers (sauf enseignant.e.s-chercheur/euse.s et statut de second degré), les mesures relatives à l'égalité professionnelle, etc.

Tous les ans, le bilan social lui est présenté permettant d'obtenir

les éléments chiffrés concernant les personnels. Cela permet par exemple d'objectiver le niveau très élevé de la précarité, ou de savoir que 64% des 100 000 agents BIATSS sont des femmes.

Le vote au CTMESR détermine aussi le niveau de la représentation de la FSU au CHSCT-MESR, instance compétente pour l'ensemble des questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Dans le supérieur, le changement permanent

Le service public de l'ESR subit depuis le début des années 2000 une transformation en profondeur par des réformes incessantes. De la LRU à Parcoursup, de la GBCP à l'arrêté licence, et encore actuellement avec PAP 2022 ou les ordonnances en préparation, la tonalité est « le changement c'est tout le temps ! », que ce soit concernant les processus de travail ou les structures de nos établissements.

Cela a des conséquences néfastes : la dégradation de nos conditions de travail, un recul démocratique dans le fonctionnement des établissements, la destruction de la formation et de la recherche qui se répercute négativement sur la réussite de nombre d'étudiant.e.s, la remise en question de la formation des enseignant.e.s, le gel de postes de titulaires et l'augmentation de la précarité, la restructuration à marche forcée dans tous les domaines : fusions d'universités, d'académies, de CROUS, etc.

Le « néomanagement public » mis en œuvre aboutit à une déstabilisation permanente des personnels affectés dans l'enseignement supérieur et la recherche, à une mise en cause des processus de travail, à une perte de sens du métier pour de nombreux collègues, ainsi qu'à une augmentation de la souffrance au travail.

**Face à cette situation,
avec votre soutien,
nous pouvons agir !**

Bilan du CTMESR 2014-2018

DURANT la mandature en cours, la délégation FSU, même lorsqu'elle a voté contre des projets ministériels s'inscrivant dans des logiques contraires à ses mandats, a proposé de nombreux amendements aux projets de textes ministériels dans l'intérêt des personnels et du service public. Elle est sans conteste à l'origine de la majorité des propositions examinées en CTMESR.

En son sein, les élu.e.s FSU se sont exprimé.e.s régulièrement pour demander les moyens indispensables au bon fonctionnement des établissements, la création de postes de titulaires et des mesures

contre la précarité, la concrétisation dans les carrières des enseignant.e.s du supérieur de leurs missions et d'une reconnaissance du doctorat, pour dénoncer la faiblesse de leurs rémunérations et la répartition très inégalitaire de leurs primes, les blocages de carrière, les entraves à la mutation, le développement du non-respect des statuts et des droits...

À la suite de la signature du protocole PPCR par la FSU, **nos élu.e.s se sont largement impliqué.e.s dans la négociation et ont obtenu** des revalorisations pour les carrières et les salaires :

Élections professionnelles
du 6 décembre 2018

Comité Technique Ministériel (CTMESR)

- **fusion de grades en catégorie C** : échelle 4 (magasinier 1, ATRF 1, ADJAENES 1) et échelle 5 (magasinier P2, ATRF P2, ADJAENES P2)
- **fusion des grades** IGE 1 et IGE HC
- **réorganisation de la grille** des Bibliothécaire permettant leur pleine reconnaissance en catégorie A, création d'un deuxième grade dans ce corps
- **ajout d'échelons supplémentaires** en haut de grille chez les IGE et IGR
- **transfert primes/points pour tou.te.s** (nous demandons depuis longtemps l'intégration des primes dans les salaires)
- **amélioration des grilles** pour tous les corps

Cependant, les revalorisations restent insuffisantes et les élu.e.s poursuivront leur travail, notamment pour obtenir des rémunérations à la hauteur des compétences de tous les métiers de l'ESR et le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat liées au gel du point d'indice.

Par ailleurs, nous sommes intervenu.e.s régulièrement :

- pour le respect des différentes filières BIATSS et de leur place dans l'ESR (la filière AENES en parti-

culier subit une baisse drastique de ses effectifs ces dernières années),

- pour que le bilan social indique le taux de recrutement endogène pour les concours ITRF externes,
- pour gagner le maintien du 2^e mouvement des conservateurs,
- pour obtenir un régime indemnitaire pour les élèves de l'ENSSIB
- pour soutenir le processus de fonctionnarisation des PO
- ou encore pour dire tout le mal que nous pensons du régime indemnitaire RIFSEEP.

Au CHSCT-MESR, conscient.e.s de la situation dégradée des personnels, nos représentant.e.s ont été à l'initiative de nombreuses propositions et avis du comité. Nous sommes intervenu.e.s pour que le ministère fasse respecter la réglementation dans les établissements et nous sommes battu.e.s pour que la prévention des risques professionnels soit partie intégrante du dialogue contractuel entre le ministère et les établissements. Nous continuerons dans cette voie en veillant à ce que l'autonomie des établissements ne soit pas un prétexte pour le ministère à se dessaisir des questions de santé de ses agents.

Vos élu-es engagé-es au quotidien

C'EST le résultat du scrutin au CTMESR qui permet de mesurer la représentativité des organisations syndicales. Il est impératif de voter afin d'affirmer le rôle des syndicats comme interlocuteurs du ministère à travers un fort taux de participation et de donner plus de poids à la FSU.

La précarité ça suffit !

Dans les universités, environ 40 000 personnels BIATSS (de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, santé, social) sont contractuels. Les personnels contractuels en tant qu'enseignants ou chercheurs sont 30 000 environ. Ce sont donc plus de 35 % des collègues du supérieur qui sont contractuels aujourd'hui. Et cela sans compter

les plus de 100 000 vacataires en enseignement.

Dans les CROUS ce sont plus de 8 000 personnels ouvriers (PO) qui sont en CDI DAPPOUS et plus de 10 000 en CDD. Heureusement le protocole de fonctionnarisation des PO signé par la FSU permet d'envisager une évolution positive dans ce domaine pour celles et ceux qui sont en CDI.

Enfin, du côté des organismes de recherche (EPST : CNRS, INSERM, IRD, etc.) ce sont plus de 15 000 agents non titulaires (chercheurs et ITA) qui travaillent soit plus de 25 % des effectifs.

La FSU demande à stopper le recours massif et quasi-systématique à l'emploi contractuel (tant BIATSS, qu'enseignant ou chercheur) et à **mettre en place**

un plan pluriannuel de titularisation pour résorber la précarité.

Les élu-es de la FSU au CTMESR s'engagent à défendre :

- **un plan pluriannuel de création** de 6 000 emplois statutaires par an, pendant dix ans en lien avec un plan de résorption de la précarité qui puisse enfin s'appliquer à toutes les catégories de personnels ;
- **l'amélioration des carrières**, des rémunérations et des conditions de travail ;
- **la négociation d'un véritable statut** couvrant les études doctorales et post-doctorales ;
- **le maintien et l'augmentation** du potentiel universitaire (postes,



Pour des représentant-es engagé-es au quotidien

Élections professionnelles
du 6 décembre 2018

Comité Technique Ministériel (CTMESR)

personnels dédiés et structures)
de la formation des enseignant.e.s ;

• **la reconnaissance du doctorat**
dans les conventions collectives et
les grilles de la fonction publique ;

• **l'arrêt du recours aux
contrats de dix mois**, et dans
l'immédiat la comptabilisation
à un an plein de tels contrats
pour le passage en CDI. Pour les

contractuel.le.s sur CDI, un enca-
drement national de la rémuné-
ration basée sur la progression
et les indices de la fonction pu-
blique.

Liste présentée par la FSU

1.	M ^{me} Roger Anne	MCF	Université Lyon-I - UFR STAPS	SNESUP
2.	M. Hébert Pierre	IGE	Université de Rouen	SNASUB
3.	M ^{me} Moné Hélène	DR	CNRS Perpignan	SNCS
4.	M. Aubry Philippe	MCF	Sorbonne Université - UFR sciences	SNESUP
5.	M ^{me} Bohas Sandrine	BIBAS	Université Lyon-I - SCD	SNASUB
6.	M. Gilliot Pierre	DR	CNRS Strasbourg	SNCS
7.	M ^{me} Chantoiseau Chantal	INF	Paris Descartes	SNICS
8.	M. Anger Pascal	PRAG	Université d'Angers - SUAPS	SNEP
9.	M ^{me} Laingui Hélène	AS	Université Rennes-I	SNUAS-FP
10.	M ^{me} Artaud Michèle	MCF	Université Aix-Marseille - ÉSPÉ	SNESUP
11.	M ^{me} Merlet Marie	ATRF	Lycée, académie Orléans-Tours	SNASUB
12.	M. Charton William	ANT	Université de Lorraine	SNESUP
13.	M ^{me} Dellard Natacha	PRCE	Université de Corte - Dép. STAPS (FST)	SNEP
14.	M. Benhamou Marc	CR	Inserm Paris	SNCS
15.	M ^{me} Henquel Sylvie	SAENES	Université Paris Nanterre	SNASUB
16.	M. Neveu Marc	PU	Université de Dijon	SNESUP
17.	M ^{me} Le Gall Maude	DR	Inserm Paris	SNCS
18.	M. Bayles Hugo	IGR	Rectorat Toulouse	SNASUB
19.	M ^{me} Tribollet Aline	CR	IRD Paris	SNCS
20.	M. Montabone Benoît	MCF	Université Rennes-II	SNESUP
21.	M ^{me} Laborde Patron Inès	ANT	Université de Lille (ex3)	SNESUP
22.	M. Mouadhen Adrien	PO	Crous Aix-Marseille	SNASUB
23.	M ^{me} Eisenbeis Christine	DR	Inria Orsay	SNCS
24.	M. Maillard Pascal	PRAG	Université de Strasbourg	SNESUP
25.	M ^{me} Zabijak Luciane	ASI	Université Picardie Jules-Verne	SNASUB
26.	M. Monfort Patrick	DR	CNRS Montpellier	SNCS
27.	M ^{me} Niguès Emmanuelle	PRCE	Université Upec - Lettres	SNESUP
28.	M. Joseph Mathieu	MAG	Université Paris Descartes	SNASUB
29.	M ^{me} Armengaud Catherine	MCF	Université Toulouse-III	SNESUP
30.	M. Boche Alexis	AAE	Université d'Orléans	SNASUB

Le 6 décembre



Votez



FAITES-VOUS ENTENDRE

