



Les informations

Spécial ITRF
des établissements d'enseignement supérieur



Les revendications par corps du **SNPTES** p.16

Ingénieurs de recherche, Ingénieurs d'études et Assistants ingénieurs :

il faut complètement restructurer la catégorie A des ITRF !

Techniciens :

les dernières réformes du corps des techniciens n'ont pas été satisfaisantes

Adjoints techniques :

Pour le SNPTES, il est impératif de mettre fin au sous-classement !

Dossier p.10

BILAN LPR, REVOYURE, GT BIATSS :

DES POSSIBILITÉS DE PROMOTIONS
SUPPLÉMENTAIRES POUR LES ITRF ET LES
PERSONNELS DES BIBLIOTHÈQUES

DÉJÀ 70 ANS !

1953, naissance du SNPTES p.13



LES INSTANCES PARITAIRES (CSA, CAP, CPE,...)

UN OUTIL DE DIALOGUE

ENTRE VOS REPRESENTANTS ET LES EMPLOYEURS p.8





La banque coopérative de la Fonction publique

CASDEN Banque Populaire - Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable - Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne - Siren n° 784 275 778 - RCS Meaux - Immatriculation ORIAS n° 07 027 138 - BPCE - Société anonyme à directeur et conseil de surveillance capital de 180 478 270 € - Siège social : 7, promenade Germaine Sablon 75013 PARIS - Siren n° 493 455 042 - RCS Paris - Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 - Crédit photo : © Roman Jellamo - Conception : Insign 2022 - Merci à Marie-Elisabeth, Infirmière anesthésiste - IADE, Mark, Professeur d'EPS, Marie-Elisabeth, Infirmière anesthésiste, Pierrick, Responsable énergie, Aurélie, Commandant de police d'avoir prêté leur visage à notre campagne de communication.



COMME NOUS, REJOIGNEZ LA CASDEN, LA BANQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE !

Mark, Marie-Elisabeth, Pierrick, Aurélie, agents de la Fonction publique



casden.fr



Retrouvez-nous chez





Vous avez entre les mains un numéro hors-série spécial ITRF des établissements d'enseignement supérieur. Cette publication est distribuée gratuitement à l'ensemble des ITRF. Bien entendu, les adhérents du SNPTES continueront de recevoir régulièrement le journal « Les informations du SNPTES » qui est financé grâce à leur cotisation syndicale.

Le SNPTES fête cette année ses 70 ans. Notre syndicat a en effet été créé, en 1953, par des personnels techniques de l'enseignement supérieur, 32 ans avant la création du statut des ITRF. Le SNPTES est depuis sa création le syndicat majoritaire des ingénieurs et personnels techniques de l'enseignement supérieur. Rien de plus normal puisqu'avant sa création, il n'existait tout simplement aucun syndicat spécifique de ces personnels. De par sa longévité, le SNPTES peut se targuer d'avoir acquis des compétences et un niveau d'expertise qu'il met quotidiennement au service des personnels qu'il représente. Vous trouverez dans ce journal un article qui présente cette période charnière qui a incité les personnels techniques de l'enseignement supérieur à s'organiser au sein d'une organisation syndicale et à créer le SNPTES, pour défendre leurs intérêts communs. Il nous paraît important de rappeler à toutes et à tous ce lien fort qui existe entre les ITRF et le SNPTES.

Ce hors-série a également été conçu pour vous apporter des informations d'actualité et vous présenter certaines de nos revendications. Il prend également la forme d'un mémento avec des rappels utiles pour vos déroulements de carrière.

Toute l'équipe du SNPTES espère que ce hors-série vous sera profitable et vous permettra de mieux connaître nos actions pour mieux vous défendre.

Je ne peux conclure ce message sans vous rappeler à quel point l'existence des syndicats est fragile.

Comme toute association, le SNPTES a besoin d'adhérents, de militants et de moyens financiers. Chaque année nos comptes sont certifiés par un commissaire aux comptes indépendant et ils sont déposés sur le site du Journal officiel, gage de la transparence du SNPTES envers vous.

Les ITRF ont besoin de vous. Adhérez au SNPTES, le syndicat historique des ingénieurs et personnels techniques de l'enseignement supérieur.

Bien amicalement,

Alain HALÈRE,
secrétaire général du SNPTES

sommaire

Les informations hors-série

- 4 Le SNPTES, premier syndicat du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
- 5 Prime du pouvoir d'achat - Prise en charge des abonnements de transport
- 6 Retraite, anciens TUC - Assouplissement du congé de présence parentale
- 8 Les instances paritaires (CSA, CAP, CPE)
- 10 Bilan LPR, revoyure, GT BIATSS
- 13 Déjà 70 ans ! 1953, naissance du SNPTES
- 16 Les revendications par corps du SNPTES
- 18 La GIPA de nouveau prolongée en 2023
- 18-21 Les actions de défense et de développement des intérêts des ITRF suivies par le SNPTES
- 22 Échelonnement indiciaire des ITRF
- 25 Conditions de promovabilité des itrf
- 26 **Adhérer au SNPTES** : barème de la cotisation syndicale SNPTES annuelle 2023-2024
- 27 Liste des sections académiques du SNPTES

Directeur de la publication
Alain HALÈRE

Conception & Réalisation
SNPTES

Crédits photos

© Photothèque de France Universités : <https://franceuniversites.fr/phototheque/>
© Photothèque du CNRS : <http://phototheque.cnrs.fr>
© SNPTES / Pixabay : <https://pixabay.com>
Pexels : <https://www.pexels.com/fr-fr/>

Impression
« Fem Offset » - 6, rue Guy Môquet, 94600 CHOISY-LE-ROI

Publicité
ANAT RÉGIE - Tél. : 01 43 12 38 13

59^e ANNÉE
le prix du numéro est compris
dans la cotisation syndicale.
CPPAP 0626 S 06869
ISSN : 1286 - 2894 SNPTES

Dépôt légal
septembre 2023

● SNPTES
18, rue Chevreul
94600 Choisy le Roi
Tél. : 09 50 36 41 95

<https://www.snptes.fr>
<https://forum.snptes.fr>

Courriel : secretariat@snptes.org



Les informations du SNPTES

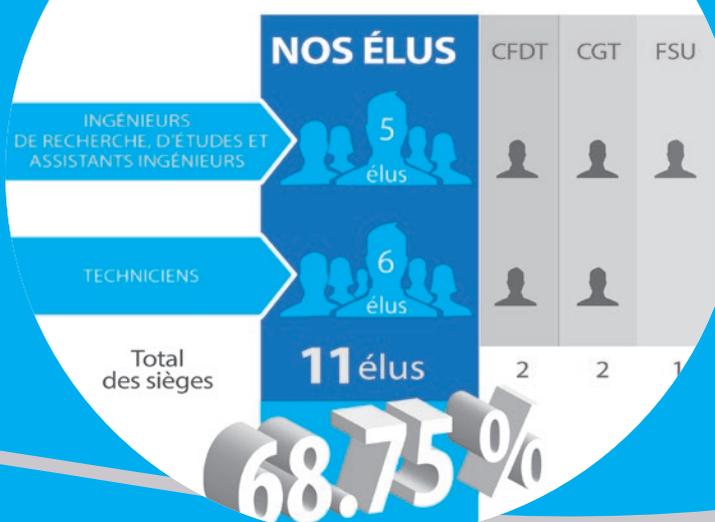
Le SNPTES est le premier syndicat du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le SNPTES a été créé en 1953. A l'époque, il représentait uniquement le personnel technique de l'enseignement supérieur. Il s'est ensuite progressivement ouvert à l'ensemble des ingénieurs et personnels techniques des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels.

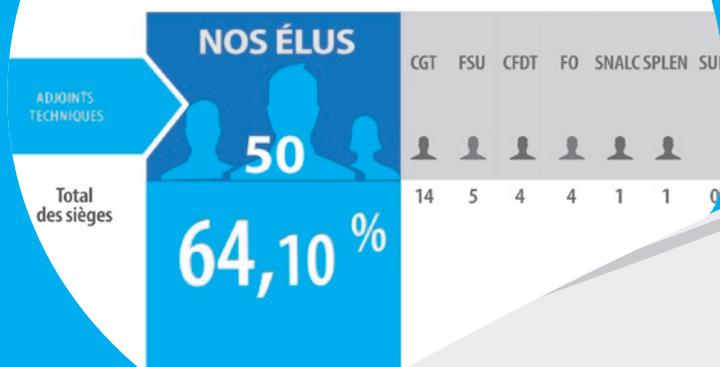
Le SNPTES est depuis sa création, l'organisation syndicale majoritaire des ingénieurs de recherche, des ingénieurs d'études, des assistants ingénieurs, des techniciens et des adjoints techniques.

Il est également, depuis 2018, le syndicat le plus représentatif au niveau du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Sièges obtenus
aux Commissions administratives
paritaires nationales des ITRF
(mandat 2022 - 2026)

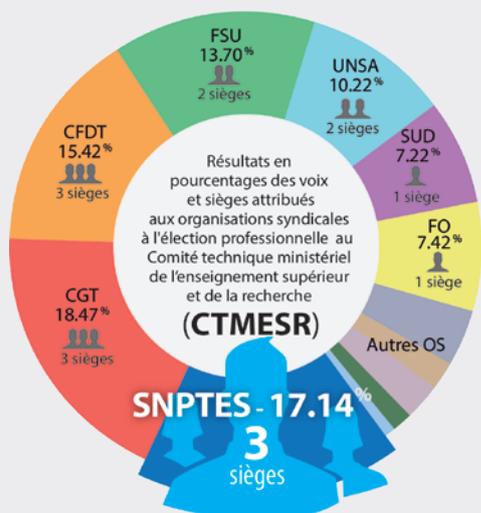


Sièges obtenus à la
Commission administrative paritaire
académique
toutes académies (mandat 2022 - 2026)

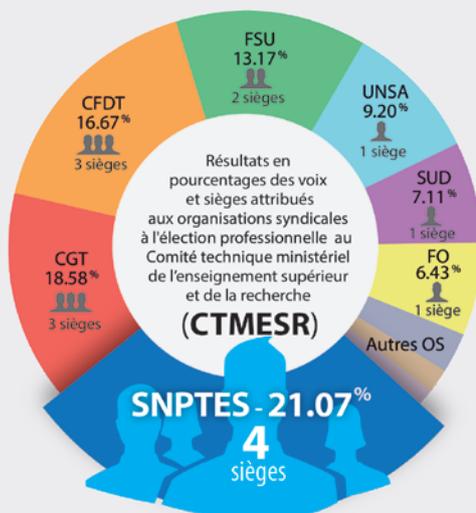


Représentativité des organisations syndicales depuis 2014

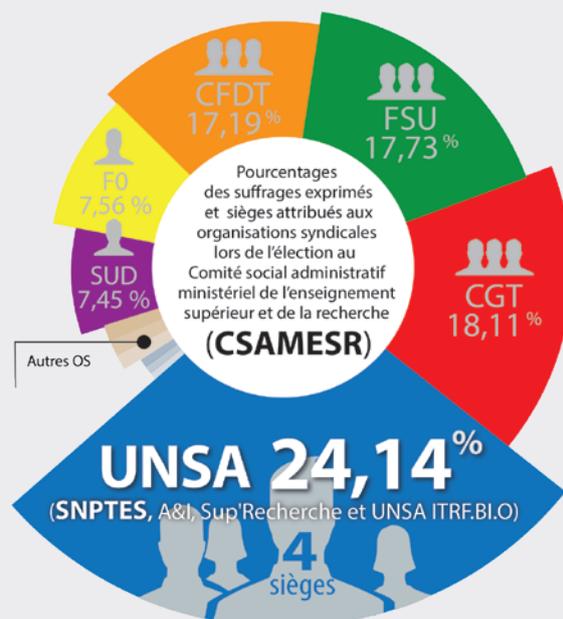
2014



2018



2022



Le retour du SNPTES en son sein permet à l'UNSA Éducation de redevenir la fédération la plus représentative du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, place qu'elle occupait avant 2014. L'UNSA Éducation est également 2^e à l'éducation nationale, 1^{re} à jeunesse et sports et elle est représentative au ministère de la culture.

Le SNPTES est autonome et indépendant. Il ne perçoit aucune subvention de l'État. Ses moyens financiers sont essentiellement fournis par les cotisations de ses adhérents.



Le SNPTES a adopté un fonctionnement démocratique. Les revendications et propositions qu'il défend sont définies par le Congrès national. Ce dernier est réuni tous les 3 ans. Il est composé des membres du Bureau national et des délégations des sections académiques. Avant chaque congrès, les adhérents sont appelés à renouveler les instances locales du syndicat et à débattre du projet de la résolution générale. Les adhérents se prononcent également sur le rapport d'activité et le rapport financier.



1^{ER} SEPTEMBRE 2023 – PASSAGE DE 50 À 75% POUR LA PRISE EN CHARGE DES ABONNEMENTS DE TRANSPORT PAR L'EMPLOYEUR

Un décret publié au Journal officiel du 23 août 2023, modifie le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

A compter du 1^{er} septembre 2023 et à partir des abonnements concernant le mois de septembre, la prise en charge par l'employeur passera de 50 à 75%.

Cette mesure peut se combiner avec le forfait mobilité durable et ce, depuis le 1^{er} septembre 2022.



PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE OUI MAIS...



Un décret publié au Journal officiel du 1^{er} août crée une **prime forfaitaire** de 800 euros maximum en faveur des agents publics de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière. Elle concernera ainsi **les personnels titulaires ou contractuels nommés ou recrutés avant le 1^{er} janvier 2023 et rémunérés au 30 juin 2023 par un employeur public.**

En bénéficieront les agents qui ont perçu sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros. Elle sera versée selon un barème établi de la façon suivante :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant de la prime de pouvoir d'achat
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

À savoir que le montant de la rémunération brute s'entend hors GIPA (Garantie individuelle de pouvoir d'achat) et hors heures supplémentaires. Le montant de la prime sera déterminé en fonction de la quotité de temps de travail et de la durée de l'emploi sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Cette prime forfaitaire sera versée en une seule fois durant l'automne 2023. Les personnels concernés n'auront aucune démarche particulière à réaliser.

Pour le SNPTES, si cette prime s'apparente à un geste positif en faveur des agents, elle est loin de répondre aux attentes et démontre si c'était encore nécessaire, le bas niveau de certaines rémunérations dans la fonction publique. La seule réponse valable et efficace serait ce que revendique le SNPTES depuis toujours : une augmentation régulière de la valeur du point d'indice et une véritable revalorisation des grilles indiciaires.



RETRAITE - ANCIENS TUC

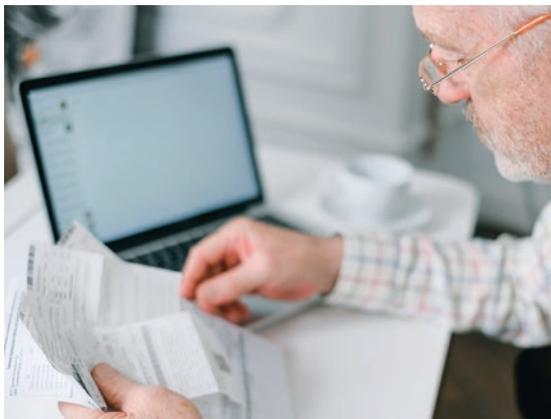
La réglementation permet enfin de valider cette expérience professionnelle pour votre future retraite.

Le SNPTES salue la disparition d'une injustice !

Jusqu'au 31 août dernier, nos nombreux collègues qui, de 1984 à 1990, avaient bénéficié d'un dispositif de Travaux d'utilité collective (TUC) ne pouvaient pas faire comptabiliser cette activité professionnelle comme des trimestres destinés à établir les droits relatifs à leurs futures retraites. Cette profonde injustice pénalisait notamment des collègues qui, souvent, ont par la suite pu intégrer la fonction publique. Un décret récent vient rétablir un peu de justice puisque, désormais, cette ancienneté pourra être prise en compte.

D'après les informations dont dispose à l'heure actuelle le SNPTES, pour des raisons techniques, pour l'instant, cette ancienneté n'apparaîtrait pas automatiquement sur les décomptes des trimestres validés. **Le SNPTES recommande donc à ces collègues, anciens TUC, notamment s'ils partent à la retraite prochainement, de signaler cette ancienneté lors de la constitution de leur dossier de retraite et, bien évidemment, d'apporter les éléments permettant de démontrer cette ancienne activité de TUC.**

La preuve d'un TUC pourra être démontrée par des moyens courants (convention signée lors de l'embauche, avis de paiement de la rémunération, demande d'admission au bénéfice de la rémunération forfaitaire, etc.) mais aussi, **en cas d'absence de tels documents, l'ancien TUC pourra**



apporter la preuve de son ancienne activité à l'aide de documents probants : anciens relevés de compte bancaire démontrant un versement mensuel de l'équivalent de la rémunération d'un TUC (par exemple, 1200 francs mensuels en 1985), document de l'ANPE (ex Pôle emploi) ou de la direction départementale du travail et de l'emploi (appellation de l'époque), document administratif de l'ancien employeur, procès-verbal de réunion, organigramme, article de presse locale, témoignages, etc.



Retraite progressive : sur autorisation

La retraite progressive est mise en œuvre dans la fonction publique depuis le 1^{er} septembre 2023. L'UNSA Fonction Publique a porté la revendication de sa mise en place. Elle en demande l'application systématique, lorsque l'agent en fait la demande.

https://lstu.fr/retraite_progressive

ASSOULISSEMENT – CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE ET CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Un décret publié au Journal officiel du 27 août 2023, modifie diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant.

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi que les contractuels de droit public pourront bénéficier de ces modifications et ce, dès le 28 août.

Celles-ci prévoient la possibilité :

- de doublement de la période du congé de présence parentale ;
- d'élargissement du champ du bénéficiaire du congé de proche aidant, ainsi celui-ci pourra être accordé à tout proche aidant de personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie peuvent « sans être d'une particulière gravité », nécessiter une aide particulière de la part d'un proche ;
- d'assouplissement des modalités de prise du congé de présence parentale et du congé de proche aidant.

La principale avancée est de pouvoir désormais fractionner par demi-journée la prise du congé de présence parentale ou du congé de proche aidant et ce, également dans le cadre d'une prolongation ou du renouvellement d'un de ces congés.

On assure ceux qui assurent l'avenir des citoyens de demain.

MAIF, assurance n°1 des enseignants.

Depuis ses débuts, MAIF est l'assurance de référence du corps enseignant. Ce n'est peut-être pas un hasard si c'est encore le cas. Il faut dire qu'avec le temps, on vous connaît plutôt bien. Et nous avons à cœur d'être toujours là pour vous : pour vous protéger, vous assurer, vous accompagner. C'est pourquoi la majorité* des enseignants est assurée MAIF.
Alors pourquoi pas vous ?



assureur militant



UN OUTIL DE DIALOGUE ENTRE VOS REPRESENTANTS ET LES EMPLOYEURS LES INSTANCES PARITAIRES (CSA, CAP, CPE,...)

CSA

LES COMITÉS

SOCIAUX D'ADMINISTRATION,

UNE INSTANCE NOUVELLE QUI REMPLACE LES COMITÉS TECHNIQUES

Face au ministère, mais aussi face au pouvoir renforcé des directions des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, ces comités sociaux d'administration et les représentants des personnels qui les composent ont un rôle prépondérant à jouer. Ils doivent être obligatoirement consultés sur les questions suivantes :

- ➔ l'examen des projets statutaires relatifs à nos différents corps (compétence du CSA ministériel) ;
- ➔ les problèmes d'organisation des établissements et des services ;
- ➔ l'examen des projets relatifs aux moyens en personnels (campagne d'emplois, etc.) ;
- ➔ l'étude des grandes orientations de l'établissement ;
- ➔ l'analyse des projets de lignes directrices de gestion en matière de gestion des ressources humaines pour les titulaires et les contractuels (promotions, avancements, mobilités, primes, etc.) ;
- ➔ l'examen de l'évolution des effectifs et des qualifications ;
- ➔ l'étude du plan de formation continue ;
- ➔ l'analyse des questions relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail (avec la création, au sein de la plupart des CSA, d'une commission spécialisée en remplacement des CHSCT) ;
- ➔ etc.

Vos élus du SNPTES et de l'UNSA défendront, au sein du CSA ministériel comme au sein de chaque CSA d'établissement, toutes les mesures favorables aux personnels et s'opposeront vigoureusement à toutes les dérives et régressions. Autrement dit, vos représentants sont là pour lutter contre l'arbitraire de certaines directions et contre des projets néfastes pour nos collègues et le service public.



CAP LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES, UN RÔLE TOUJOURS ESSENTIEL POUR NOS CARRIÈRES

Les attributions des Commissions administratives paritaires académiques (pour les adjoints techniques) et nationales (ITRF des catégories A et B) sont identiques. Malgré ce que l'on peut entendre ici ou là, les attributions des CAPA et des CAPN demeurent aussi nombreuses qu'importantes.

Les CAP sont ainsi obligatoirement consultées :

- ➔ pour un refus de titularisation d'un fonctionnaire stagiaire ;
- ➔ pour un licenciement en cours de stage pour insuffisance ou faute ;
- ➔ pour les sanctions disciplinaires les plus lourdes ;
- ➔ pour le licenciement après 3 refus de postes en vue d'une réintégration ;
- ➔ pour le licenciement d'un titulaire pour insuffisance professionnelle ;
- ➔ pour le licenciement lié au refus de poste lors d'une reprise après certains types de congés maladie ;
- ➔ pour une décision refusant un congé de formation à l'hygiène et la sécurité pour un membre de la commission spécialisée du CSA ;
- ➔ pour une décision de renouvellement du contrat d'embauche d'un fonctionnaire handicapé ;
- ➔ pour un second refus d'une demande de formation continue ;
- ➔ pour un refus de période de professionnalisation ;
- ➔ pour une décision de dispense de l'obligation de servir à la fin d'un congé de formation professionnelle ;
- ➔ pour un refus de demande de congé de formation professionnelle motivée par une nécessité de service ;

➔ pour une décision de refus d'un congé pour formation syndicale (ces congés servent à former nos élus du SNPTES et de l'UNSA) ;

➔ etc.

Une CAP peut aussi être consultée, à la demande d'un fonctionnaire, sur ces décisions individuelles prises par l'autorité administrative :

- ➔ un refus d'une disponibilité ;
- ➔ un refus d'un temps partiel ou un litige relatif à l'application de celui-ci ;
- ➔ un refus d'une autorisation d'absence pour assister à une préparation à un examen professionnel ou à un concours ;
- ➔ un refus d'une démission ;
- ➔ une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel réalisé par le supérieur hiérarchique direct ;
- ➔ un refus d'une demande relative au compte personnel de formation ;
- ➔ un refus d'une demande (ou de renouvellement) de télétravail ;
- ➔ un refus d'une demande relative à un compte épargne-temps ;
- ➔ etc.

Ces nombreuses attributions des CAP démontrent que, malgré les discours de certaines directions et de certaines organisations, les CAP demeurent un outil primordial pour la défense de nos intérêts.

POINT IMPORTANT : le renouvellement des instances paritaires est également la seule élection qui permet de connaître l'audience des syndicats chez les ITRF.

CPE LES COMMISSIONS PARITAIRES D'ÉTABLISSEMENT, TOUJOURS AUSSI ESSENTIELLES

Là aussi, le discours de certaines directions et de certains collègues, nous laisseraient croire que les CPE n'ont plus d'attributions et, parfois même, qu'elles n'existent plus... Il n'en est rien et, comme à chaque réforme, il faut simplement un peu de temps pour que celles-ci réajustent leur fonctionnement et continuent à fonctionner. C'est la loi qui fixe, dans l'article L 953-6 du Code de l'éducation, les très larges attributions des CPE :

- ➔ « La commission paritaire d'établissement est consultée sur les décisions individuelles soumises aux commissions

administratives paritaires » vous pouvez voir, ci-dessus, ces décisions individuelles soumises aux CAP ;

- ➔ « La commission paritaire d'établissement prépare les travaux des commissions administratives paritaires » là aussi, vous pouvez voir, ci-dessus, la liste des prérogatives des CAP.

De manière très claire, cet article du Code de l'éducation qui traite exclusivement des CPE précise que « l'accès, par inscription sur une liste d'aptitude ainsi que l'avancement de

grade font l'objet d'une proposition du chef d'établissement ou du chef de service auprès duquel le fonctionnaire est affecté » ce qui, implicitement, signifie que la direction qui le souhaite peut consulter les CPE avant l'établissement de telles propositions et c'est le cas dans un grand nombre d'établissements.

Bref, là aussi, l'existence de ces CPE et la présence prépondérante, en leur sein, de vos représentants élus sur les listes présentées par le SNPTES, permettent de contrôler les décisions de nos directions afin que celles-ci n'abusent pas de leurs pouvoirs.



BILAN LPR, REVOYURE, GT BIATSS :

DES POSSIBILITÉS DE PROMOTIONS SUPPLÉMENTAIRES POUR LES ITRF ET LES PERSONNELS DES BIBLIOTHÈQUES

Le SNPTES est entendu et obtient de nouvelles possibilités de repyramidages pour la filière ITRF. Les personnels des bibliothèques devront également bénéficier de possibilités de promotions accrues sur la période 2024 – 2027 :

A lors que nous constatons, concrètement les premiers effets positifs du repyramidage pour l'ensemble de la filière ITRF par l'application, dès 2023, de mesures techniques du processus de repyramidage de la filière ITRF, négociées par le SNPTES dans le cadre du protocole d'accord du 12 octobre 2020 relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières, un groupe de travail BIATSS, axé sur la question des repyramidages, s'est tenu le 22 juin 2023 en présence du cabinet de la Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche et de la Direction générale des ressources humaines commune au trois ministères

(enseignement supérieur et recherche, éducation nationale et de la jeunesse et celui des sports et des jeux olympiques et paralympiques). Les mesures phares de ce nouveau point d'étape du suivi de la loi LPR est une annonce d'ajout de possibilités de promotions au plan de repyramidage de la filière ITRF, ainsi que des possibilités de promotions accrues, par liste d'aptitude, pour les magasiniers des bibliothèques (catégorie C) dans le corps des bibliothécaires assistants spécialisés (catégorie B) et des bibliothécaires assistants spécialisés dans le corps des bibliothécaires (catégorie A).

BILAN D'ÉTAPE DU REPYRAMIDAGE ITRF :

Le tableau ci-dessous, présente l'évolution des possibilités de promotion ITRF depuis 2018, par liste d'aptitude (LA) de droit commun prévues dans les décrets qui régissent les corps ITRF, ainsi que par le repyramidage en cours (débuté en 2022) et dont certaines modalités obtenues par le SNPTES, viennent alimenter les possibilités

de promotions par LA pour tous les ITRF. Quand la négociation et les moyens de l'accord semblaient ne concerner qu'une partie des ITRF (en fonction de l'univers d'affectation et des emplois-types visés par l'accord), nous constatons ici, par les chiffres, l'apport du repyramidage au bénéfice de toute filière.

TOTAL DES POSSIBILITES DE PROMOTIONS ITRF TOUTES MESURES CONFONDUES

CORPS	2018	2019	2020	2021	DÉBUT DE REPYRAMIDAGE	
					2022	2023
IGR	31	30	32	32	66	99
IGE	170	170	176	179	331	351
ASI	162	178	184	87	347	570
TECH RF	295	277	317	293	791	906

POSSIBILITES DE PROMOTIONS PAR LISTE D'APTITUDE DE DROIT COMMUN ITRF

CORPS	2018	2019	2020	2021	2022	2023
IGR	31	30	32	32	32	66***
IGE	170	170	176	179	181	200***
ASI	162*	178*	184*	87**	85**	160***
TECH RF	295	277	317	293	291	406***

* années avec doublement des possibilités de promotion de TECH -> ASI obtenu par le SNPTES, en marge du PPCR

** contingent statutaire

*** 1^{re} année du bénéfice des possibilités générées par le repyramidage 2022 et de la mesure dérogatoire augmentant le proportion de nomination par LA de droit commun sur la période 2023 - 2027 (art.35 du décret 2022-1750)

POSSIBILITES DE PROMOTIONS PAR REPYRAMIDAGES 2022 A 2023

CORPS		2022	2023
IGR	POSSIBILITÉS PROMOTIONS	34	33
IGR	PROMUS	34	En attente
IGE	POSSIBILITÉS PROMOTIONS	150	151 (150+1)*
IGE	PROMUS	149	En attente
ASI	POSSIBILITÉS PROMOTIONS	362	410 (362+48)*
ASI	PROMUS	314	En attente
TECH RF	POSSIBILITÉS PROMOTIONS	500	500
TECH RF	PROMUS	500	500

* Les possibilités non pourvues en 2022 sont reportées à due concurrence sur les contingents 2023

NOUVELLE VOLUMÉTRIE DU REPYRAMIDAGE ITRF :

Dans le cadre du suivi de l'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières et aux remarques formulées par le SNPTES lors de ses interventions en réunion ministérielle, un groupe de travail BIATSS s'est réuni sur la question des repyramidages le 22 juin 2023. Le SNPTES a été en partie entendu sur plusieurs points.

La première année de mise en œuvre du repyramidage ITRF a mis en évidence la qualité des candidats, leur niveau d'expertise ainsi que les trop nombreux décalages grade-fonction dans la filière et notamment concernant les BAP priorisées dans l'accord.

Le nombre de candidatures d'excellence a également révélé toute la nécessité de ces repyramidages et, comme le SNPTES n'a cessé de le dire et de le redire, d'augmenter le nombre de possibilités. Pour rappel, les premières propositions du ministère en début de négociation en vue d'un accord, ne proposaient aucune possibilité d'IGE vers IGR.

Au cours ce groupe de travail, le ministère a annoncé de nouvelles possibilités notamment pour l'accès aux corps de catégorie A. Les deux tableaux en page 16 font état des annonces faites le 22 juin dernier.

Accès aux corps	VOLUMETRIE INITIALE					Total
	2022	2023	2024	2025	2026	
IGR	34	33	33	-	-	100
IGE	150	150	100	100	100	600
ASI	362	362	242	242	242	1450



Accès aux corps	NOUVELLE PROPOSITION DE VOLUMETRIE (ajouts pour 2024 à 2026)					Total	
	2022	2023	2024	2025	2026		
IGR	34	33	100	100	100	367	+267 possibilités
IGE	150	150	160	170	170	800	+200 possibilités
ASI	362	362	362	362	362	1810	+360 possibilités

Si cette nouvelle volumétrie répond en partie aux revendications du SNPTES, nous avons également rappelé que la question de l'intégration des assistants ingénieurs (ASI) dans le corps des ingénieurs d'études (IGE) devait être portée par le ministère et que cette mesure, qui s'impose plus que jamais comme une évidence, devait recevoir une réponse favorable, dans les meilleurs délais.

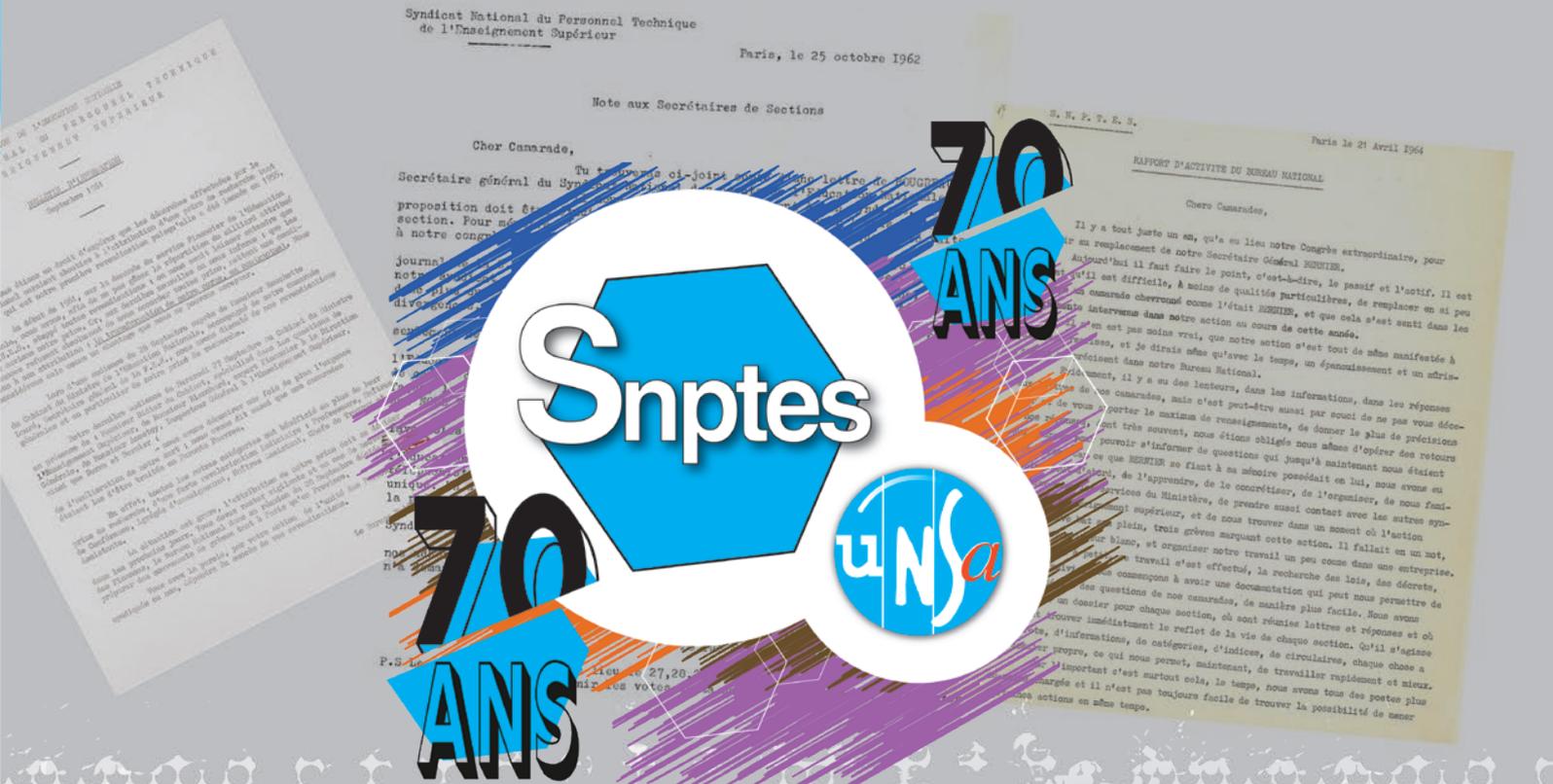
Par ailleurs, le SNPTES revendique un plan de repyramidage de la filière des personnels des bibliothèques. Les missions, techniques, métiers des bibliothèques ont considérablement évolué et il devient, là aussi, important de pouvoir repositionner les personnels sur des niveaux de poste qui correspondent mieux à leurs missions réelles.

En réponse à cette revendication du SNPTES, le ministère propose d'augmenter le nombre de possibilités de promotions par liste d'aptitude (LA) de 50 promotions supplémentaires par an sur la

période 2024 -2027. Ces promotions supplémentaires concerneront les LA de magasinier vers bibliothécaire assistant spécialisé (BIBAS) et de BIBAS vers bibliothécaire (BIB). Pour le SNPTES, il s'agit ici de premières mesures qu'il convient de renforcer.

Dans ce contexte d'une volonté de reconnaissance des métiers pour ces deux filières, le SNPTES a rappelé l'urgence de la mise en place d'un observatoire des métiers.

Cette revendication qui fait partie de nos mandats doit permettre notamment d'avoir des emplois-types qui évoluent en même temps que les métiers. Les missions et les besoins des établissements évoluent. Et, en s'appuyant sur des emplois-types adéquats, les recrutements devront être en cohérence avec les besoins pour ne plus reproduire les décalages grade fonction, encore trop présents.



Déjà 70 ans !

1953, naissance du SNPTES

Alain HALÈRE, secrétaire général du SNPTES
Philippe MOULIS, chargé de mission

Le syndicat national des personnels titulaires et contractuels de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la culture (SNPTES) fête, cette année 2023, ses 70 ans. C'est un hasard, certains diraient un signe, mais ce bel anniversaire se déroule dans un contexte social particulièrement animé qui est l'occasion de rappeler, à travers un cheminement dans notre histoire commune, que le syndicalisme n'est pas un long fleuve tranquille et qu'il est intimement lié à l'histoire contemporaine. Avant d'élargir progressivement son champ de syndicalisation, le SNPTES était, lors de sa création, le syndicat national du personnel technique de l'enseignement supérieur (S.N.P.T.E.S.). L'Assemblée constitutive s'est réunie le 21 avril 1953, au Collège de France. Les statuts du S.N.P.T.E.S. ont été déposés le 27 avril 1953, à la préfecture de la Seine. Le 22 juin 1953, la commission administrative nationale de la fédération de l'éducation nationale (FEN) approuve l'adhésion du SNPTES.

Pour comprendre les événements qui ont conduit à la création du SNPTES, il est intéressant de se replonger dans le contexte de l'époque. L'année 1953, rappelons-le, c'est à l'étranger : la mort de Staline et de Beria, l'exécution des époux Rosenberg, la guerre de Corée, la première bombe H, le couronnement d'Élisabeth II... Et, pour la France : une grève générale contre un projet de réforme des retraites, la guerre en Indochine, René Coty dernier Président de la IV^e République, la création du SNPTES...

La fédération de l'éducation nationale (FEN) qui prendra, en 2000, l'appellation d'UNSA Éducation et le SNPTES ont ce long et riche passé commun. Il est aussi important de rappeler le contexte syndical de cette lointaine époque. Le 19 octobre 1946 est promulguée une loi sur le statut de la Fonction publique de l'État et sont mises en place des instances paritaires de concertation¹. Cette loi qui a reçu le soutien de la FEN accorde aux fonctionnaires le droit syndical et le droit de grève. Elle introduit également les organisations syndicales dans la gestion des carrières (commissions administratives paritaires) et des services (comités techniques paritaires).

¹ SIWEK-POUYDESSEAU Jeanne, Les syndicats de fonctionnaires depuis 1948, P.U.F, Paris, 1989, p. 15.

Créée en 1928 sous la première appellation de Fédération générale de l'enseignement (FGE), la FEN plonge ses racines dans le mouvement corporatif et dans le syndicalisme de l'entre-deux-guerres, au sein de la CGT. Elle subit l'éclatement de sa confédération en 1947 lors de la création de la CGT-FO. Au congrès de 1948, la FEN s'émancipe de la CGT et de FO et vote avec une forte majorité l'autonomie. Le maintien de l'unité de la FEN repose alors sur le respect du droit de tendance². Dans les années 1950, la FEN se compose majoritairement du Syndicat national des instituteurs (SNI), du syndicat national de l'enseignement secondaire (SNES) et du syndicat national des agents de l'éducation nationale (SNAEN). La FEN, très centrée sur l'éducation nationale accueille aussi le syndicat national de l'enseignement supérieur et de la recherche (SNESR), ce qui lui permet ainsi de sortir de son champ ministériel. En 1956, le SNESR se scinde en deux syndicats, le Syndicat national de l'enseignement supérieur (SNESUP) et Syndicat national des chercheurs scientifiques (SNCS). Il s'agit d'une période particulière puisqu'il existe une possibilité de double affiliation (adhésion à un syndicat de la FEN et à la CGT ou Force ouvrière). Maurice Thorez, secrétaire général du parti communiste, appelle à l'arrêt de la double affiliation. Le parti communiste souhaite en effet que les enseignants communistes adhèrent à la FEN et les autres personnels et ouvriers à la CGT. Hasard du calendrier ou pas, le SNPTES est créé alors qu'il est mis fin à ce système de double affiliation et, en opposition avec l'appel du parti communiste, il s'affilie à la FEN et non pas à la CGT. C'est dans ce contexte de restructuration du paysage syndical français, et dans un climat de Guerre froide naissant que le SNPTES fait ses premiers pas.

Dans les établissements d'enseignement supérieur, aux côtés des personnels titulaires de service dont les noms apparaissent aujourd'hui désuets (agents de service et garçons de laboratoire), travaillent des agents du Cadre spécial des Facultés et des Grands Établissements, personnels techniques de l'enseigne-

ment supérieur. Ces personnels, « hors statuts », provenant souvent du secteur privé, avec des formations et des savoir-faire variés, apportent aux facultés et aux laboratoires les spécialités de leurs métiers. Pour régulariser leur situation, en 1948, le tout premier statut des personnels techniques voit le jour. Mais les intégrations dans un nouveau corps de titulaires posent de nombreuses difficultés.

La revendication d'un statut et la reconnaissance du personnel technique de l'enseignement supérieur incitent un groupe de collègues, exerçant principalement à Paris, mais également en province à s'unir et à travailler ensemble à la défense de ces personnels. Le 21 avril 1953, l'Assemblée constitutive se tient au Collège de France³. Ce groupe est à l'origine de la création de notre syndicat. Marcel Bernier, Roger Delphins, Olivier Paulat et d'autres, sur lesquels nous rassemblons actuellement des documents, sont les personnages incontournables de ces débuts⁴. Ces fondateurs ont dû tout construire.

Les premiers statuts du Syndicat National du Personnel Technique de l'Enseignement Supérieur (S.N.P.T.E.S.) sont rédigés et adoptés⁵. Les seize articles qui composent ce document sont précis :

Art. 1^{er} – Il est fondé, entre les membres du personnel technique des laboratoires et des facultés de l'Enseignement Supérieur de PARIS et de la Province, (techniciens, aides-techniques principaux, aides techniques, aides de laboratoire spécialisés, aides de laboratoire) qui adhèrent aux présents statuts, un syndicat qui prend le titre de « SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ».

Art. 2 – Le syndicat est affilié à la Fédération de l'Education Nationale (autonome), les adhérents peuvent, s'ils le désirent, adhérer à la Centrale Confédérale de leur choix.

L'esprit et l'objectif du nouveau syndicat sont détaillés dans les articles 3 et 5.

² GEAY Bertrand, Le syndicalisme enseignant. La Découverte, « Repères », Paris, 2005, p. 7.

³ Dans le premier registre de comptes du syndicat conservé aux archives du SNPTES, il est précisé : « 21 avril, collecte à la réunion du 21.4 : 3650 [francs] »

⁴ Marcel Bernier inscrit dans la partie recettes du registre de comptes de 1953 les huit premières adhésions au syndicat en mai : Delphin Roger, 600 francs ; Baudier Bernard, 1200 francs ; Rousseau Léon, 600 francs ; Beaufils Yvonne, 750 francs ; Bourre Jean, 600 francs ; Astruc Robert (Poitiers), 600 francs ; Cercy Lucien (Clermont), 750 francs et Patiron Edmond, 1500 francs.

⁵ Archives du SNPTES, Choisy-le-Roi : Statuts du Syndicat National du Personnel Technique de l'Enseignement Supérieur de 1953.

Art. 3 – Le syndicat s'interdit dans ses assemblées toute discussion religieuse, politique ou philosophique. [...]

Art. 5 – Le syndicat a pour but la protection et la défense des intérêts corporatifs et l'amélioration de la situation de ses membres.

Les fondateurs ont ensuite élaboré le fonctionnement du syndicat. Son siège est fixé à Paris, 61 avenue de l'Observatoire (14^e arrondissement) mais il peut toutefois être modifié sur décision du bureau (Art. 6).

Un bureau est constitué et chacun de ses membres a un rôle bien précis :

Art. 9 – Le syndicat est administré par un bureau composé d'au moins 7 membres (éligibles tous les deux ans), à savoir : - 1 secrétaire général - 3 secrétaires adjoints - 1 trésorier - 1 archiviste - 1 trésorier-adjoint.

Art. 10 – Le bureau est élu pour deux ans, au scrutin secret, par l'ensemble des adhérents à jour de leurs cotisations. Les membres du bureau sortant sont rééligibles.

Art. 11 – Le bureau statue, dans le cadre des décisions prises par le congrès, sur toutes les questions intéressant le syndicat.

Art. 12 – Les secrétaires sont chargés de la rédaction, des procès-verbaux, de la correspondance, de la rédaction et de l'envoi des convocations. Toutes pièces, documents ou rapports concernant le syndicat doivent leur être adressés. Le secrétaire général ou ses délégués signe tous les actes administratifs sous le couvert du bureau national.

Art. 13 – Le trésorier centralise les fonds, rend compte tous les 6 mois de l'état de sa caisse. A la réunion qui précède le congrès, il peut être tenu de présenter la totalité des sommes indiquées à son livre de caisse, défalcation faite des dépenses et des dépôts qu'il aura pu effectuer sur l'ordre du Bureau national.

Elément constitutif et primordial du syndicat, dès les premiers statuts, est instaurée la tenue d'un congrès obligatoire.

Art. 14 – Un congrès est convoqué tous les deux ans par le Bureau. Il discute le rapport d'activité présenté par le secrétaire général, le rapport financier présenté par le trésorier et toutes autres questions portées à son ordre du jour par le bureau et par les sections. Tous les adhérents du syndicat à jour de leurs cotisations peuvent y assister ; ceux qui en sont empêchés peuvent confier à un camarade le mandat de les y représenter. Toutes les fois qu'il sera nécessaire, des congrès extraordinaires pourront être convoqués par le bureau qui en fixera l'ordre du jour.

Ce document constitue en quelque sorte « l'acte de naissance » de notre syndicat. Le 27 avril 1953, le SNPTES dépose ses statuts à la préfecture de la Seine⁶.

Une vingtaine de personnes élisent un bureau et le premier secrétaire général du SNPTES, Marcel Bernier, en juin 1953. Il s'agit du premier congrès du SNPTES. Le 22 juin, deux mois seulement après sa création, la commission administrative de la FEN accepte l'affiliation du SNPTES (Pour : 14 voix, Contre : 3 et Abstentions : 4). À la fin de l'année 53, le SNPTES compte 76 adhérents⁷. Il poursuit son implantation en province (Alger, Clermont-Ferrand, Bordeaux, Grenoble, Lyon, Marseille, Nancy, Poitiers, Strasbourg et Toulouse). Le secrétaire général de la FEN, Adrien Lavergne (1945-1956) soutient et aide ce nouveau syndicat.

⁶ Archives de Paris, cote 3110W 140 registre d'enregistrement de la création des syndicats en préfecture de Paris pour la période de 1947 à 1964

⁷ En mai, huit adhésions ; en juin, vingt-huit ; en juillet, cinq ; en octobre, dix ; en novembre, seize et en décembre, neuf. Archives du SNPTES, registre de comptes du SNPTES, année 1953



Marcel Bernier secrétaire général du SNPTES de 1953 à 1966
(avec une interruption d'un an en 1963)



INGÉNIEURS DE RECHERCHE, INGÉNIEURS D'ÉTUDES ET ASSISTANTS INGÉNIEURS :

**IL FAUT COMPLÈTEMENT RESTRUCTURER LA
CATÉGORIE A DES ITRF !**

Le SNPTES se félicite d'avoir obtenu de réelles avancées, ces dernières années, pour les corps de catégorie A de la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation (augmentation de la valeur du point d'indice, revalorisation indemnitaire, augmentation des possibilités de promotion, amélioration des grilles indiciaires, fusion des deux premiers grades du corps des ingénieurs de recherche...). Néanmoins, le SNPTES considère que, bien que nécessaires, certaines de ces mesures ne sont malheureusement que des sparadraps sur des jambes de bois.

Pour le SNPTES, il faut complètement restructurer et revaloriser la catégorie A des ITRF. C'est la raison pour laquelle, le SNPTES continue de mener des actions auprès des ministères chargés de la fonction publique, de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, pour que les corps des assistants ingénieurs, d'ingénieurs d'études et des ingénieurs de recherche puissent également être revalorisés.

Le PPCR prévoyait d'« Harmoniser les carrières et les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique. » et l'accord du 14 octobre 2020 d'appliquer la convergence indemnitaire. On ne peut qu'être indigné que ces engagements ne soient toujours pas mis en œuvre. Pour le SNPTES, il est clair que nous sommes encore loin du compte. Les obstacles sont multiples, à commencer par l'absence de soutien de la part de certains interlocuteurs institutionnels et le manque d'ambition revendicative des autres syndicats. Alors que le ministre chargé de la fonction publique vient d'annoncer des négociations en vue d'une « réforme de l'architecture statutaire et des rémunérations », le SNPTES revendique une amélioration générale des carrières. Cela passe obligatoirement par une réduction du nombre de corps et un alignement des échelles de rémunération et des régimes indemnitaires sur le mieux-disant de la fonction publique. Les corps des ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation ne doivent pas continuer d'être les parias de notre ministère et de la fonction publique.

Le SNPTES a besoin de votre adhésion pour poursuivre ses actions de défense et de développement des intérêts des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation.

**Le bilan
de l'action
du SNPTES
sur le dernier
mandat (PPCR + accord LPR) :**

Ingénieurs de recherche :

- revalorisation de la valeur du point d'indice ;
- revalorisation indiciaire en complément de la mesure « transfert primes/points » ;
- création d'un tableau d'avancement au choix pour l'accès à la hors classe ;
- création d'un échelon spécial (HEB) au sommet de la hors classe ;
- augmentation du taux de promotion pour l'accès à la hors classe ;
- fusion des deux premiers grades ;
- démarrage de la mise en œuvre de la convergence indemnitaire.

Ingénieurs d'études :

- revalorisation de la valeur du point d'indice ;
- revalorisation indiciaire en complément de la mesure « transfert primes/points » ;
- alignement des indices sommitaux sur les autres filières ;
- fusion de la 1^{re} et de la hors classe ;
- augmentation du taux de promotion pour l'accès au corps des ingénieurs de recherche grâce à deux mesures :
 1. restructuration de la filière ITRF (100 promotions en plus)
 2. passage à deux promotions par liste d'aptitude pour cinq recrutements (1/5 actuellement et 1/6 avant 2017) de 2023 à 2027
- démarrage de la mise en œuvre de la convergence indemnitaire.

Assistants ingénieurs :

- revalorisation de la valeur du point d'indice ;
- revalorisation indiciaire en complément de la mesure « transfert primes/points » ;
- augmentation du taux de promotion pour l'accès au corps des ingénieurs d'études grâce à deux mesures :
 1. restructuration de la filière ITRF (600 promotions en plus)
 2. passage à une promotion par liste d'aptitude pour trois recrutements au lieu de un pour cinq auparavant ;
- démarrage de la mise en œuvre de la convergence indemnitaire.



TECHNICIENS :

LES DERNIÈRES RÉFORMES DU CORPS DES TECHNICIENS N'ONT PAS ÉTÉ SATISFAISANTES.

La dernière véritable réforme date de 2011. Elle a apporté quelques avancées pour les techniciens de classe supérieure et exceptionnelle. Par contre, elle a pénalisé les techniciens de classe normale qui ne peuvent plus accéder, par examen professionnel, directement à la classe exceptionnelle, sans passer au préalable par la classe supérieure et il leur faut désormais plus d'années pour accéder au dernier échelon de la classe normale.

Le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) aurait pu être l'occasion de rectifier cette erreur. Malheureusement, il l'a, au contraire, accentuée. Les corps de catégorie B semblent complètement oubliés de la fonction publique, ce qui a une incidence négative pour les techniciens, mais également pour les adjoints techniques promus dans ce corps.

Heureusement, pour notre secteur, l'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières, signé par le SNPTES, permettra à 1 810 techniciens de bénéficier d'une promotion dans le corps des assistants ingénieurs (à ces 1 810 promus s'ajoutent les bénéficiaires d'une liste d'aptitude classique ou les lauréats des concours d'ASI). Cet accord contient également un engagement du ministère d'appliquer le principe de convergence indemnitaire. Ainsi, les montants de primes versées aux techniciens vont progressivement être augmentés pour atteindre les montants moyens de la fonction publique. Le SNPTES exige un alignement sur les montants les plus favorables et la prise en compte des primes et indemnités dans le calcul de la pension.

Le SNPTES revendique également pour les techniciens une réduction du nombre de grades qui, en passant de trois à deux, permettrait une évolution de carrière plus rapide. Cette restructuration doit évidemment s'accompagner d'une revalorisation de l'échelonnement indiciaire.

Le SNPTES revendique la suppression du corps des assistants ingénieurs ce qui permettrait aux techniciens d'être promus directement dans le corps des ingénieurs d'études. Ce ne serait que justice puisque les corps homologues des filières administratives (secrétaire) et des bibliothèques (bibliothécaire assistant spécialisé) bénéficient depuis toujours d'un accès respectif aux corps des attachés et des bibliothécaires qui sont similaires à celui des ingénieurs d'études.

ADJOINTS TECHNIQUES :

POUR LE SNPTES, IL EST IMPÉRATIF DE METTRE FIN AU SOUS-CLASSEMENT !

Même si la baisse du pouvoir d'achat concerne l'ensemble des fonctionnaires, il est évident que cette problématique a un impact beaucoup plus important sur les adjoints techniques qui perçoivent des salaires dérisoires au regard de l'augmentation du coût de la vie. Une fois les loyers, les crédits et autres charges payés, ce qu'il est convenu d'appeler « *le reste à vivre* » n'existe malheureusement pas pour une majorité de plus en plus importante des adjoints techniques.

Même si elle était attendue et bien venue, la revalorisation de la valeur du point d'indice n'apporte aucune réponse satisfaisante aux personnels dont les indices sont les plus bas de la fonction publique. Les colmatages indemnitaires (GIPA, prime de Noël, complément indemnitaire annuel, etc.) ne règlent pas non plus de manière durable la problématique du pouvoir d'achat et de la reconnaissance de nos métiers, de nos compétences et de nos niveaux de responsabilité. Le SNPTES constate également que de nombreux collègues devraient être reclassés et recrutés directement en catégorie B voire A. C'est pourquoi le SNPTES revendique le reclassement de tous les adjoints techniques exerçant des fonctions de catégorie B dans le corps des techniciens, et la modification des règles de classement suite à une promotion (minimum + 60 points d'indice). Il convient également de mettre fin au sous-classement dès l'embauche, en ouvrant plus de concours de techniciens et en interdisant les recrutements dans le corps des adjoints techniques de personnels qualifiés relevant de la catégorie B et non pas C.

Le SNPTES est tout de même fier d'avoir obtenu grâce à la négociation et à la signature de l'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières, la mise en œuvre d'une liste d'aptitude exceptionnelle qui permettra à 2 500 adjoints techniques de bénéficier d'une promotion dans le corps des techniciens. A ces 2 500 promus s'ajoutent les bénéficiaires de la liste d'aptitude « *classique* » et les lauréats des concours de techniciens. Cet accord contient également un engagement du ministère d'appliquer le principe de convergence indemnitaire. Ainsi, les montants de primes versées aux adjoints techniques vont progressivement être augmentés pour atteindre les montants moyens de la fonction publique. Le SNPTES exige un alignement sur les montants les plus favorables et la prise en compte des primes et indemnités dans le calcul de la pension.

Alors que le ministre chargé de la fonction publique vient d'annoncer des négociations en vue d'une « *réforme de l'architecture statutaire et des rémunérations* », le SNPTES revendique également pour les adjoints techniques une augmentation importante des salaires et l'intégration des primes dans le salaire.



LA GIPA (GARANTIE INDIVIDUELLE DE POUVOIR D'ACHAT) DE NOUVEAU PROLONGÉE EN 2023

Instaurée en 2008, la GIPA se révèle toujours, hélas, le seul outil qu'a trouvé l'État pour compenser la perte de pouvoir d'achat des agents publics dont le traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'inflation malgré la faible augmentation du point d'indice ! La mesure dite « exceptionnelle » de prime de pouvoir d'achat 2023, pour certains agents publics, n'est pas une mesure pérenne apportant une réponse efficace.

Le SNPTES-UNSA, continue de dénoncer le niveau scandaleusement insuffisant des rémunérations dans la fonction publique d'un pays comme la France...

Pour la période de référence du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022, le taux de l'inflation et les valeurs annuelles du point prises en compte pour le calcul de la GIPA sont fixés comme suit, par arrêté du 11 août 2023 :

- taux de l'inflation : + 8,19 % ;
- valeur moyenne du point en 2018 : 56,2323 euros ;
- valeur moyenne du point en 2022 : 57,2164 euros.

A savoir :

- contractuels : pour y avoir droit, avoir été employé de manière continue par le même employeur public sur la période considérée ;
- emploi fonctionnel en 2018 ou en 2022 : pas éligibles ;
- grade dont l'indice sommital est supérieur à la hors-échelle B : pas éligibles ;
- poste à l'étranger ; si en poste au 31 décembre 2022, pas éligibles ;
- DOM et COM : les majorations de rémunération ne sont pas prises en compte dans le calcul.

L'augmentation de 1,5% du point d'indice obtenue en juillet dernier ne peut être une réponse suffisante. La seule réponse valable et efficace serait ce que revendique le SNPTES depuis toujours : une augmentation régulière de la valeur du point d'indice et une véritable revalorisation des grilles indiciaires.

NOTRE COMBAT CONTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS

Le SNPTES, sur le terrain, combat toutes les formes de discriminations, qu'elles soient liées : au genre, à l'âge, à la grossesse, au handicap, aux origines, à la situation familiale, à la maladie, aux orientations sexuelles, aux idées philosophiques ou religieuses, aux opinions politiques, à l'appartenance syndicale, etc.



ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

Pour le SNPTES, le syndrome d'épuisement professionnel (Burn out), dont sont victimes certains de nos collègues, et dont les conséquences perdurent parfois tout au long de la vie, doit être reconnu comme maladie professionnelle. Tout doit être mis en place pour que ce mal ne se développe pas (meilleures conditions de travail, respect des temps, lutte contre les surcharges professionnelles et l'inflation des demandes, utilisation raisonnée des messages électroniques, mise en place de procédés d'alerte et de détection, combat contre l'isolement professionnel, etc.).



Un calculateur GIPA est en ligne à l'adresse : <https://www.unsa-fp.org/archives/calcullette-gipa-2023.php>

L'ACTION SOCIALE, LE GRAND RETARD

L'action sociale doit avoir pour vocation l'amélioration des conditions des personnels en se recentrant sur la notion de solidarité et d'urgence. Au nom du principe d'égalité, le SNPTES rappelle que l'ensemble des personnels que nous représentons doit bénéficier des mêmes niveaux de prestations que les personnels des autres ministères.

Le SNPTES constate que l'accès à l'action sociale ministérielle ne répond toujours pas, en l'état, aux attentes des personnels. Il existe des différences de traitement selon les établissements et services du fait de l'absence de véritables politiques et du manque de moyens dédiés à l'action sociale. Les actions

d'initiatives locales (établissements et rectorats) ne sauraient être une réponse adaptée, le SNPTES exige que tous les personnels, quel que soit leur lieu d'affectation, bénéficient des mêmes prestations.

Le SNPTES ne saurait se satisfaire d'une politique à minima. Dans cet esprit, une présentation annuelle des plans et des budgets ministériels d'action sociale doit être faite auprès des comités sociaux d'administration ministériels, permettant ainsi d'engager un véritable dialogue sur les choix d'orientations stratégiques de l'action sociale.

DISCRIMINATIONS À L'ENCONTRE DES FEMMES



Même si les choses évoluent positivement grâce à certaines initiatives institutionnelles, le SNPTES rappelle que certaines collègues font parfois toujours l'objet de discriminations, tant en matière de rémunération, de carrière que de droits à congés. Ainsi, quelques établissements classent toujours les dossiers de promotion en se basant sur l'ancienneté de service public, tout en sachant très bien que ce critère exclut, de facto, les mères de famille qui ont interrompu leur carrière pendant plusieurs années. D'autres se permettent de réduire les droits à congés annuels ou ARTT suite aux congés maternité ou adoption, alors que ceux-ci sont considérés comme du temps de travail effectif et ne modifient donc pas ces droits. De plus tout fonctionnaire a droit à bénéficier d'un report de ses congés annuels après son congé de maternité, dans l'hypothèse d'une situation de coïncidence de deux périodes de congés. Pour rappel, un congé de maternité n'est pas une période de repos pour les femmes, comme semblent le penser quelques supérieurs hiérarchiques rétrogrades, qui diminuent les jours de congés en cas de maternité ! Dans d'autres établissements, les collègues femmes ITRF se voient délibérément écartées de certaines fonctions.

Enfin, parfois, les comportements et les propos sexistes perdurent sans que les directions ne trouvent rien à redire.

HANDICAP

Le SNPTES rappelle que 12 millions de personnes en France sont touchées par un handicap et que 80 % des handicaps sont invisibles. Les 5 grandes catégories de handicap : moteur ; sensoriel (visuel, auditif) ; psychique (pathologies perturbant la personnalité) ; mental (déficiences intellectuelles) ; maladies invalidantes (par exemple un cancer). Dans le contexte actuel d'allongement de la vie au travail, d'accélération des rythmes auxquels nous sommes soumis, et d'explosion prévue des maladies psychiques (troubles de la personnalité, bipolaires, TOC, schizophrénies), mentales, et des troubles DYS, la possibilité de pouvoir travailler doit demeurer une question essentielle. Pour le SNPTES, il est urgent de prévoir la mise en place, par un service dédié, de procédures destinées à accompagner et à protéger les personnels concernés.

Pour le SNPTES, l'action du FIPHFP en faveur de l'insertion et du maintien en emploi doit être renforcée et les établissements et services doivent mettre en œuvre une réelle politique du handicap. Cette dernière doit faire partie intégrante de celle des ressources humaines. De même, la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) doit systématiquement s'accompagner de propositions de compensations du handicap. Pour le SNPTES, l'information et la formation des personnels et étudiants sont des préalables indispensables à toute politique handicap. Cette dernière doit faire partie intégrante de la gestion des ressources humaines et non être un objet à part. Le SNPTES rappelle que tout employeur a l'obligation de recruter des travailleurs handicapés pour une proportion d'au moins 6 % de l'effectif total de ses salariés.

LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL, ÊTRE HEUREUX D'ALLER TRAVAILLER

Pour le SNPTES, il est indispensable de faire évoluer nos établissements et services vers une meilleure prise en compte de l'humain au travail. Aucun d'entre nous ne doit partir au travail avec la boule au ventre !

La formation initiale et continue des encadrants constitue un des piliers de l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

La possibilité de télétravailler constitue l'un des leviers offerts aux personnels pour améliorer la qualité de vie au travail en permettant de mieux concilier les temps de vie professionnels et personnels. Pour le SNPTES, le télétravail doit cependant être encadré afin d'éviter certaines dérives : isolement social ; atteinte à la vie privée ; augmentation du nombre d'heures travaillées ; inégalité de traitement entre ceux qui en bénéficient et ceux dont les fonctions rendent impossible le télétravail (ils sont nombreux dans nos établissements et services).

Dans le contexte d'hyperconnectivité actuel, le SNPTES revendique le droit à la déconnexion afin de mieux respecter nos temps de repos et congés, et notre vie privée.

Afin d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, le SNPTES demande que les établissements et services mettent en place :

- des chartes des temps qui permettent par exemple de professionnaliser l'organisation des réunions. Celles-ci doivent : commencer et terminer à l'heure ; être d'une durée raisonnable ; ne pas commencer en fin d'après midi. Ces chartes doivent aussi aborder la bonne utilisation des messages électroniques (courriels et textos) et du téléphone.
- une véritable organisation du travail concertée avec les agents ;
- une véritable écoute de vos problématiques métiers ;
- une amélioration du cadre de travail.



LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Pour le SNPTES, il est plus que temps que nos établissements et services mettent en œuvre des plans d'actions pour lutter contre ces risques auxquels nous sommes exposés. Le SNPTES rappelle l'utilité de la prévention des risques psychosociaux (RPS), des cellules RPS avec garantie d'anonymat dès la prise en charge (pour écouter, orienter en cas de souffrance, alerter et s'assurer de la protection).

Pour le SNPTES, la prévention de ces risques ne doit pas se limiter à de beaux discours qui ne sont pas toujours suivis de réalisations concrètes. Ces risques, à plus forte raison dans nos secteurs particulièrement exposés, doivent aboutir sur une politique et des moyens qui, à terme, devraient permettre de réduire de manière importante ces risques et leurs répercussions sur les agents.

Pour le SNPTES, il faut : réduire les tensions au travail ; redonner plus d'autonomie et de marge de manœuvre à chacun ; favoriser le dialogue et les échanges ; donner aux instances représentatives des personnels les moyens de leur action ; veiller au respect des règles professionnelles et déontologiques des valeurs portées par la Fonction publique.

PRESSIONS CONTRE LES SENIORS

Le SNPTES s'insurge contre les pressions dont font l'objet certains collègues lorsqu'ils approchent ou ont dépassé 60 ou 62 ans. Il constate ainsi que quelques directions ou supérieurs hiérarchiques, par des moyens divers, lourds et insistants, poussent parfois les collègues à demander, de manière anticipée, leurs départs en retraite.

Pour le SNPTES, c'est à chaque agent de décider, librement, du moment opportun de son départ. Ce choix de rester travailler est certes lié à la passion et à l'intérêt des fonctions exercées (il n'est pas toujours facile de « décrocher »), mais il est, le plus souvent, aussi lié au fait que le montant des retraites, lorsque l'on part tôt, n'est pas assez élevé pour pouvoir vivre dignement.

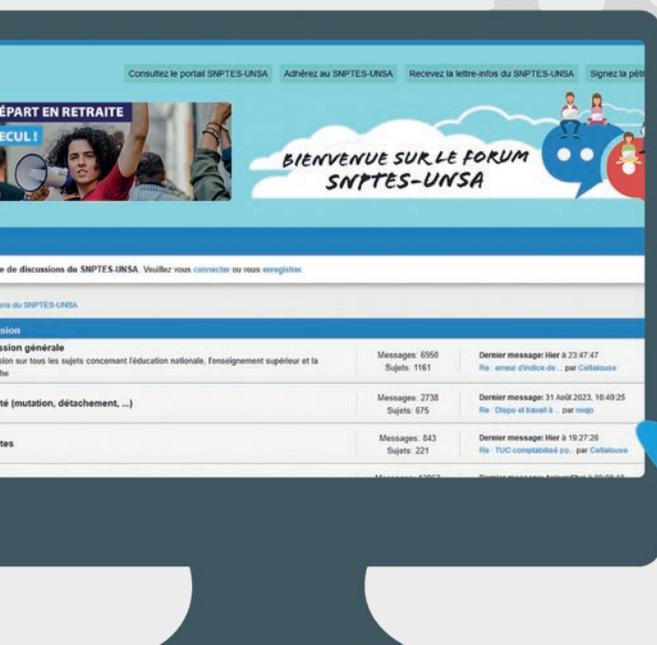
VIOLENCE, HARCÈLEMENT ET SEXISME. TOLÉRANCE ZÉRO !

Le SNPTES ne peut accepter la multiplication des cas de violences physiques et morales au sein de nos établissements et services.

Le SNPTES exige la mise en œuvre effective de politiques de prévention, d'assistance et de protection des victimes :

- campagnes de sensibilisation ;
- enquêtes auprès des étudiantes et étudiants et des personnels ;
- formations et ateliers sur l'égalité entre les femmes et les hommes et sur les formes de harcèlement ;
- partenariat avec des associations ;
- mise en place de cellules d'écoute ;
- information des procédures à disposition des victimes (dépôts de plainte, procédures disciplinaires, saisine des instances, protection fonctionnelle, etc).

Le SNPTES s'engage et lutte, au jour le jour, contre ces comportements d'une autre époque.



POUR DES MOBILITÉS VOLONTAIRES

Chaque fonctionnaire doit pouvoir utiliser les dispositifs de mobilité prévus par la loi pour répondre à son souhait d'évolution de carrière ou à des changements dans sa vie personnelle : mutation interne et externe, détachement, intégration, mise à disposition, disponibilité, etc.



Le SNPTES rappelle que les établissements et services doivent respecter leur obligation réglementaire de faire connaître au personnel tous les emplois vacants. Pour cela, le SNPTES demande leur publication via les dispositifs existants : listes de diffusion internes à l'établissement ou au service, intranet, affichage, bourses à l'emploi ministérielles et interministérielles, etc.

Une réelle publicité des postes vacants doit également être faite au sein des établissements et services afin de permettre aux collègues qui le désirent de changer de service ou de fonction par mutation interne. D'autre part, le SNPTES demande que les directions ne freinent pas la volonté de mobilité des personnels en se montrant parfois trop sélectifs dans l'étude des dossiers ou en recourant à des profils trop ciblés ou en bloquant certaines demandes de départ en mobilité.

Le SNPTES rappelle son opposition à toute mobilité imposée. La mobilité géographique ou fonctionnelle doit être choisie et non subie ! Nous rappelons notre opposition totale à la mobilité imposée à la suite d'une promotion par liste d'aptitude.

En cas de réorganisation de service, toutes les précautions doivent être prises pour préserver l'équilibre professionnel et personnel des agents. Cela doit se faire en concertation avec les personnels et en leur proposant la formation nécessaire à l'adaptation à leurs nouveaux emplois.

Enfin, pour le SNPTES, les instances et nos élus doivent pouvoir exercer pleinement leur rôle de contrôle au sujet des questions de mobilité.

ÉCHELONNEMENT INDICIAIRE DES ITRF

INGÉNIEURS DE RECHERCHE

LES TABLEAUX CI-CONTRE INDIQUENT :

Le traitement mensuel brut, hors prélèvements salariaux pour l'année universitaire 2023 - 2024.

Pour les zones 1 et 2, il faut ajouter l'indemnité de résidence respectivement 3 % et 1 % du traitement brut.

La valeur du point d'indice annuel au 1^{er} juillet 2023 passe à **59,0734 €** (soit 4,92 € par mois).

Ingénieur de recherche hors classe			
Échelons	Durée d'échelon	IM	Traitement brut
6 ^e	-	1067	5 252,61 €
Hors échelle B	1 an	1013	4 986,78 €
	1 an	972	4 784,95 €
5 ^e	-	972	4 784,95 €
Hors échelle A	1 an	925	4 553,57 €
	1 an	890	4 381,28 €
4 ^e	3 ans	830	4 085,91 €
3 ^e	2 ans 6 mois	756	3 721,62 €
2 ^e	2 ans	680	3 347,49 €
1 ^{er}	2 ans	608	2 993,05 €

Ingénieur de recherche			
Échelons	Durée d'échelon	IM	Traitement brut
10 ^e	Terminal	830	4 085,91 €
9 ^e	3 ans	806	3 967,76 €
8 ^e	2 ans 6 mois	756	3 721,62 €
7 ^e	2 ans 6 mois	680	3 347,49 €
6 ^e	2 ans	608	2 993,05 €
5 ^e	2 ans	572	2 815,83 €
4 ^e	2 ans	540	2 658,30 €
3 ^e	1 an 6 mois	513	2 525,39 €
2 ^e	1 an 6 mois	486	2 392,47 €
1 ^{er}	1 an	460	2 264,48 €

LE FORUM SNPTES (<https://forum.snptes.fr>)

Le forum du SNPTES (<https://forum.snptes.fr>) est un espace de discussion publique, privilégiant les échanges d'ordre professionnel et syndical.

Il est entièrement libre d'accès. Il vous permettra de nous questionner et d'obtenir gratuitement une réponse à votre demande.

UTILISATION DU FORUM

1. S'enregistrer

Pour devenir membre du forum SNPTES, le visiteur doit obligatoirement s'inscrire. En cliquant sur le lien « *vous enregistrer* » du menu principal sous le bouton accueil, l'utilisateur accède au formulaire d'inscription, après avoir accepté l'accord d'inscription. Il fournit à sa convenance un identifiant, une adresse courriel valide, un mot de passe et répond au petit questionnaire de protection anti-spam.

Il active son enregistrement en cliquant sur le bouton « *J'accepte les conditions de ce document et j'ai au moins 18 ans* ».

L'administrateur du forum reçoit en retour un courriel d'approbation qui lui permet d'autoriser ou non, l'inscription de ce nouveau membre.



ASTUCE

Chaque fil de discussion peut être suivi depuis sa messagerie.

Le bouton "Pas d'alerte ou d'email" puis "Recevoir les emails et alertes" permet aux membres de s'abonner, par courriel, à une notification de réponses au sujet concerné.

2. Se connecter

Pour entamer une discussion, l'invité nouvellement membre du forum doit s'identifier en cliquant sur le lien « *vous connecter* » du menu principal de la page d'accueil. Il accède ainsi au formulaire d'identification (identifiant et mot de passe) qu'il doit, une fois rempli, valider en cliquant sur le bouton « *connexion* ».

INGÉNIEURS D'ÉTUDES ET ASSISTANTS INGÉNIEURS DE RECHERCHE ET DE FORMATION



INGÉNIEUR D'ÉTUDES HORS CLASSE

grades et échelons	durée d'échelon	indice majoré	traitement brut
10 ^e	Terminal	821	4 041,61 €
9 ^e	3 ans	806	3 967,76 €
8 ^e	3 ans	781	3 844,69 €
7 ^e	2 ans 6 m	750	3 692,09 €
6 ^e	2 ans 6 m	718	3 534,56 €
5 ^e	2 ans 6 m	694	3 416,41 €
4 ^e	2 ans 6 m	662	3 258,88 €
3 ^e	2 ans 6 m	632	3 111,20 €
2 ^e	2 ans	605	2 978,28 €
1 ^{er}	2 ans	575	2 830,60 €

INGÉNIEUR D'ÉTUDES CLASSE NORMALE

grades et échelons	durée d'échelon	indice majoré	traitement brut
14 ^e	Terminal	673	3 313,03 €
13 ^e	3 ans	637	3 135,81 €
12 ^e	2 ans	620	3 052,13 €
11 ^e	2 ans	599	2 948,75 €
10 ^e	2 ans	577	2 840,45 €
9 ^e	2 ans	555	2 732,14 €
8 ^e	2 ans	533	2 623,84 €
7 ^e	1 an 6 m	510	2 510,62 €
6 ^e	1 an 6 m	485	2 387,55 €
5 ^e	1 an 6 m	464	2 284,17 €
4 ^e	1 an 6 m	442	2 175,87 €
3 ^e	1 an 6 m	423	2 082,34 €
2 ^e	1 an 6 m	411	2 023,26 €
1 ^{er}	1 an	390	1 919,89 €

ASSISTANT INGÉNIEUR

grades et échelons	durée d'échelon	indice majoré	traitement brut
16 ^e	Terminal	627	3 086,59 €
15 ^e	3 ans	617	3 037,36 €
14 ^e	3 ans	593	2 919,21 €
13 ^e	3 ans	577	2 840,45 €
12 ^e	2 ans	560	2 756,76 €
11 ^e	2 ans	543	2 673,07 €
10 ^e	2 ans	526	2 589,38 €
9 ^e	2 ans	509	2 505,70 €
8 ^e	2 ans	492	2 422,01 €
7 ^e	2 ans	475	2 338,32 €
6 ^e	2 ans	458	2 254,63 €
5 ^e	2 ans	441	2 170,95 €
4 ^e	2 ans	424	2 087,26 €
3 ^e	2 ans	407	2 003,57 €
2 ^e	1 an 6 m	390	1 919,89 €
1 ^{er}	1 an 6 m	371*	1 826,35 €

+3 pts

* Mesure spécifique « bas de grille » - Points d'indices majorés supplémentaires pour rétablir la progressivité des rémunérations, sur la base du relèvement de l'indice minimum de traitement (IMT) au niveau du SMIC en 2023. (p.23 et 24)

TECHNICIENS ET ADJOINTS TECHNIQUES DE RECHERCHE ET DE FORMATION



TECHNICIEN RECHERCHE ET FORMATION CLASSE EXCEPTIONNELLE			
Échelons	durée d'échelon	Indice majoré	Traitement brut
11 ^e	Terminal	587	2 889,67 €
10 ^e	3 ans	569	2 801,06 €
9 ^e	3 ans	551	2 712,45 €
8 ^e	3 ans	534	2 628,77 €
7 ^e	3 ans	508	2 500,77 €
6 ^e	3 ans	484	2 382,63 €
5 ^e	2 ans	465	2 289,09 €
4 ^e	2 ans	441	2 170,95 €
3 ^e	2 ans	419	2 062,65 €
2 ^e	2 ans	404	1 988,80 €
1 ^{er}	1 an	392	1 929,73 €

ADJOINT TECHNIQUE RECHERCHE ET FORMATION PRINCIPAL 1 ^{RE} CLASSE			
Échelons	Durée d'échelon	Indice majoré	Traitement brut
10 ^e	Terminal	473	2 328,48 €
9 ^e	3 ans	450	2 215,25 €
8 ^e	3 ans	430	2 116,80 €
7 ^e	3 ans	415	2 042,96 €
6 ^e	2 ans	403	1 983,88 €
5 ^e	2 ans	393	1 934,65 €
4 ^e	2 ans	380	1 870,66 €
3 ^e	2 ans	371*	1 826,35 €
2 ^e	1 an	370*	1 821,43 €
1 ^{er}	1 an	368*	1 811,58 €

+3 pts
+9 pts
+7 pts

TECHNICIEN RECHERCHE ET FORMATION CLASSE SUPÉRIEURE			
Échelons	durée d'échelon	Indice majoré	Traitement brut
12 ^e	Terminal	534	2 628,77 €
11 ^e	4 ans	504	2 481,08 €
10 ^e	3 ans	480	2 362,94 €
9 ^e	3 ans	461	2 269,40 €
8 ^e	3 ans	452	2 225,10 €
7 ^e	3 ans	436	2 146,33 €
6 ^e	2 ans	416	2 047,88 €
5 ^e	2 ans	401	1 974,04 €
4 ^e	2 ans	390	1 919,89 €
3 ^e	2 ans	379	1 865,73 €
2 ^e	1 an	372*	1 831,28 €
1 ^{er}	1 an	371*	1 826,35 €

+3 pts
+8 pts

ADJOINT TECHNIQUE RECHERCHE ET FORMATION PRINCIPAL 2 ^E CLASSE			
Échelons	Durée d'échelon	Indice majoré	Traitement brut
12 ^e	Terminal	420	2 067,57 €
11 ^e	4 ans	412	2 028,19 €
10 ^e	3 ans	404	1 988,80 €
9 ^e	3 ans	392	1 929,73 €
8 ^e	2 ans	380	1 870,66 €
7 ^e	2 ans	372*	1 831,28 €
6 ^e	1 an	371*	1 826,35 €
5 ^e	1 an	369*	1 816,51 €
4 ^e	1 an	368*	1 811,58 €
3 ^e	1 an	365*	1 796,82 €
2 ^e	1 an	364*	1 791,89 €
1 ^{er}	1 an	362*	1 782,05 €

+2 pts
+6 pts
+8 pts
+7 pts
+4 pts
+3 pts
+1 pt

TECHNICIEN RECHERCHE ET FORMATION CLASSE NORMALE			
Échelons	durée d'échelon	Indice majoré	Traitement brut
13 ^e	Terminal	503	2 476,16 €
12 ^e	4 ans	477	2 348,17 €
11 ^e	3 ans	457	2 249,71 €
10 ^e	3 ans	441	2 170,95 €
9 ^e	3 ans	431	2 121,72 €
8 ^e	3 ans	415	2 042,96 €
7 ^e	2 ans	396	1 949,42 €
6 ^e	2 ans	381	1 875,58 €
5 ^e	2 ans	372*	1 831,28 €
4 ^e	1 an	371*	1 826,35 €
3 ^e	1 an	370*	1 821,43 €
2 ^e	1 an	369*	1 816,51 €
1 ^{er}	1 an	368*	1 811,58 €

+3 pts
+8 pts
+9 pts
+8 pts
+7 pts

ADJOINT TECHNIQUE RECHERCHE ET FORMATION			
Durée d'échelon	Durée d'échelon	Indice majoré	Traitement brut
11 ^e	Terminal	382	1 880,50 €
10 ^e	4 ans	372	1 831,28 €
9 ^e	3 ans	371*	1 826,35 €
8 ^e	3 ans	368*	1 811,58 €
7 ^e	3 ans	367*	1 806,66 €
6 ^e	1 an	366*	1 801,74 €
5 ^e	1 an	365*	1 796,82 €
4 ^e	1 an	364*	1 791,89 €
3 ^e	1 an	363*	1 786,97 €
2 ^e	1 an	362*	1 782,05 €
1 ^e	1 an	361*	1 777,12 €

+8 pts
+7 pts
+6 pts
+5 pts
+4 pts
+3 pts
+2 pts
+1 pt
0 pt

CONDITIONS DE PROMOUVABILITÉ DES ITRF LISTE D'APTITUDE - Changement de corps

Liste d'aptitude	Corps d'origine	Durée des services
IGR	IGE	<ul style="list-style-type: none"> • 9 ans de services publics • 3 ans au moins en catégorie A
IGE	ASI	<ul style="list-style-type: none"> • 9 ans de services publics • 3 ans au moins en catégorie A
ASI	TRF	<ul style="list-style-type: none"> • 8 ans de services publics • 3 ans au moins en catégorie B
TRF	ATRF	<ul style="list-style-type: none"> • 9 ans de services publics

TABLEAUX D'AVANCEMENT - Changement de grade

Tableaux d'avancement	Grades d'origine	Durée des services
IGR hors classe échelon spécial au choix	IGR HC	<u>Vivier 1</u> <ul style="list-style-type: none"> • IGR HC détaché sur emploi fonctionnel à indice terminal égal à la hors échelle A ou, • IGR HC occupant des fonctions de direction d'encadrement, de coordination ou de recherche reconnue au niveau international au cours des quatre années précédant l'établissement du tableau d'avancement
		<u>Vivier 2</u> Dans la limite de 20 % des IGR HC/1an, <ul style="list-style-type: none"> • + 3 ans dans le 4^e échelon IGR HC
IGR hors classe par examen pro.	IGR	<ul style="list-style-type: none"> • 6^e échelon • + 8 ans de services effectifs en IGR
IGR hors classe au choix	IGR	<ul style="list-style-type: none"> • 8^e échelon
IGE hors classe au choix	IGE cl. normale	<ul style="list-style-type: none"> • 8^e échelon • + 1 an dans l'échelon • + 9 ans de services effectifs en catégorie A
TECH classe exceptionnelle par examen pro.	TCH cl. supérieure	<ul style="list-style-type: none"> • 6^e échelon • + 3 ans de services effectifs en catégorie B
TECH classe exceptionnelle au choix	TCH cl. supérieure	<ul style="list-style-type: none"> • 7^e échelon • + 1 an d'ancienneté dans l'échelon • + au moins 5 ans de services publics dans un corps cadre d'emploi ou emploi de cat. B ou de même niveau
TECH classe supérieure par examen pro.	TCH cl. normale	<ul style="list-style-type: none"> • 6^e échelon • + 3 ans de services effectifs en catégorie B
TECH classe supérieure au choix	TCH cl. normale	<ul style="list-style-type: none"> • 8^e échelon • + 1 an d'ancienneté dans l'échelon • + au moins 5 ans de services publics dans un corps cadre d'emploi ou emploi de cat. B ou de même niveau
ATRF P 1 ^{re} classe C3	ATRF P 2 ^e cl. C2	<ul style="list-style-type: none"> • 6^e échelon • + au moins 5 ans de services effectifs dans le grade
ATRF P 2 ^e classe C2 par examen pro.	ATRF 1 ^{re} cl. C1	<ul style="list-style-type: none"> • 4^e échelon • + au moins 3 ans de services effectifs dans le grade
ATRF P 2 ^e classe C2 au choix	ATRF 1 ^{re} cl. C1	<ul style="list-style-type: none"> • 6^e échelon • + au moins 5 ans de services effectifs dans le grade

snptes.fr

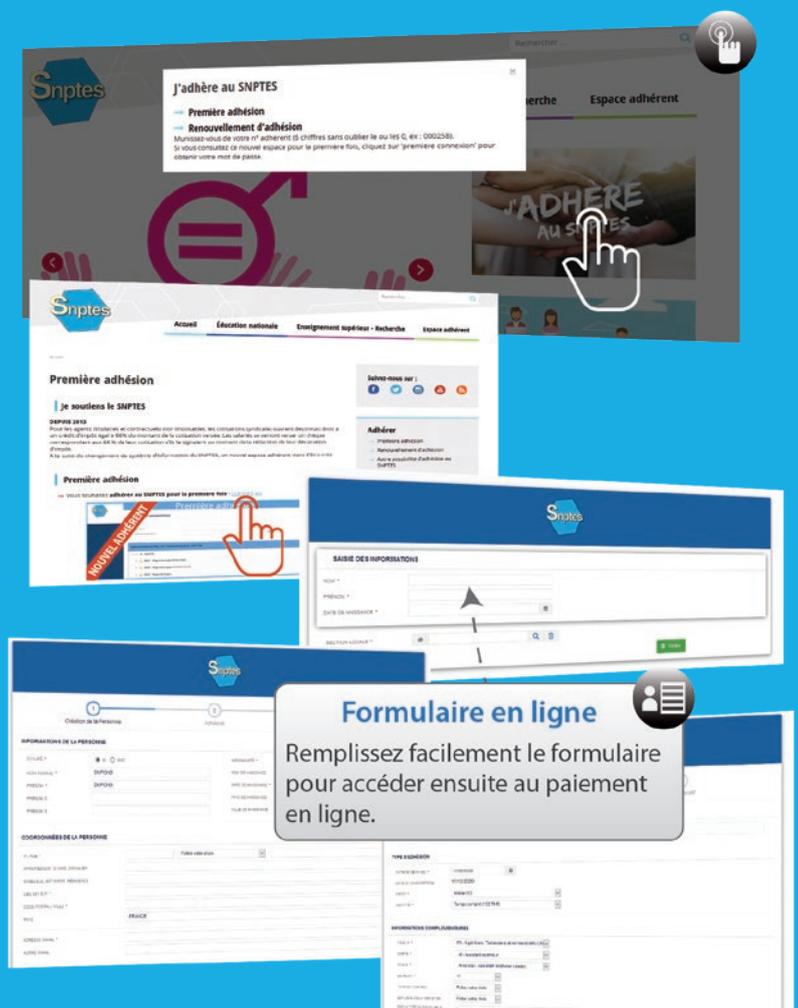
Soutenez l'action du SNPTES en adhérant en ligne : adherer.snptes.fr



Comme toute association, le SNPTES a besoin de ressources financières pour fonctionner et exister. Il faut savoir que, contrairement aux confédérations, qui sont fortement subventionnées par l'état, le SNPTES a comme principale source de financement les cotisations de ses adhérents.

Nous sommes très fiers d'assurer ainsi notre autonomie financière, gage de notre indépendance vis-à-vis de toute autorité hiérarchique et politique.

Adhérer au SNPTES, c'est participer au financement de nos actions d'information, de formation et de défense des intérêts collectifs et individuels des personnels.



Formulaire en ligne
Remplissez facilement le formulaire pour accéder ensuite au paiement en ligne.

BULLETIN D'ADHÉSION AU SNPTES (paiement par chèque)

Je soussigné(e) (Nom de famille) :

Nom d'usage : Prénom :

Date de naissance : Tél. :

Adresse de contact :

Établissement : Académie :

Courriel :@.....

Échelon : Indice : Temps de travail (en %) :

Grade : Statut :

Déclare adhérer au SNPTES-UNSA * Date et signature : Montant versé : €

BARÈME DE LA COTISATION SYNDICALE SNPTES ANNUELLE 2023-2024

Indice majoré (IM)	Tarif au point d'indice
Inférieur à 400	0,2783 €
De 401 à 500	0,3086 €
De 501 à 600	0,3288 €
Supérieur à 600	0,3490 €

Les retraités paient la moitié de la cotisation correspondant à leur indice de départ à la retraite, les temps partiels au prorata du salaire perçu.

Retournez le bulletin d'adhésion accompagné d'un ou plusieurs chèques, à l'ordre du SNPTES, correspondant au montant de votre cotisation soit à :

- nos secrétaires académiques ou nos délégués locaux (sections-academiques.snptes.fr)
- ou directement au SNPTES
18 rue Chevreul
94 600 CHOISY-LE-ROI

*J'autorise le SNPTES-UNSA à faire figurer ces informations dans ses fichiers et ses traitements manuels et automatisés.

Que vous soyez imposable ou non, l'adhésion au SNPTES ouvre droit à un **CRÉDIT D'IMPÔT ÉGAL À 66 %** du total de votre cotisation. Par exemple, pour 100 euros de versés au SNPTES, vous êtes remboursé de 66 euros. Votre cotisation vous revient donc à 34 euros.

Sections académiques du SNPTES

La liste peut être modifiée, consultez le site <https://www.snptes.fr>

ACADÉMIE	Prénom NOM	Adresse	Tél.	Courriel
AIX-MARSEILLE	Emmanuelle ROSA	UMR-MD1, Inserm U-1261- Aix Marseille Université, Campus TIMONE 27, bd Jean Moulin 13005 MARSEILLE	06 52 40 12 37	emmanuelle.rosa@univ-amu.fr
AMIENS	Virginie PECOURT	Université de Picardie Jules Verne - Ecole Doctorale Sciences Technologie et Santé - 33, rue Saint Leu - 80039 AMIENS cedex 1	03 22 82 79 57	virginie.pecourt@u-picardie.fr
BESANÇON	Nicolas CRÉANTOR	UTBM, rue de leupe, 90400 SEVENANS Cedex	03 84 58 39 42	nicolas.creantor@utbm.fr
BORDEAUX	Pascale GODARD	ISM - UMR 5255 - BAT A12 351, cours de la Libération - 33405 TALENCE	05 40 00 24 27	sa-bordeaux@snptes.org
CLERMONT-FERRAND	Jean-Philippe DESIRONT	Université Clermont Auvergne (UCA), Campus des Cézeaux, 24 avenue des Landais 63178 AUBIERE CEDEX	04 73 40 53 49 06 31 47 73 90	J-Philippe.DESIRONT@uca.fr
CORSE	Philippe OTTAVIANI	Université de Corse - Bâtiment Jean-Toussaint Desanti - Avenue du 9 septembre - Campus Grimaldi - BP 52 - 20250 CORTE	04 95 45 01 30	ottaviani@univ-corse.fr
CRÉTEIL	Bernard VIRGINIE	PARIS 13 UFR-SMBH de Bobigny, 74 rue Marcel Cachin - 93017 BOBIGNY	06 03 05 47 82	sa-creteil@snptes.org
DIJON	Arnaud DEROUSSIAUX	Rectorat de Dijon - DSI - 2 G rue du Général Delaborde - 21000 DIJON	03 80 44 89 05 06 50 65 54 88	arnaud.deroussiaux@yahoo.fr
GRENOBLE	Miguel CALIN	SNPTES - Domaine universitaire - UFR PHITEM bât. B - UGA CS 40700 - 38058 Grenoble cedex 9	04 76 04 10 38	sa-grenoble@snptes.org
GUADELOUPE	Yannick BLANCHENET	Rectorat de la Guadeloupe parc activités de la Providence ZAC de Dothémare BP480 97183 LES ABYMES CEDEX	+590 690 153 024	sa-guadeloupe@snptes.org
GUYANE	Claude CHAUMET	Université de Guyane - Campus de Troubiran BP 20792 - 97337 CAYENNE Cedex	05 94 29 99 19	claudc.chaumet@univ-guyane.fr
LILLE	Delphine RICHER	bât. P7 Cité scientifique - 59491 Villeneuve d'Ascq	03 20 33 59 69	delphine.richer@univ-lille.fr
LIMOGES	Valérie MAGLIULO	Univ. de Limoges - Fac. des Sciences et Techniques 123 Av. Albert Thomas - 87060 LIMOGES Cedex	05 55 45 73 45 06 75 76 41 38	valerie.magliulo@unilim.fr
LYON	Gilles JOANNARD	UCB Lyon1 Maison d'hôtes - 7, rue André Marie AMPERE- Site de la DOUA - 69100 Villeurbanne	06 66 51 00 14	gilles.joannard@univ-lyon1.fr
MARTINIQUE	Gladys GUILLOU	Université des Antilles - Campus de Schoelcher 97233 Schoelcher Cedex	05 96 72 73 30 06 96 83 99 36	gladys.guilou@univ-antilles.fr
MAYOTTE	Chamsidine Madi MNEMOI	LPO SEP CHIRONGUI - BP 12 97620 CHIRONGUI	06 39 29 29 97	sa-mayotte@snptes.org
MONTPELLIER	Thierry VINDOLET	Université de Montpellier, cc 046, place Eugene Bataillon, 34095 Montpellier cedex 05	04 67 14 34 91	sa-montpellier@snptes.org
NANCY-METZ	Emmanuel MAUJEAN	Université de Lorraine - Campus LSH - 54000 Nancy	03 72 74 09 88	emmanuel.maujean@snptes-lorraine.fr
NANTES	Cyrille BROCHARD	Université de Nantes, Faculté des Sciences et Techniques - 2 rue de la Houssinière, BP 92208 - 44322 NANTES cedex 03	02 51 12 52 08	cyrille.brochard@univ-nantes.fr
NICE	Thierry ROSSO	Université de Nice-Sophia Antipolis Parc Valrose - 28, Av. Valrose - 06103 NICE Cedex 02	04 92 07 66 17 06 25 41 63 74	rosso@unice.fr
NORMANDIE	Zolira ROMANSKI	Université de Rouen, 1 rue Thomas Becket 76821 Mont-Saint-Aignan	06 50 88 83 40	zolira.romanski@univ-rouen.fr
ORLÉANS-TOURS	Omer BENEFFOU-TISSOURASSI	Rectorat d'Orléans-Tours	02 38 79 38 01	Omer.Bendeffou@ac-orleans-tours.fr
PARIS	Thierry DJIKINE	INALCO - 65 rue des Grand Moulins 75214 PARIS Cedex 13	01 81 70 10 93	thierry.djikine@wanadoo.fr
POITIERS	Sébastien AUBINEAU	SHA - Com. et insertion - 8, Rue René Descartes Bât E15 - 86073 POITIERS CEDEX 9	05 16 01 23 41	sebastien.aubineau@univ-poitiers.fr
POLYNÉSIE FRANÇAISE	Adil ABOUNADANE	Vice rectorat de la Polynésie française, immeuble papineau rue Tepano Jaussen, 98713 Papeete	87 36 04 23	adil.snptespf@gmail.com
REIMS	Marielle GRIES	Lycée la Fontaine du Vé - Sézanne	06 73 91 42 52	sa-reims@snptes.org
RENNES	Christophe BERDER	CRI, ENIB - Technopôle Brest-Iroise - CS 73862 29238 Brest Cedex 3	06 70 81 50 12	sa-rennes@snptes.org
RÉUNION	Patrick RIVIERE	15 avenue René Cassin - 97715 Saint-Denis Messag. Cedex 9	06 92 75 35 20	sa-la-reunion@snptes.org
STRASBOURG	Alain VIERLING	Université de Strasbourg - Direction du Numérique 14 rue René Descartes - 67084 Strasbourg cedex	06 95 00 55 54	sa-strasbourg@snptes.org
TOULOUSE	Patrick PIERA	IEP de Toulouse, 21 allée de Brienne CS 88 526 - 31685 Toulouse cedex 6	06 81 94 49 19	sa-toulouse@snptes.org
VERSAILLES	Jean-Michel BOCHEREL	Université Paris-Saclay - Bâtiment 450 Est 91405 Orsay Cedex	06 95 86 64 82	sa-versailles@snptes.org



Retrouvez sur notre site Internet, la liste actualisée des correspondants SNPTES de nos sections académiques et locales : <http://sections-academiques.snptes.fr>

CÉLÉBRONS LE *Collectif*

ASSURANCES
AUTO et HABITATION
JUSQU'À

-30%*

DU 1^{ER} SEPTEMBRE
AU 31 OCTOBRE 2023

Xavier, cadre dans
l'enseignement supérieur et
entraîneur au Stade français Paris



ENGAGÉS POUR LE COLLECTIF
ASSURÉMENT HUMAIN



*15 % de réduction la 1^{ère} année pour toute souscription en tacite reconduction d'un contrat AUTO PASS ou d'un contrat Habitation DOMO PASS (souscription ou ajout d'une maison ou d'un appartement en résidence principale ou secondaire, hors logement en maison de retraite) ou d'un contrat habitation AMPHI PASS « Etudiant » (hors logement en école de fonctionnaire), hors frais d'échéance, contribution attentat, fonds de solidarité, coût d'avenant, frais de mensualisation et droit d'entrée. Et 15 % de réduction supplémentaire la 1^{ère} année sur le 2^{ème} contrat AUTO PASS, Habitation DOMO PASS ou Habitation AMPHI PASS souscrit et les suivants, répondant aux conditions ci-dessus. Offres valables du 1^{er} septembre 2023 au 31 octobre 2023, non cumulables avec toute offre en cours.

Conditions et limites des garanties de nos contrats AUTO PASS, Habitation DOMO PASS ou Habitation AMPHI PASS en agence GMF. Les Conditions Générales et la Convention d'assistance de ces contrats sont consultables sur gmf.fr

GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 € entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - APE 6512 Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. Les produits distribués par GMF ASSURANCES sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou LA SAUVEGARDE et/ou GMF VIE et/ou Covéa Protection Juridique et/ou AM-GMF.