

→ Grilles des ITRF A (ASI)

Au 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

Les mesures présentées ne suffisent pas à régler la situation de déclassement et d'injustice dont sont victimes les ASI. Le SNASUB-FSU est porteur de la revendication d'en finir avec le « petit A » dans la filière ITRF, par l'intégration des ASI dans le corps des IGE. En effet, les ASI réalisent des tâches qui relèvent des missions qui sont en général celles des IGE. Et l'existence d'un corps de « petit A » ralentit les perspectives de carrière de catégorie B. Pour le SNASUB-FSU, leur carrière devrait être au moins alignée sur la catégorie A-type ce qu'aurait permis leur intégration dans le corps des IGE. Toutefois, le rapport de force a manqué pour gagner sur cette revendication et pour que l'opposition de certaines directions d'établissement, soumises à la logique d'autonomie et à l'insuffisance de financement de la masse salariale imposée par l'austérité, ne soit dépassée. En outre, une telle revendication a l'avantage, lorsqu'elle est portée jusqu'au bout, de pointer les modes de gestion des carrières, assises bien trop souvent sur quelque clientélisme,

encore trop marqués par l'inégalité de traitement.

Le SNASUB-FSU a enregistré toutefois l'amélioration de la grille indiciaire et des possibilités de promotion : cela a abouti malgré tout à des améliorations pour toutes et tous, ce qui est le souci permanent du SNASUB-FSU.

Pour les ASI, les mesures ont abouti à :

- fusion des deux premiers échelons : en 2020 premier échelon à 368 points,
- création d'un nouvel échelon en haut de grille (indice 627) permettant de conserver 16 échelons sur l'ensemble de la grille,
- amélioration de l'ensemble de la grille : une vingtaine de points en moyenne pour chaque échelon en plusieurs étapes jusqu'en 2020,
- amélioration des taux de promotions en Ingénieur d'études : aujourd'hui les passages par liste d'aptitude représentent 1/5 des entrées dans le corps (concours, détachement, intégration) : passage à 1/3,
- amélioration transitoire des taux de promotions de technicien en ASI : de 2019 à 2021, quasi doublement des

possibilités de liste d'aptitude sur cette période.

La carrière des ASI se déroule à compter de 2020 entre les indices de rémunération 368 et 627 (avant PPCR, les carrières étaient bornées par les indices 339 et 604). L'ajout d'un échelon en sommet de grade ajoute 10 points d'indice majoré et augmente la durée du grade de deux ans.

L'allongement de 2 ans de la durée du grade du fait de l'ajout d'un échelon en sommet de grade est pour le SNASUB-FSU une mesure dont le ministère aurait pu se passer en raccourcissant la durée des deux premiers échelons et celle du 13^e.

Le SNASUB-FSU continuera d'agir pour gagner l'égalité de traitement, notamment en défendant l'instauration de barèmes pour que les promotions soient plus respectueuses de l'égalité de traitement. Il s'appuiera sur le principe acté dans le protocole PPCR du déroulement de carrière sur au moins deux grades pour que tous les personnels recrutés dans le corps des ASI puissent bénéficier d'un avancement dans le corps des IGE.

	Au 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
1 ^{er}	561	-	2	1 ^{er}	566	-	2	1 ^{er}	575	-	2	
IGE de classe normale	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	

La carrière des IGE a connu une revalorisation positive. En effet, l'alignement de la grille indiciaire sur celle de la catégorie A-type, de surcroît avec un cadencement un peu plus favorable, est une bonne nouvelle pour toutes et tous.

De même, la fusion des deux grades 1^{er}/hors-classe a permis de faire sauter un blocage dans les déroulements de carrière et de supprimer un élément qui, de facto, aggravait les inégalités de traitement.

La transposition des mesures PPCR pour les IGE :

- réorganisation du corps sur 2 grades : classe normale et hors classe,
- fusion des 1^{er} classe et hors-classe en une nouvelle hors classe,
- création d'un 14^e échelon en classe normale (par rapport à la l'ancienne 2^e classe) pour alignement sur la

grille A-type (attachés par exemple) mais avec un rythme un peu plus rapide,

- création d'un dixième échelon en hors-classe (5 issus de l'ancienne 1^{re} classe et 4 issus de l'ancienne hors-classe) à l'indice 821 (IB 1015),
- amélioration de l'ensemble de la grille : une vingtaine de points en moyenne pour chaque échelon en plusieurs étapes jusqu'en 2020,
- amélioration du taux de promotion par liste d'aptitude vers les IGR : 1/5 des entrées en IGR au lieu de 1/6 jusqu'ici.

La carrière des IGE se déroulera à compter de 2021 entre les indices de rémunération 390 et 821 sur deux grades (avant PPCR, leurs carrières étaient bornées par les indices 370 et 783 sur trois grades).

Le SNASUB-FSU continuera de défendre la nécessaire réforme des modes de gestion des carrières des corps de la filière ITRF pour résorber encore davantage ces inégalités.



→ Grilles des ITRF A (IGR)

	Au 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

La grille des IGR connaît une revalorisation qui transpose sur la catégorie A+ les mesures décidées pour la catégorie A. Ce n'était pas gagné et lors des négociations PPCR, la FSU avait été l'organisation syndicale qui avait été la plus offensive pour que tous les personnels puissent bénéficier d'une revalorisation, y compris en A+, pour éviter de nouveaux tassements des carrières.

Le SNASUB-FSU a revendiqué la fusion des 1^{re} classe et hors-classe des IGR, car ce choix nous paraissait être cohérent avec le choix équivalent fait chez les IGE et permettait de garantir que la grande majorité des IGR puissent terminer leur carrière en hors-échelle. Ce n'est pas le choix du ministère.

L'amélioration du taux de promotions compense en partie ce problème, mais en partie seulement.

La création d'un échelon contingenté en hors échelle B aboutit à ce que le

SNASUB-FSU revendique le décontingement de celui-ci (même si le choix du contingentement a été le plus large possible en prenant comme référence l'effectif du corps et non celui du grade). L'ensemble de ces deux revendications aurait permis de mieux reconnaître les qualifications des IGR, assises, rappelés-le, sur un doctorat.

Le SNASUB-FSU sera très vigilant à pointer les contradictions de ce contingentement lorsqu'il sera question d'en définir les critères d'accessibilité.

La transposition des mesures PPCR pour les IGR :

- amélioration de l'ensemble de la grille : une vingtaine de point en moyenne pour chaque échelon en plusieurs étapes jusqu'en 2020,
- amélioration du taux de promotion à la 1^{re} classe : 20 % des promouvables au lieu de 13,5 %,

- en complément de l'examen professionnel pour accès à la hors classe, une voie de promotion par tableau d'avancement est créée qui représentera 30 % de l'ensemble des passages à la hors classe. Elle concerne uniquement les IGR 1^{re} classe à l'échelon terminal.

- création d'un échelon spécial pour la hors classe (5^e échelon) culminant à la hors échelle B accessible sur critères fonctionnels pour 80%, et sous conditions d'ancienneté pour 20%. Cet échelon a vocation à accueillir 10% du corps à terme (2026) (arrêté du 14 mai 2018).

La carrière des IGR se déroulera à compter de 2020 entre les indices de rémunération 435 et HEB (1067) sur trois grades (avant PPCR, leurs carrières étaient bornées par les indices 412 et HEA (963) sur trois grades).