



# Les informations

Ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation

A collage of various images related to science and industry, including a person working on a machine, a person using a microscope, a person working on a computer, and a person in a lab coat. The central text is overlaid on a dark blue semi-transparent background.

« Tout homme  
peut défendre ses droits  
et ses intérêts par  
l'action syndicale et  
**adhérer au syndicat**  
de son choix. »

(6<sup>e</sup> alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946)



**La volonté de négocier, la force de s'opposer**

<http://www.snptes.fr>

Éducation nationale - Enseignement supérieur - Recherche - Culture - Jeunesse et sports

casden



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 - BPC - Société anonyme à directeur et conseil de surveillance au capital de 157 697 890 €. Siège social: 50 avenue Pierre Mendès France - 75201 Paris Cedex 13. RCS PARIS n° 493 455 042. Immatriculation ORIAS n° 08 045 100. - Conception: INSIGN - Photographie: Roman Jehanno - La CASDEN remercie Isabelle, Ophélie, Gilles et Fatoumata d'avoir prêté leur visage à cette campagne.

Isabelle, Ophélie, Gilles, Fatoumata

# COMME NOUS, NOTRE BANQUE MISE SUR LE COLLECTIF

#notrepointcommun

Découvrez la CASDEN, la banque coopérative de la Fonction publique.  
Elle a créé un système inédit d'épargne à Points\*: l'épargne de tous  
permet à chacun de réaliser ses projets.

Tous fonctionnaires au service du collectif

\*Les Points cumulés dans le cadre du Programme 1,2,3 CASDEN sont comptabilisés chaque fin de mois.

casden.fr

01 64 80 64 80  
Appel non surtaxé  
Coût selon votre opérateur



Retrouvez-nous chez

BANQUE POPULAIRE

## Préambule

**L**e SNPTES a été créé en 1953 par des personnels techniques recrutés par les établissements d'enseignement supérieur. Il a notamment été à l'origine de la création du statut des personnels ITRF et force de propositions sur de nombreux sujets en lien avec les conditions de travail et les réformes statutaires concernant tous les personnels que nous défendons. Le SNPTES détient actuellement 62,5 % des sièges dans les commissions administratives paritaires nationales (CAPN), ce qui fait de lui le syndicat majoritaire. Le SNPTES est également la seule organisation syndicale à détenir quatre sièges au comité technique ministériel (CTMESR), seule instance prise en compte pour le calcul de la représentativité des syndicats au sein de notre ministère.

Cette longue histoire et cette forte représentativité ont permis au SNPTES d'acquérir un haut niveau d'expertise qu'il met aujourd'hui au service de la défense et du développement des intérêts des personnels qu'il représente.

Le SNPTES c'est aussi un très large réseau de militants locaux, académiques et nationaux, pour vous aider ou vous conseiller. Mais comme toute association, un syndicat

a besoin de ressources financières pour fonctionner. Vous devez 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/ou politique.



Alain Halère, Secrétaire général du SNPTES

Adhérer au SNPTES, c'est participer au financement de ses actions d'information, de formation et de défense des carrières des personnels, mais également de défense du service public. Adhérer vous permet aussi, si vous le souhaitez, de participer à l'élaboration des revendications du SNPTES dans le cadre des instances locales, académiques et nationales de votre syndicat. Le SNPTES reste, avant tout, un laboratoire d'idées, une force de propositions, de négociations et d'oppositions quand cela est nécessaire.

**"Le SNPTES détient actuellement 62,5 % des sièges dans les CAPN"**

Les adhérents de notre syndicat sont régulièrement informés par le biais du journal « les informations » et d'un magazine (les cahiers de la recherche et de la formation).

En adhérant vous avez également accès à l'espace adhérent de notre site internet ([www.snptes.fr](http://www.snptes.fr)). Les adhérents du SNPTES sont évidemment prioritaires pour toute demande d'informations, de défense de leurs droits ou de conseils dans la cadre de leur carrière.

Par ailleurs, votre cotisation syndicale vous ouvre le droit selon votre situation, à un crédit d'impôt d'un montant égal à 66 % des cotisations versées ou elle est déductible au titre des frais réels.

**Dans une période d'attaques très agressives à l'encontre du service public et des personnels qui le servent, d'une mutation continue et profonde de nos secteurs d'activité, n'attendez plus, adhérez, par solidarité en soutenant le financement des actions du SNPTES ou pour militer à nos côtés. ▀**

**Directeur de la publication**  
Alain HALÈRE

**Conception & Réalisation**  
SNPTES

**Crédits photos**

© Photothèque du CNRS : <http://phototheque.cnrs.fr>  
© SNPTES / Pixabay : <https://pixabay.com>

**Impression**  
« Fem Offset »

6, rue Guy Môquet, 94600 CHOISY-LE-ROI

**Publicité**

ANAT RÉGIE - Tél : 01 43 12 38 13

**55<sup>e</sup> ANNÉE**

le prix du numéro est compris dans la cotisation syndicale.

CPPAP 0614 S 06869

ISSN : 1286 - 2894 SNPTES

Dépôt légal

juillet 2019

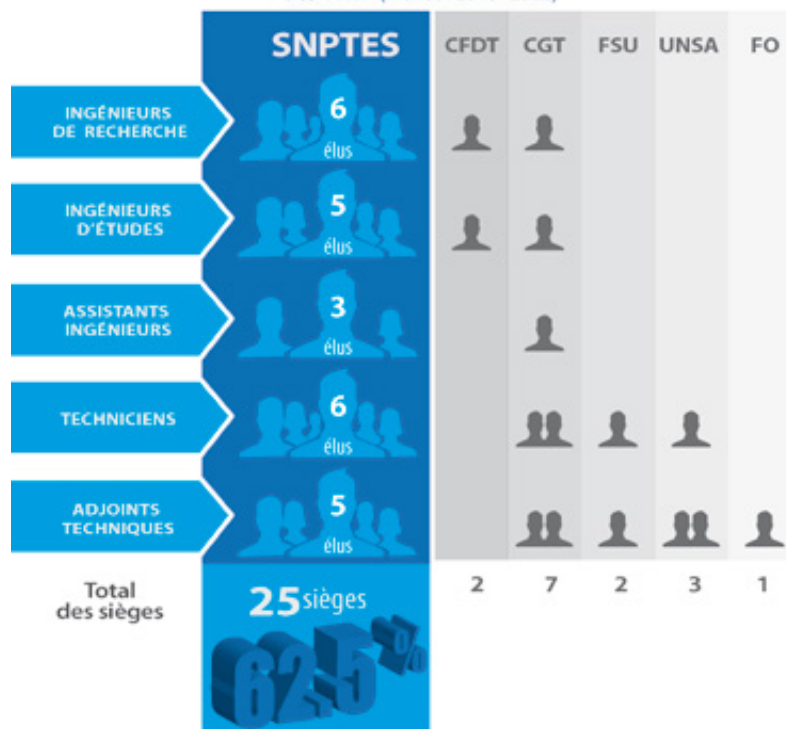
● **SNPTES**

18, rue Chevreul  
94600 Choisy le Roi  
TEL : 01.48.84.08.62  
FAX : 01.48.84.11.10  
<http://www.snptes.fr>  
[secretariat@snptes.org](mailto:secretariat@snptes.org)

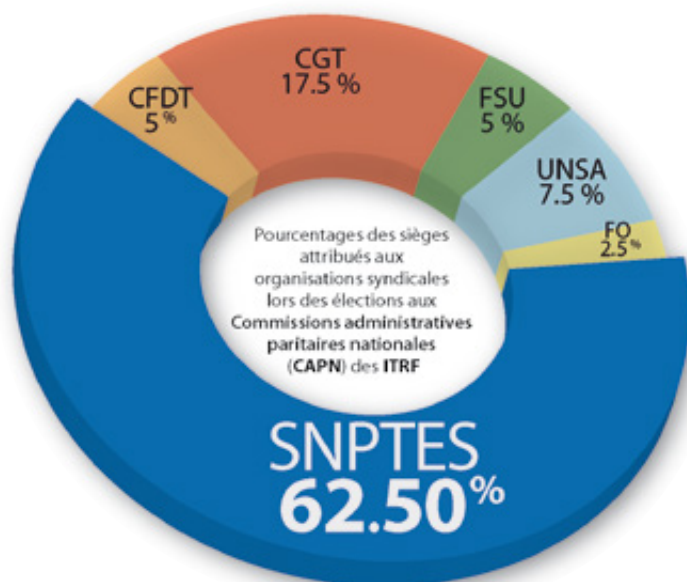
# Les informations du SNPTES

Depuis sa création en 1953, le **SNPTES** est le **syndicat majoritaire** des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation

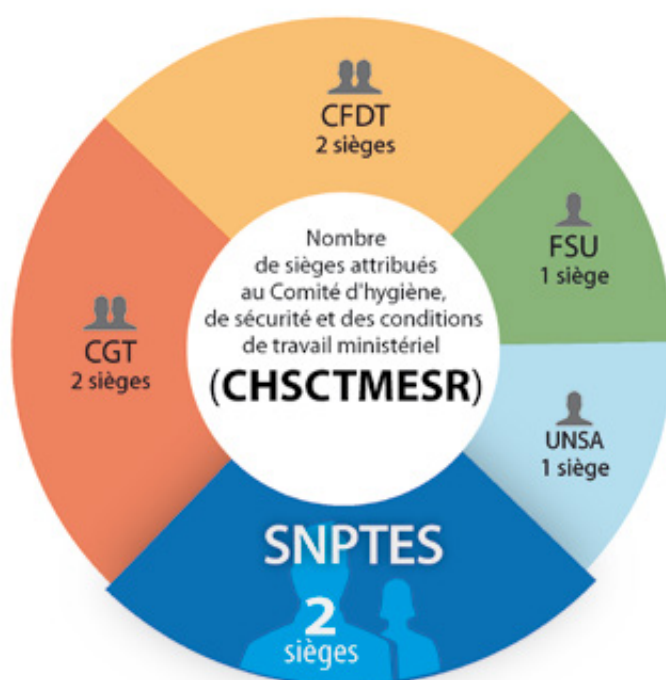
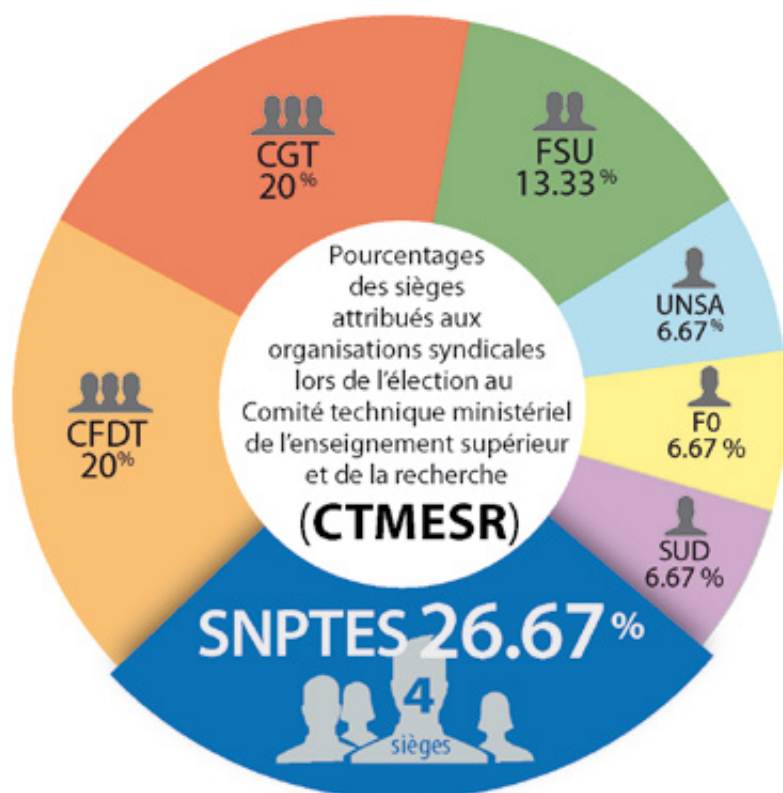
Sièges obtenus  
aux **Commissions administratives paritaires nationales**  
des **ITRF** (mandat 2018-2022)



Représentativité des organisations syndicales  
aux commissions administratives paritaires  
nationales des ITRF (mandat 2018-2022)



Le SNPTES est la seule organisation à bénéficier de **4 sièges** au comité technique ministériel.





## Halte à la frénésie réformatrice !

Extrait de la déclaration liminaire du SNPTES prononcée au Comité technique ministériel, le 08 juillet 2019.

“ Le SNPTES n'a cessé de mettre en garde contre cette loi dite de transformation de la fonction publique qui, en réalité, ne transforme pas simplement celle-ci, mais risque de la faire disparaître puisqu'elle porte les germes destinés à réduire puis à éradiquer les fondements qui caractérisent le statut de la fonction publique. Ainsi, cette loi, en élargissant de manière exponentielle les possibilités, pour les employeurs publics, de recourir aux contrats de travail et donc, de facto, de renoncer à ouvrir aux concours ou à la mobilité des postes de fonctionnaires, met fin à l'une des garanties essentielles du statut de fonctionnaire : la certitude de conserver, notamment en cas de changement de gouvernance ou d'organisation du service, son grade et, de fait, un emploi. Le SNPTES est opposé à une vision de la fonction publique où le statut serait ouvert uniquement à quelques « élites », alors que des fonctions considérées comme subalternes, par le gouvernement et certaines directions, seraient pourvues par des agents recrutés en CDD ou plus rarement en CDI. Le rejet du SNPTES est d'autant plus fort que rien n'a été prévu pour lutter contre la précarité et qu'aucune mesure ne permet d'envisager une amélioration de la rémunération et des carrières des agents contractuels.

Par ailleurs, ce projet de loi funeste entend réduire le nombre ainsi que les attributions des commissions administratives paritaires et commissions paritaires d'établissement, en privant notamment celles-ci du droit de donner un avis sur les classements conduisant aux tableaux d'avancement ou aux listes d'aptitudes... Pour le SNPTES, c'est une atteinte inacceptable au principe constitutionnel de participation. Permettre aux autorités administratives de promouvoir qui elles souhaitent,

sans avoir de compte à rendre aux personnels par l'intermédiaire de leurs représentants, est une mesure inique qui démontre bien l'état d'esprit de nos gouvernants, pour qui le dialogue social serait vecteur de tous les maux. Le SNPTES exige qu'on en finisse avec les semblants de concertation et que soient instaurées de véritables négociations.



Pour le SNPTES, la majorité gouvernementale ne devrait pas oublier deux secondes la théorie du grain de sable... des réformes s'enchaînent et rien ne semble, malgré de nombreuses contestations, contrarier cette marche forcée... ainsi avons-nous vu passer la loi ORE, la réforme du lycée, le projet de transformation de la fonction publique, etc. sans réelles négociations, sans accepter la co-construction. Les derniers événements relatifs aux résultats du baccalauréat laissent augurer, à l'avenir, de l'utilisation de moyens d'action qui pourraient, malheureusement ou heureusement selon les camps, gripper un jour cette euphorie réformatrice.”



À consulter sur le site Internet [snptes.fr](http://www.snptes.fr) :

- Déclaration du SNPTES au CTM du 08 juillet 2019  
<http://www.snptes.fr/Comite-technique-ministeriel-1333.html>

## ITRF: bilan des CAPN, listes d'aptitude 2018, 2019 et tableau d'avancement 2018



### Promotion par liste d'aptitude

Le SNPTES poursuit son combat contre les établissements ou services déconcentrés qui font peu de cas du droit à promotion des fonctionnaires. Nous évoquons déjà dans notre bilan 2017 des difficultés rencontrées par certains collègues qui se voient refuser le dépôt d'un dossier de promotion. Dès lors que le SNPTES a eu écho de ces problèmes, il est intervenu d'abord auprès du service RH de l'établissement ou service académique, voir directement auprès de la DGRH commune à nos ministères.



Pour le SNPTES les raisons invoquées sont souvent une méconnaissance des droits des fonctionnaires, un manque d'anticipation et de gestion des emplois dans le cadre de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et carrière). Parfois aussi, une volonté délibérée, ce qui dans les deux cas est grave. Le législateur en donne la clé de la réussite : « La GPEC doit être le fruit d'une conciliation, d'un échange entre les différentes parties prenantes (RH, management et organisations syndicales) ».

Le SNPTES encourage tous nos représentants syndicaux à pousser les établissements à mettre en place ces concertations dans les CT, CTA, etc. au moment où les directions traitent de la gestion prévisionnelle des emplois.

Les directions ne peuvent évoquer des problèmes financiers ou de masse budgétaire ou de manque de postes pour refuser qu'un agent dépose un dossier de promotion.

L'alinéa 2 de l'article 26 de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 dispose : « Liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire du corps d'accueil, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents ».

Ce n'est donc pas au supérieur hiérarchique de quelque niveau que ce soit, de décider si oui ou non le dossier de promotion déposé par un agent peut être transmis à la commission paritaire compétente.

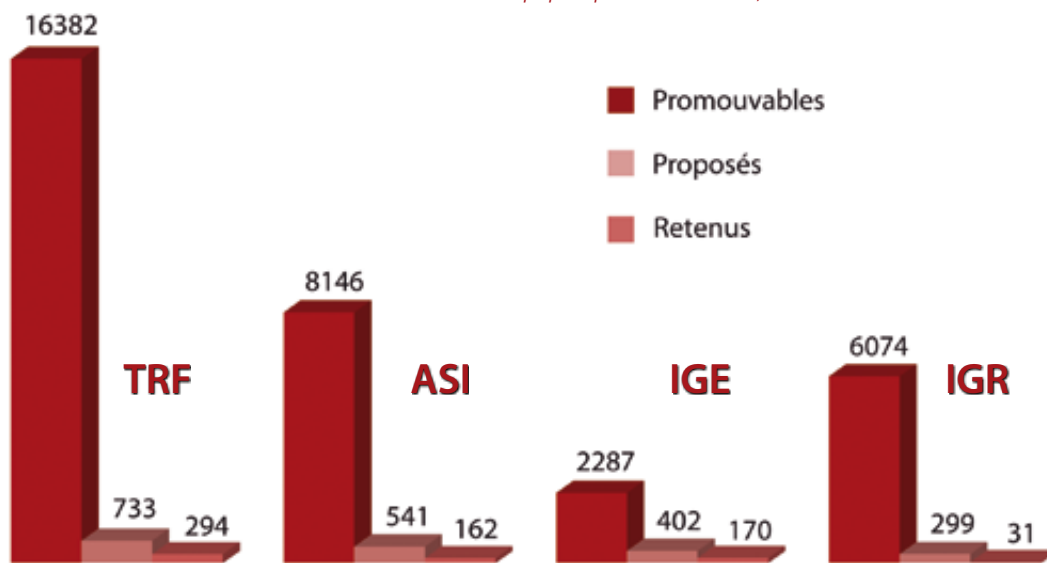
Les pré-CAP que sont les CPE et les Groupes de travail (là où n'ont pas été instituées de CPE), doivent pouvoir proposer aux présidents, directeurs ou recteurs, une liste d'agents susceptibles d'obtenir une inscription sur une liste d'aptitude à l'examen de leur dossier localement. Seule la commission paritaire académique ou nationale, à l'examen de tous les dossiers proposés, est habilitée, au seul regard de la valeur professionnelle et de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, à inscrire les candidats retenus sur la liste d'aptitude ou le tableau d'avancement.

De par ses interventions, le SNPTES a fait valoir auprès des directions les droits des fonctionnaires.

## Bilan liste d'aptitude session 2018

Grade d'accès	Nbre de promouvables	Nbre de dossiers proposés*	Nbre de candidats retenus	Taux de candidats proposés/promouvables	Taux de candidats retenus/proposés
IGR	6074	299	31	4.92 %	10.37 %
IGE	2287	402	170	17.58 %	42.29 %
ASI	8146	541	162	6.64 %	29.94 %
TRF	16382	733	294	4.47 %	40.11 %

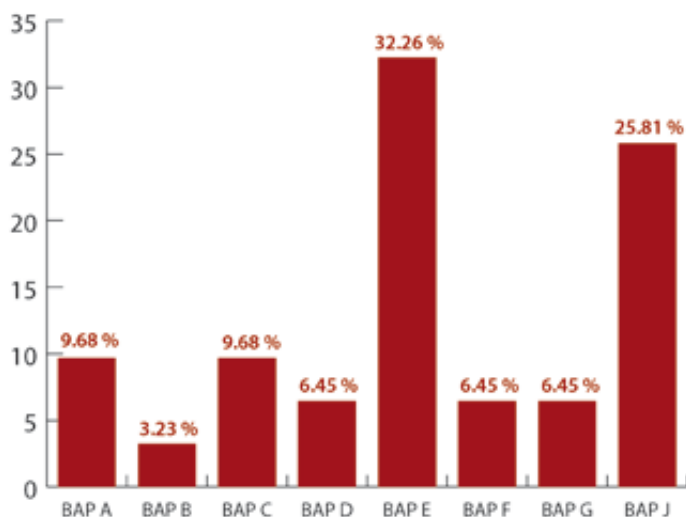
\*Dossiers classés et proposés par les établissements, les rectorats et soumis à l'examen des commissaires paritaires



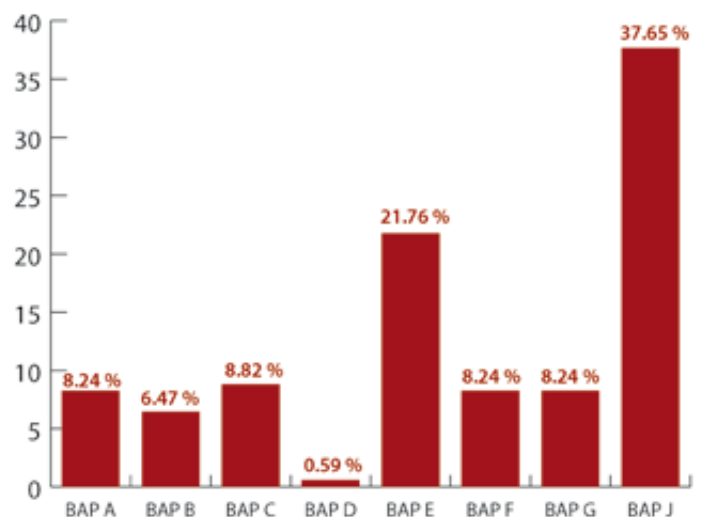
## Liste d'aptitude : Comparatifs par BAP et par sexe

Il s'agit de comparer, par BAP, le nombre de personnes retenues par rapport au nombre de candidats proposés par les établissements et les rectorats. Nous nous garderons bien d'interpréter ces informations dans la mesure où les classements sont inter-BAP et qu'il n'est pas possible pour les CAPN de modifier les classements des établissements et des rectorats.

### Liste d'aptitude - Ingénieurs de recherche

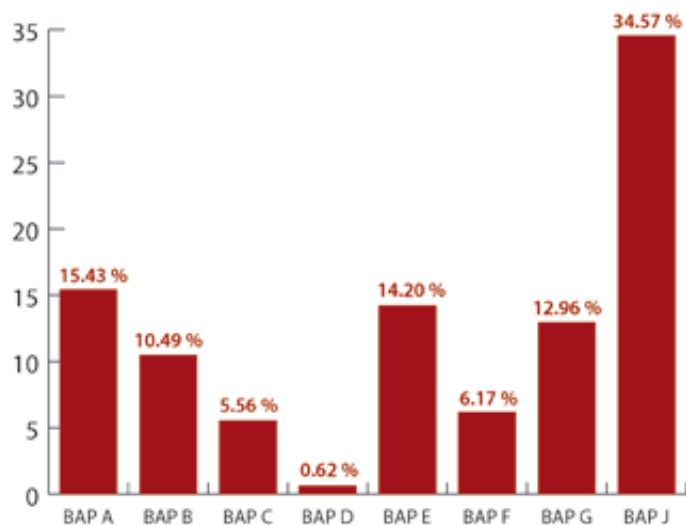


### Liste d'aptitude - Ingénieurs d'études

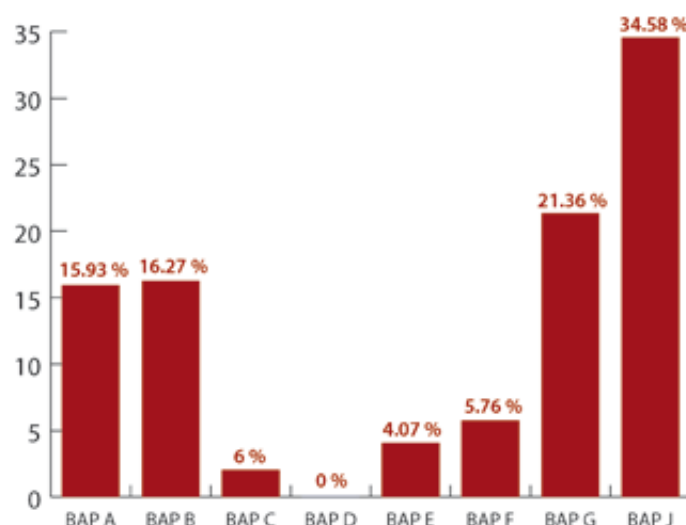


# Les informations du SNPTES

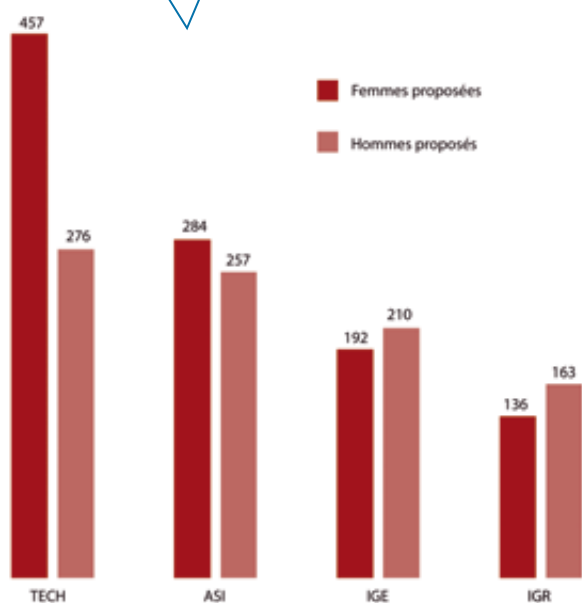
Liste d'aptitude - Assistants ingénieurs



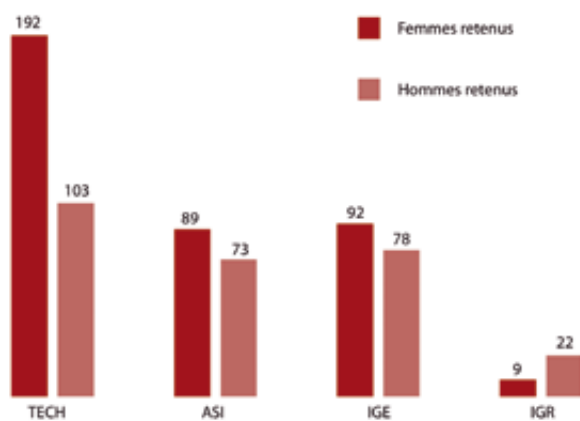
Liste d'aptitude - Techniciens



Liste d'aptitude - Comparatif par sexe  
Candidats proposés par leur établissement ou service



Liste d'aptitude - Comparatif par sexe  
Candidats retenus par la CAPN



## Évolution des possibilités de promotions par liste d'aptitude 2009/2018

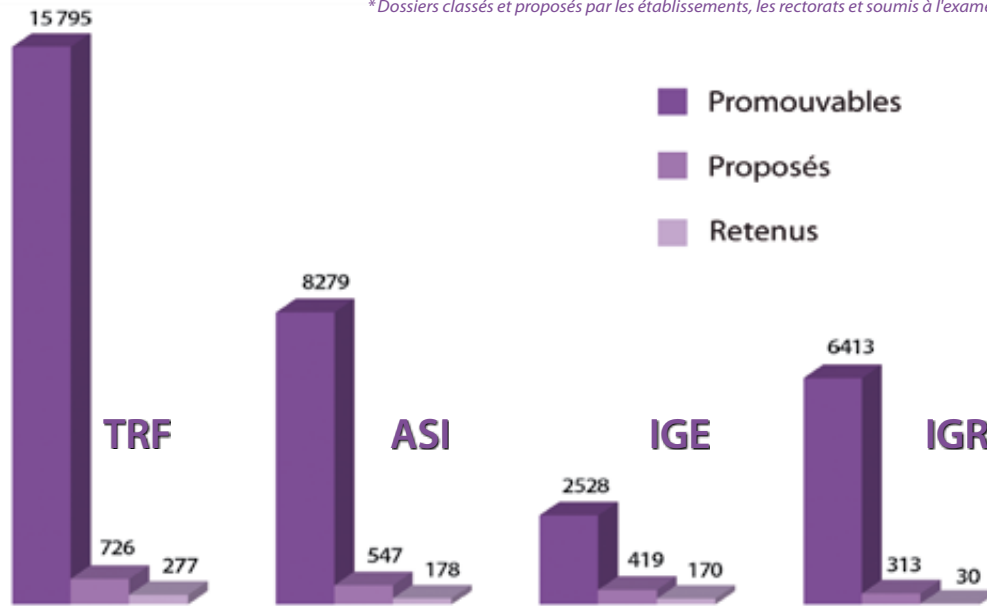
	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
<b>TRF</b>	<b>294</b>	291	271	231	230	245	293	280	281	225
<b>ASI</b>	<b>162</b>	99	98	81	97	68	82	80	86	93
<b>IGE</b>	<b>170</b>	106	106	85	102	103	111	109	111	127
<b>IGR</b>	<b>31</b>	26	28	24	27	28	26	32	31	35
<b>Total LA / an</b>	<b>657</b>	522	503	421	456	444	512	501	509	480



## Bilan liste d'aptitude session 2019

Grade d'accès	Nbre de promouvables	Nbre de dossiers proposés*	Nbre de candidats retenus	Taux de candidats proposés/promouvables	Taux de candidats retenus/proposés
IGR	6413	313	30	4.88 %	9.58 %
IGE	2528	419	170	16.57 %	40.57 %
ASI	8279	547	178	6.61 %	32.54 %
TRF	15 795	726	277	4.60 %	38.15 %

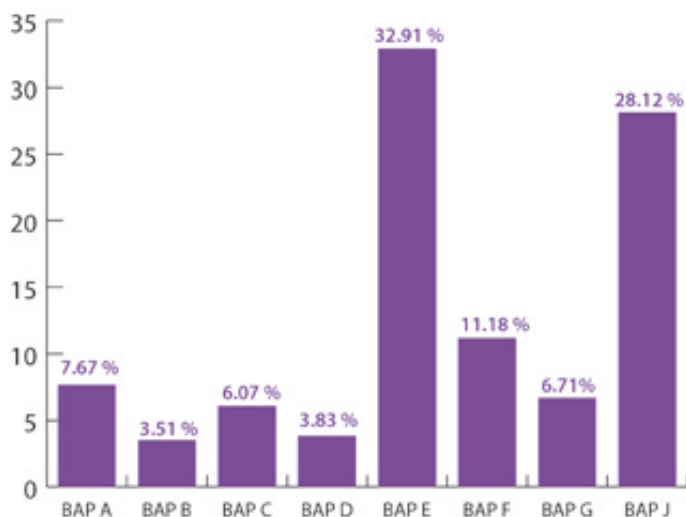
\*Dossiers classés et proposés par les établissements, les rectorats et soumis à l'examen des commissaires paritaires



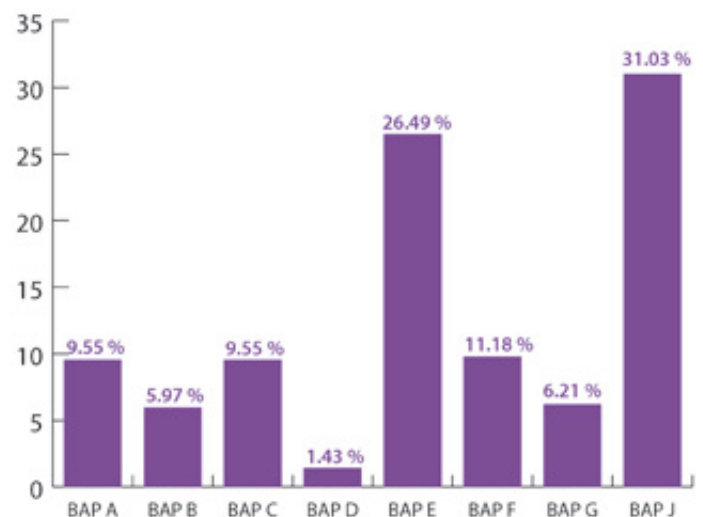
## Liste d'aptitude : Comparatifs par BAP et par sexe

Il s'agit de comparer, par BAP, le nombre de personnes retenues par rapport au nombre de candidats proposés par les établissements et les rectorats. Nous nous garderons bien d'interpréter ces informations dans la mesure où les classements sont inter-BAP et qu'il n'est pas possible pour les CAPN de modifier les classements des établissements et des rectorats.

### Liste d'aptitude - Ingénieurs de recherche

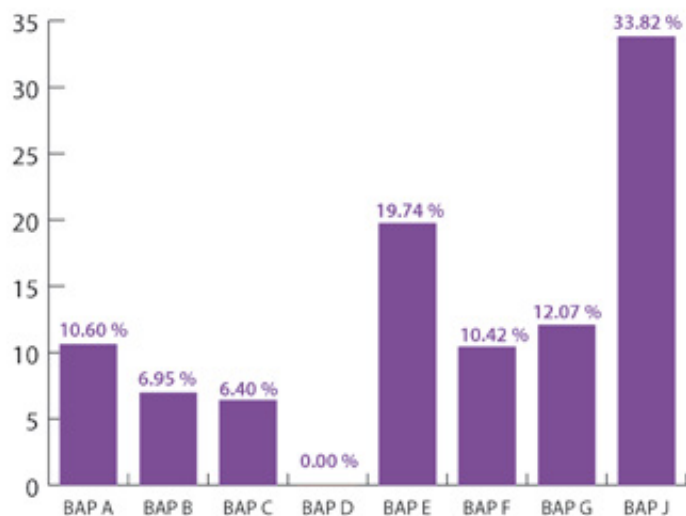


### Liste d'aptitude - Ingénieurs d'études

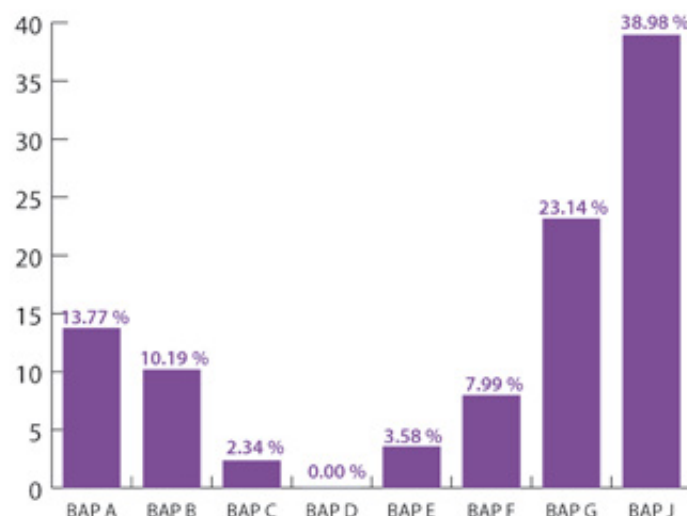


# Les informations du SNPTES

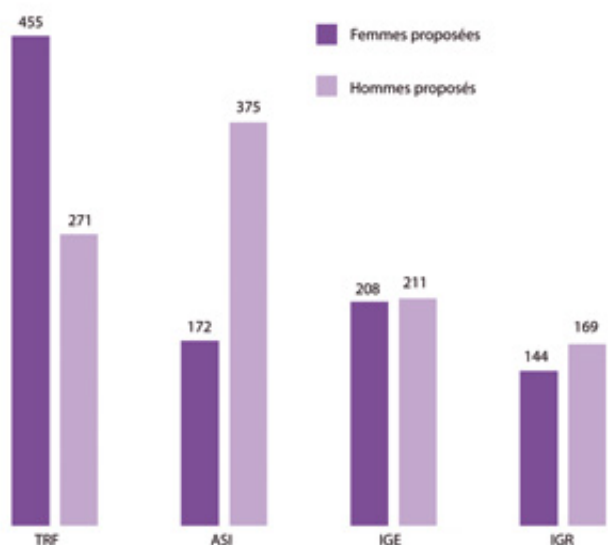
## Liste d'aptitude - Assistants ingénieurs



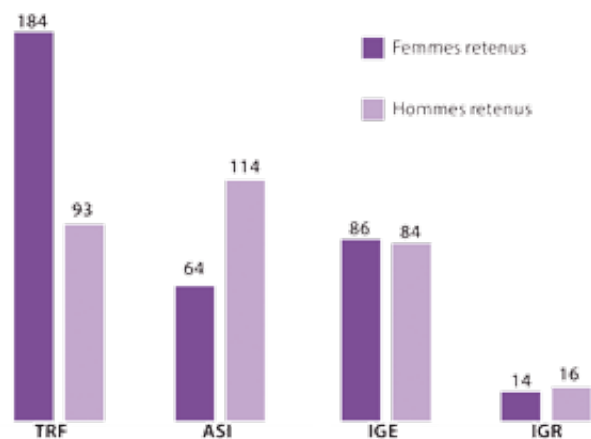
## Liste d'aptitude - Techniciens



## Liste d'aptitude - Comparatif par sexe Candidats proposés par leur établissement ou service



## Liste d'aptitude - Comparatif par sexe Candidats retenus par la CAPN



## Évolution des possibilités de promotions par liste d'aptitude 2009/2019

	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
<b>TRF</b>	<b>277</b>	294	291	271	231	230	245	293	280	281	225
<b>ASI</b>	<b>178</b>	162	99	98	81	97	68	82	80	86	93
<b>IGE</b>	<b>170</b>	170	106	106	85	102	103	111	109	111	127
<b>IGR</b>	<b>30</b>	31	26	28	24	27	28	26	32	31	35
<b>Total LA / an</b>	<b>655</b>	657	522	503	421	456	444	512	501	509	480

## Promotion par tableau d'avancement

### Les promotions de grade dans le corps des Ingénieurs d'études

L'année 2018 marque la modification du corps des ingénieurs d'études qui passe de trois à deux grades. Une revendication du SNPTES qui a fini elle aussi, par aboutir !

Cette nouvelle structuration du corps n'est pas anodine. Elle débloquent un déroulement de carrière pour un grand nombre de collègues et la possibilité d'accéder plus rapidement à la hors classe et à l'échelon terminal de la hors classe des IGE. Ainsi, le nombre de promus à la hors classe passe de 56 possibilités en 2017 à 428 en 2018.

### Les promotions de grades dans le corps des Ingénieurs de recherche

En 2018, pour la seconde année consécutive, les possibilités non utilisées dans le cadre de l'examen professionnel ont été reversées au tableau d'avancement au choix. Aux 40 possibilités initiales de changement de grade par Tableau d'Avancement, 11 possibilités non utilisées par le jury de l'examen professionnel, ont été « sauvées ».

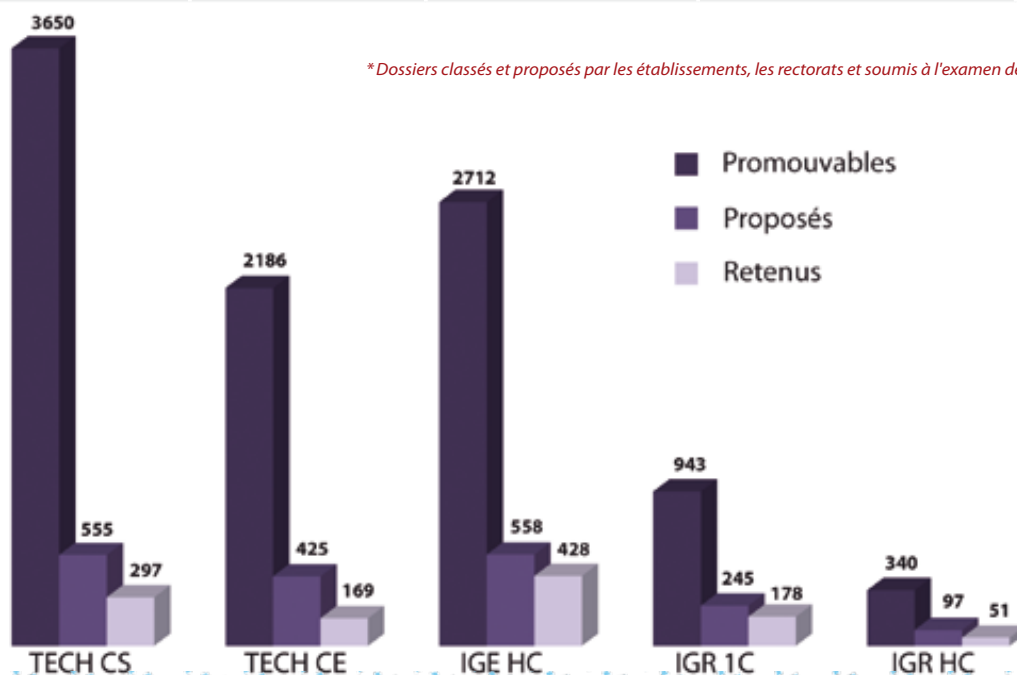
La mise en place du tableau d'avancement au choix en complément de l'examen professionnel prend ici tout son sens.

S'agissant de l'accès à la hors échelle B, le contingentement et la montée en charge vont permettre de débloquer là aussi des carrières avec une reconnaissance à la fois en terme de niveau de responsabilités, de compétences et de rémunération.



## Bilan tableau d'avancement session 2018

Grade d'accès	Nbre de promouvables	Nbre de dossiers proposés*	Nbre de candidats retenus	Taux de candidats proposés/promouvables	Taux de candidats retenus/proposés
IGR Hors Cl.	340	97	51	28.53 %	52.58 %
IGR 1 <sup>re</sup> Cl.	943	245	178	25.98 %	72.65 %
IGE Hors Cl.	2712	558	428	20.58 %	76.70 %
TECH Cl. Except.	2186	425	169	19.44 %	39.76 %
TECH Cl. Sup.	3650	555	297	15.21 %	53.51 %



## Bilan tableau d'avancement suite à la sélection professionnelle TECH 2018

Grade d'accès	Nombre de Promouvables	Nombre de candidats retenus	Taux de promotion
TECH cl. except.	2409	169	7.02 %
TECH cl. sup.	6015	297	4.94 %

Grade d'accès	Nombre de Promouvables	Nombre de personnes ayant participé à l'oral	Taux de participation
TECH cl. except.	2409	459	19.05 %
TECH cl. sup.	6015	615	10.22 %

Grade d'accès	Nombre de personnes ayant participé à l'oral	Nombre de candidats retenus	Taux de réussite
TECH cl. except.	459	169	36.82 %
TECH cl. sup.	615	297	48.29 %

## Bilan tableau d'avancement suite à la sélection professionnelle IGR HC 2018

Grade d'accès	Nombre de Promouvables	Nombre de candidats retenus	Taux de promotion
IGR HC	1395	85	6.09 %

Grade d'accès	Nombre de Promouvables	Nombre de personnes ayant participé à l'oral	Taux de participation
IGR HC	1395	164	11.76 %

Grade d'accès	Nombre de personnes ayant participé à l'oral	Nombre de candidats retenus	Taux de réussite
IGR HC	164	85	51.83 %

## Bilan tableau d'avancement suite à la sélection professionnelle IGR HC 2013 / 2018

Années	Remplissaient les conditions	Présents	% des éligibles du corps présents	Possibilités	Retenus	% Retenus / Possibilités
2013	1108	128	11.55 %	77	49	63.64 %
2014	1209	134	11.08 %	84	38	45.24 %
2015	1254	154	12.28 %	87	65	74.71 %
2016	1399	151	10.79 %	94	68	72.34 %
2017	1416	173	12.22 %	94	90	95.74 %
<b>2018</b>	<b>1395</b>	<b>164</b>	<b>11.76%</b>	<b>96</b>	<b>85</b>	<b>88.54%</b>

## Tableau d'avancement : Comparatifs par BAP et par sexe

Il s'agit de comparer, par BAP, le nombre de personnes retenues par rapport au nombre de candidats proposés par les établissements et les rectorats. Nous nous garderons bien d'interpréter ces informations dans la mesure où les classements sont inter-BAP et qu'il n'est pas possible pour les CAPN de modifier les classements des établissements et des rectorats.

Tableau d'avancement  
Ingénieurs de recherche hors classe

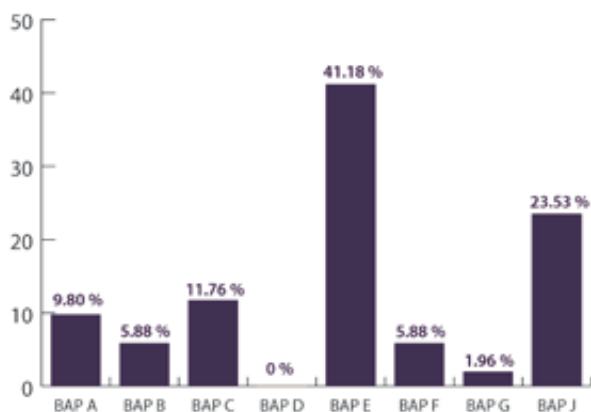


Tableau d'avancement

Ingénieurs de recherche  
1<sup>re</sup> classe

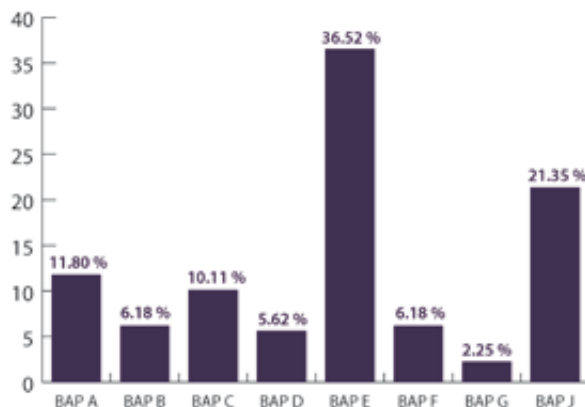


Tableau d'avancement  
Techniciens classe exceptionnelle

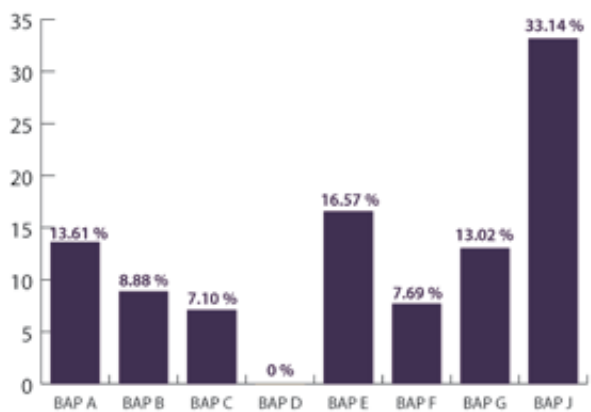


Tableau d'avancement

Ingénieurs d'études  
hors classe

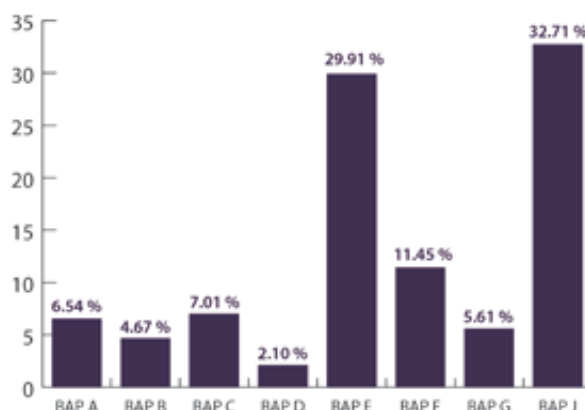
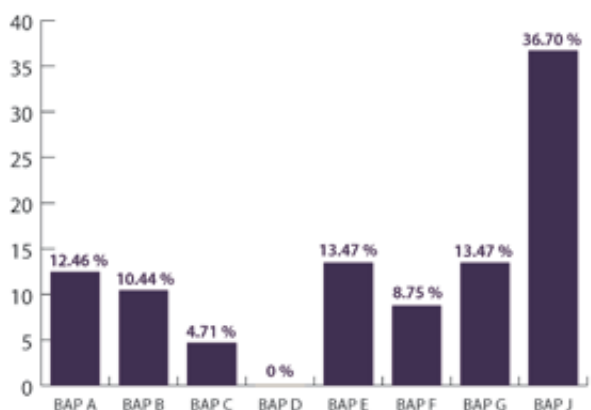


Tableau d'avancement  
Techniciens classe supérieure



Candidats proposés  
par leur  
établissement  
ou service

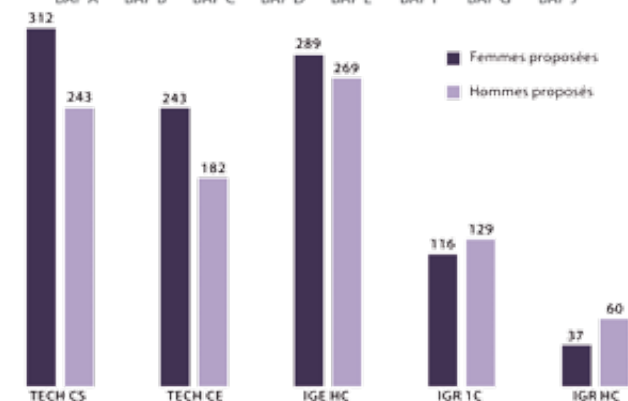
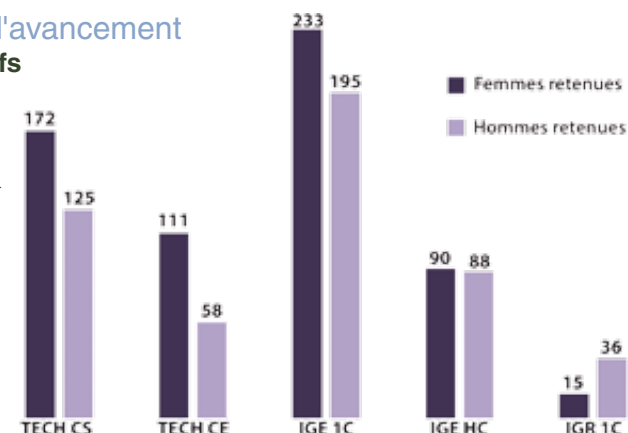


Tableau d'avancement  
Comparatifs  
par sexe

Candidats  
retenus par la  
CAPN



## Les commissaires SNPTES

100 % à  
votre service

Secrétaire national

Cédric CLERC,  
chargé des CAP ITRF



Ingénieurs de recherche



Ludovic BERNARD  
IGR HC - Aix-Marseille



Thierry CHAUVEAU  
IGR HC - Créteil



Patrick ROPA  
IGR 1°C - Lille



Claude Isabelle ROUX  
IGR 1°C - Paris



Pascal PELLEN  
IGR 1°C - Rennes



Brigitte FILLON  
IGR 1°C - Lyon



Claude GENDRAUD  
IGR 2°C - Clermont-Ferrand



Aurélie FICHOT  
IGR 2°C - Grenoble



Philippe DE PARSEVAL  
IGR 2°C - Toulouse



Jérôme LHUISSIER  
IGR 2°C - Nice



Fabrice FLAUSS  
IGR 2°C - Bordeaux



Danièle BAILBE  
IGR 2°C - Paris

## Ingénieurs d'études



**Philippe OTTAVIANI**  
IGE HC - Corse



**Carole SIRET**  
IGE HC - Marseille



**Joëlle THIERY**  
IGE CN - Nancy/Metz



**Hubert TAILLADES**  
IGE CN - Montpellier



**Caroline PARMENTIER**  
IGE CN - Paris



**Stéphane PAPON**  
IGE CN - Poitiers



**Sophie LHERMITTE**  
IGE CN - Paris



**Delphine RICHER**  
IGE CN - Lille



**Christophe DELALANDE**  
IGE CN - Nantes



**Philippe LE BRAS**  
IGE CN - Paris

## Assistants ingénieurs



**Patrick RIVIERE**  
ASI - St Denis



**Jocelyne PLOQUIN**  
ASI - Nantes



**Alain DOREMUS**  
ASI - Lille



**Stéphanie GOURIOU**  
ASI - Brest



**Sophie BERCU**  
ASI - Poitiers



**François TARIS**  
ASI - Paris

## Techniciens



**Pierre FERNAND**  
TRF CE - Clermont-Ferrand



**Anne-laure LE FLOCH**  
TRF CE - Bordeaux



**Mireille FRANCK**  
TRF CE - Nantes



**Nathalie AVALLONE**  
TRF CE - Montpellier



**Lucie CHRISTINE**  
TRF CS - Martinique



**Claude MOINE**  
TRF CS - Dijon



**Anne DE BURES**  
TRF CS - Montpellier



**Aurélien NORET**  
TRF CS - Rouen



**Sylvie LABRUYERE**  
TRF CN - Lille



**Béatrice SISSAN**  
TRF CN - Lille



**Souad BRAYAC**  
TRF CN - Montpellier



**Laurence WILHELM**  
TRF CN - Strasbourg

## Adjointes techniques



**Sandrine VERSHELDE**  
ATRF P1<sup>re</sup> C - Lille



**Rachid MOKHTARI**  
ATRF P1<sup>re</sup> C - Paris



**Ponove KELETAONA**  
ATRF P2<sup>e</sup> C - Nouvelle-Calédonie

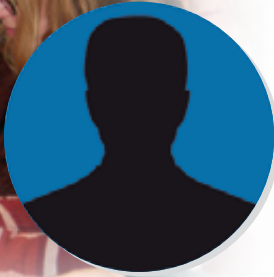


**Fabienne HOSPITAL**  
ATRF P2<sup>e</sup> C - Bordeaux





**Nolita JEFFREY**  
ATRF - Guyane



**Céline CAPARROS**  
ATRF - Montpellier



**Frédéric DELABRE**  
ATRF - Lille



**Magalie LOPEZ**  
ATRF - Bordeaux



**Jean-Luc FAUSSER**  
ATRF - Strasbourg



**Céline BONHOMMEAU**  
ATRF - Rennes

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

Le forum du SNPTES (<http://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 bouton « *s'enregistrer* » du menu principal de la page d'accueil, l'utilisateur accède au formulaire 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 doit aussi accepter la charte de bon usage du forum et activer son enregistrement en cliquant sur le bouton « *Inscrivez-vous* ».

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 « *aviser* » 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 bouton « *connexion* » 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 « *identifiez-vous* ».



## Ingénieurs de recherche, ingénieurs d'études et assistants ingénieurs :

**L'AMÉLIORATION DES CARRIÈRES DOIT ÊTRE POURSUIVIE !**

Lors des négociations concernant l'application du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), le SNPTES a obtenu des avancées significatives et la prise en compte d'une partie de ses revendications. Ce n'était pas gagné d'avance, puisque ce texte ne prévoyait à l'origine qu'une revalorisation pour les corps de A type (attachés d'administration) et une simple concertation pour les autres corps (ingénieurs d'études, bibliothécaires, etc.).

Pour les A+ et les corps dits petit A, il est juste précisé : « Une attention particulière sera portée aux corps et cadres d'emplois atypiques. »

Le SNPTES a alors mené 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.

Un des engagements du PPCR était : « *Harmoniser les carrières et les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique.* »

Il est clair que nous sommes loin du compte, mais vu les obstacles que nous avons dû surmonter (opposition de la direction du CNRS, absence de soutien de la CPU, faiblesse des revendications des autres syndicats, etc.), le SNPTES peut être satisfait d'avoir néanmoins obtenu de nombreuses avancées. Le SNPTES revendique une amélioration générale des carrières, ainsi que des mesures catégorielles, notamment l'intégration des assistants ingénieurs dans le corps des ingénieurs d'études, la fusion de la 2<sup>e</sup> classe et de la 1<sup>re</sup> classe des ingénieurs de recherche et un alignement sur les corps homologues de catégorie A+ qui accèdent

en grande majorité à la hors échelle D, un accès des ingénieurs d'études au corps des ingénieurs de recherche par liste d'aptitude et concours, avec la garantie d'un gain indiciaire et sans risque d'inversion de carrières.

Le SNPTES demande également une amélioration des régimes indemnitaires. Alors que les derniers bilans sociaux du ministère précisent « *qu'à niveau de corps équivalent, un agent de la filière "ITRF" perçoit moins qu'un agent de la filière "administrative"* », le SNPTES s'indigne qu'aucune mesure d'alignement sur le mieux-disant n'ait encore été mise en place par les établissements.

**Le SNPTES a une nouvelle fois besoin de votre soutien 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 (2014-2018)

#### Ingénieurs de recherche :

- 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 1<sup>re</sup> classe (20 % au lieu de 13,5 %) ;
- augmentation du taux de promotion pour l'accès à la hors classe (+ un tiers).

#### Ingénieurs d'études :

- Revalorisation indiciaire en complément de la mesure « transfert primes/points » ;
- alignement des indices sommitaux sur les autres filières ;
- fusion de la 1<sup>re</sup> et de la hors classe ;
- augmentation du taux de promotion pour l'accès au corps des ingénieurs de recherche (1/5<sup>e</sup> au lieu 1/6<sup>e</sup>).

#### Assistants ingénieurs :

- augmentation des possibilités d'accès au corps des ingénieurs d'études (un tiers au lieu de 1/5<sup>e</sup>) ;
- revalorisation indiciaire en complément de la mesure « transfert primes/points ».

## Techniciens :

### LES OUBLIÉS DU PPCR !

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

La mise en place du nouvel espace statutaire, en 2011, a même été une régression sans précédent pour les techniciens de classe normale. Il n'est plus possible d'accéder, par examen professionnel, directement à la classe exceptionnelle, sans passer au préalable par la classe supérieure. En plus, il 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

en supprimant les réductions d'ancienneté qui permettaient de changer d'échelon plus rapidement.

Seul lot de consolation, le SNPTES a arraché, in extremis, une mesure exceptionnelle qui durera malheureusement uniquement trois ans, l'augmentation des possibilités d'accès au corps des assistants ingénieurs (1/3 au lieu de 1/5<sup>e</sup>).

Le SNPTES demande la pérennisation de cette mesure. Il continue de revendiquer une restructuration du corps des techniciens en deux

grades. Il demande :

- la fusion de la classe normale et de la classe supérieure ;
- dans le même temps, le reclassement des techniciens de classe supérieure dans la classe exceptionnelle ;
- l'ajout de points d'indice à tous les échelons de la classe exceptionnelle.

Le SNPTES revendique le reclassement en catégorie A de tous les techniciens exerçant des fonctions supérieures à leur corps.

## Adjoints techniques :

### UNE VÉRITABLE AUGMENTATION DES SALAIRES EST NÉCESSAIRE !

fin d'année, complément indemnitaire annuel, etc.) ne règlent pas 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. Les représentants des personnels qui siègent dans les instances paritaires constatent également que de nombreux collègues devraient être reclassés en catégorie B voire A, pour certains.

Le SNPTES est tout de même fier d'avoir obtenu la prise en compte d'une de ses revendications : la restructuration du corps en trois grades ! Il exige néanmoins que les règles suivantes soient appliquées :

- les recrutements doivent majoritairement, voire exclusivement pour certains métiers, être organisés dans le deuxième grade ;

- le premier grade doit uniquement être utilisé pour permettre à la fonction publique de jouer pleinement son rôle d'ascenseur social. Seules les personnes sorties du système éducatif sans diplôme et sans qualification professionnelle doivent pouvoir accéder au recrutement sans concours.

Le SNPTES revendique également :

- une augmentation importante des salaires et l'intégration des primes dans le salaire ;
- le reclassement de tous les adjoints techniques exerçant des fonctions de catégorie B dans le corps des techniciens ;
- la modification des règles de classement suite à une promotion (minimum + 60 points d'indice).



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.

Après une modique revalorisation du point d'indice en février 2017, le gouvernement Édouard Philippe a décidé de ne plus augmenter la valeur du point d'indice. Les colmatages indemnitaires (GIPA, prime de

## QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Pour le SNPTES, il est indispensable de faire évoluer nos établissements et services vers une meilleure prise en compte de l'humain au travail.

La formation initiale et continue des encadrants constitue un des piliers de l'amélioration de la qualité de vie au 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 être encadré afin d'éviter certaines dérives (atteintes à la vie privée, nombre d'heures travaillées, isolement, inégalité de traitement entre travailleurs « résidents » et « télétravailleurs », etc.).

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 au travail, le SNPTES demande que les établissements mettent en place :**

- des chartes des temps qui permettent par exemple de professionnaliser l'organisation des réunions (commencer et terminer à l'heure, ni trop tôt ni trop tard, pas sur la pause méridienne...) et les règles d'utilisation des mails et téléphones ;
- une véritable organisation du travail concertée avec les agents ;
- le déploiement du télétravail (sans condition d'éloignement géographique) ;
- une véritable écoute des problématiques métiers ;
- une amélioration du cadre de travail.



## LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

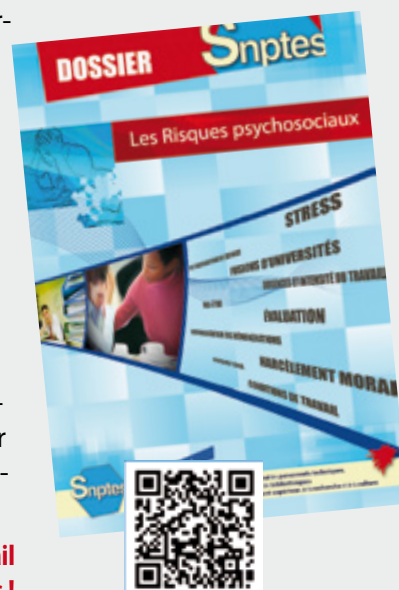
Pour le SNPTES, il est plus que temps que nos établissements et services mettent en œuvre des plans d'actions pour lutter contre ces risques auxquels nous sommes exposés.

Pour le SNPTES, la prévention de ces risques ne doit pas se limiter à de beaux discours rarement 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, le syndrome d'épuisement professionnel (Burn out), dont sont victimes toujours plus de nos collègues, et dont les conséquences perdurent tout au long de la vie, doit être reconnu comme maladie professionnelle.

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

**Luttons ensemble contre la dépossession actuelle du travail et retrouvons les valeurs qui sont les nôtres !**



Téléchargez le dossier "spécial RPS" sur le site Internet SNPTES  
<https://bit.ly/2xJDMK3>

## HARCELEMENT MORAL, SEXUEL ET SEXISTE ET VIOLENCES À L'ENCONTRE DES AGENTS

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 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.

Ailleurs, c'est la santé des femmes et de leur enfant à naître qui est mise en danger : port de charges lourdes, expositions aux produits cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques...

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

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



## POLITIQUE DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le SNPTES demande la mise en place d'une réelle politique de prévention de santé et de sécurité au travail au sein de nos établisse-

ments et services, avec un axe fort sur la prévention des risques psychosociaux et l'amélioration des conditions de vie au travail.

Le SNPTES rappelle le rôle majeur du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et de ses représentants, désignés librement par les organisations syndicales.

Le CHSCT est une instance spécialisée dans l'examen des questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels, qui doit être associée à l'élaboration du programme annuel de prévention, et doit avoir présentation des résultats de l'enquête annuelle et débattre des orientations stratégiques ministérielles adressées chaque année aux établissements.

Les représentants de l'administration, ainsi que les experts ne participent pas au vote. Seuls les représentants des personnels ont le droit de vote.

Cette instance est compétente pour les sujets relatifs aux conditions de travail, notamment dans les domaines suivants :

- organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches) ;
- environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit) ;
- aménagement des postes de travail et adaptation à l'agent ;
- construction, aménagement et entretien des locaux ;
- durée, horaires, aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté) ;
- nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail.

**Le CHSCT a un rôle majeur d'évaluation des risques.  
C'est une force de propositions en matière de prévention.  
Le SNPTES en fait un axe majeur de son action syndicale.**

## MOBILITÉ

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.

Le SNPTES rappelle que les établissements doivent respecter leur obligation réglementaire de faire connaître aux personnels tous les emplois vacants. Pour cela, le SNPTES demande leur publication via les dispositifs existants : **AMIA, bourses à l'emploi ministérielles et place de l'emploi public**. Une publicité des postes vacants doit également être faite au sein des établissements afin de permettre aux collègues qui le désirent de changer de service ou de fonctions par mutation interne. D'autre part, le SNPTES demande que les établissements 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.

Le SNPTES rappelle son opposition à toute mobilité imposée. La mobilité géographique ou fonctionnelle doit être choisie et non subie ! En cas de réorganisations de services, 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 paritaires doivent pouvoir exercer pleinement leur rôle de contrôle au sujet des questions de mobilité.



## PRESSIONS CONTRE LES SENIORS

Le SNPTES s'insurge contre les pressions dont font l'objet les seniors. Il constate ainsi que certaines directions, par des moyens divers, poussent les collègues à demander, de manière anticipée, leur départ en retraite.

Pour le SNPTES c'est à chaque agent de décider, librement, le moment opportun de son départ !

## NOTRE COMBAT CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le SNPTES, sur le terrain, combat toutes les formes de discriminations qu'elles soient liées au sexe, à l'âge, à la religion, aux handicaps, aux origines, à la situation familiale, à la maladie, aux préférences sexuelles, aux idées philosophiques, aux opinions politiques, etc.

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

**Le SNPTES demande la mise en œuvre dans nos établissements et services du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2013, et de sa version 2018 à venir.**

Pour le SNPTES, l'égalité professionnelle doit faire l'objet d'une démarche intégrée et être traduite par un plan d'action pluriannuel dédié qui proposera des mesures concrètes, chiffrées et planifiées concernant à minima :

- la prévention et le traitement des écarts de rémunération ;
- la mixité des métiers, les parcours professionnels et déroulements de carrières ;
- l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Pour le SNPTES, il est plus que temps de faire évoluer les mentalités et les comportements de toutes et tous, et de lutter contre les discriminations à toutes les étapes du parcours professionnel : préparation aux concours, recrutements, formations, promotions et mutations.

Pour le SNPTES, les collègues en congé parental ou disponibilité pour élever un enfant, doivent conserver en totalité leurs droits à avancement d'échelon, et ces périodes doivent être assimilées à des services effectifs.

## HANDICAP

Le SNPTES rappelle que 12 millions de personnes en France sont concernées et que 80% des handicaps sont invisibles.

« **Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.** » (loi du 11 février 2005)

**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 problématique du maintien en emploi va exploser dans les prochaines années. Pour le SNPTES il est urgent de prévoir dès aujourd'hui l'accompagnement RH pour mettre en place des procédures qui vont protéger les personnels.**

Pour le SNPTES, l'action du FIPHFP en faveur de l'insertion et du maintien en emploi doit être renforcée et les établissements doivent mettre en œuvre une réelle politique du handicap, qui 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, et nous serons toutes et tous gagnants de la mise en place de politiques du handicap. Cela doit faire partie intégrante de la gestion des ressources humaines et de nos carrières, 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.**

**Le SNPTES exige que les établissements se dotent d'un schéma directeur pluriannuel du handicap décliné en quatre axes :**

- Consolider les dispositifs d'accueil et d'accompagnement des étudiants handicapés vers l'insertion professionnelle ;
- Développer des politiques de ressources humaines à l'égard des personnes handicapées ;
- Augmenter la cohérence et la lisibilité des formations et des recherches dans le domaine du handicap ;
- Développer l'accessibilité des services offerts par les établissements.



L'action sociale doit avoir pour vocation l'amélioration des conditions des personnels en se recentrant sur la notion de solidarité et d'urgence.

## ACTION SOCIALE

Au nom du principe d'égalité, le SNPTES rappelle que l'ensemble des personnels 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 techniques ministériels, permettant ainsi d'engager un véritable dialogue sur les choix d'orientations stratégiques de l'action sociale.

## Régime indemnitaire

### LE SNPTES EXIGE LA PRISE EN COMPTE DES SUJÉTIONS ET DE L'EXPERTISE !

Le 8 juillet 2019, le bilan social 2017-2018 a été présenté au comité technique ministériel (CTMESR). Le constat du ministère est sans appel : « *La comparaison de l'attribution indemnitaire moyenne aux agents BIATSS appartenant aux deux filières les plus nombreuses, permet de constater sur l'année 2017, qu'à niveau de corps équivalent, un agent de la filière "ITRF" perçoit moins qu'un agent de la filière "administrative"* ».

La mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) aurait dû permettre de gommer ces inégalités. Nous constatons malheureusement qu'il n'en est rien.

Seul syndicat à avoir abordé la question de la prime de fonctions informatiques (PFI) lors des négociations ministérielles, le SNPTES a fait inscrire dans la circulaire d'application : « *Lors de la détermination des minima de gestion propres à votre établissement, vous déterminerez de manière spécifique le montant de l'IFSE des agents exerçant des fonctions informatiques qui antérieurement au RIFSEEP auraient ouvert droit à une indemnisation spécifique – la*

*PFI -, prime désormais incluse dans l'IFSE.* » Malgré cette directive, le SNPTES constate avec indignation que de nombreux établissements et services cherchent à supprimer ce complément indemnitaire, à en limiter le périmètre d'attribution ou traiter les nouveaux arrivants différemment des autres. Pour le SNPTES, c'est inacceptable !

Le SNPTES fait également le constat que la plupart des établissements et services n'ont pas ou mal utilisé la cartographie ministérielle des fonctions qui doit permettre les classements dans les différents groupes fonctionnels. Ces établissements et services se sont souvent contentés de répartir les collègues en tenant compte uniquement du niveau hiérarchique. Ils ont ainsi totalement occulté d'autres fonctions qui devraient être valorisées. Pour le SNPTES, les sujétions et les niveaux d'expertise doivent être pris en compte dans le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE). En conclusion, pour le SNPTES ce dossier n'est pas clos. Il demande au ministère d'interpeller les établissements et services sur cette problématique et il appellera les ITRF à se mobiliser partout où ce sera nécessaire.

	Montant en €/an	Montant en €/mois
ATRF	2 793,00 €	232,75 €
TCH	4 099,00 €	341,59 €
ASI	4 802,00 €	400,17 €
IGE	5 930,00 €	494,17 €
IGR	9 456,00 €	788,00 €

### Montants moyens indemnitaires perçus par les ITRF en 2018

(source bilan social du ministère de l'ESR publié en 2019)





## Évolution de carrière par corps et grades des ITRF

Les tableaux ci-contre indiquent :

Le traitement mensuel brut, hors prélèvements salariaux à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

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<sup>er</sup> juillet 2017 de 56,2323 € reste inchangée pour l'année scolaire 2018-2019.

Comprendre votre fiche de salaire

Cotisation d'assurance vieillesse : (retenue pour pension civile) : 10.56 % pour 2018 sur le traitement indiciaire brut et la nouvelle bonification indiciaire (NBI). L'évolution du taux de cotisation basculera à 10.83 % au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Contribution sociale généralisée (CSG) : elle est prélevée sur le montant du traitement brut, de l'indemnité de résidence, du supplément

familial de traitement et des primes et indemnités, après déduction d'un abattement pour frais professionnels de 1,75 % de ce montant. Taux : 9.2 % (dont 2,40 % non déductible du revenu imposable).

Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) : elle est calculée sur la même base que la CSG. Taux: 0,5 %.

Cotisation de retraite additionnelle sur les primes (RAFP) : cette cotisation est prélevée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005. Elle est égale à 5 % de l'ensemble des éléments de rémunération, non pris en compte pour le calcul de la retraite de base, dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut annuel.

### INGÉNIEUR DE RECHERCHE HORS CLASSE (IGR HC)

grades et échelons	durée d'échelon	indice majoré	traitement brut
HE B		1067	4 999,99
		1013	4 746,94
HE A		972	4 554,82
	1 an	972	4 554,82
	1 an	925	4 334,57
	1 an	890	4 170,56
3 <sup>e</sup>	3 ans	830	3 889,40
2 <sup>e</sup>	3 ans	748	3 505,15
1 <sup>er</sup>	2 ans	672	3 149,01

### INGÉNIEUR DE RECHERCHE 1<sup>re</sup> CLASSE (IGR 1<sup>re</sup> C)

grades et échelons	durée d'échelon	indice majoré	traitement brut
5 <sup>e</sup>	Terminal	830	3 889,40
4 <sup>e</sup>	3 ans	798	3 739,45
3 <sup>e</sup>	3 ans	748	3 505,15
2 <sup>e</sup>	3 ans	672	3 149,01
1 <sup>er</sup>	3 ans	596	2 792,87

### INGÉNIEUR DE RECHERCHE 2<sup>e</sup> CLASSE (IGR 2<sup>e</sup> C)

grades et échelons	durée d'échelon	indice majoré	traitement brut
11 <sup>e</sup>	Terminal	727	3 406,74
10 <sup>e</sup>	3 ans	700	3 280,22
9 <sup>e</sup>	3 ans	672	3 149,01
8 <sup>e</sup>	2 ans	633	2 966,25
7 <sup>e</sup>	2 ans	596	2 792,87
6 <sup>e</sup>	2 ans	564	2 642,92
5 <sup>e</sup>	2 ans	528	2 474,22
4 <sup>e</sup>	2 ans	506	2 371,13
3 <sup>e</sup>	1 an 6 m	478	2 239,92
2 <sup>e</sup>	1 an 6 m	451	2 113,40
1 <sup>er</sup>	1 an	426	1 996,25

### INGÉNIEUR D'ÉTUDES HORS CLASSE (IGE HC)

grades et échelons	durée d'échelon	indice majoré	traitement brut
9 <sup>e</sup>	Terminal	798	3 739,45
8 <sup>e</sup>	3 ans	772	3 617,61
7 <sup>e</sup>	2 ans 6 m	741	3 472,34
6 <sup>e</sup>	2 ans 6 m	710	3 327,08
5 <sup>e</sup>	2 ans 6 m	685	3 209,93
4 <sup>e</sup>	2 ans 6 m	657	3 078,72
3 <sup>e</sup>	2 ans 6 m	624	2 924,08
2 <sup>e</sup>	2 ans	595	2 788,18
1 <sup>er</sup>	2 ans	566	2 652,29

### INGÉNIEUR D'ÉTUDES CLASSE NORMALE (IGE CN)

grades et échelons	durée d'échelon	indice majoré	traitement brut
14 <sup>e</sup>	Terminal	669	3 134,95
13 <sup>e</sup>	3 ans	630	2 952,20
12 <sup>e</sup>	2 ans	608	2 849,10
11 <sup>e</sup>	2 ans	588	2 755,38
10 <sup>e</sup>	2 ans	575	2 694,46
9 <sup>e</sup>	2 ans	546	2 558,57
8 <sup>e</sup>	2 ans	525	2 460,16
7 <sup>e</sup>	1 an 6 m	504	2 361,76
6 <sup>e</sup>	1 an 6 m	481	2 253,98
5 <sup>e</sup>	1 an 6 m	460	2 155,57
4 <sup>e</sup>	1 an 6 m	437	2 047,79
3 <sup>e</sup>	1 an 6 m	419	1 963,44
2 <sup>e</sup>	1 an 6 m	409	1 916,58
1 <sup>er</sup>	1 an	388	1 818,18

### ASSISTANT INGÉNIEUR (ASI)

grades et échelons	durée d'échelon	indice majoré	traitement brut
16 <sup>e</sup>	Terminal	627	2 938,14
15 <sup>e</sup>	3 ans	617	2 891,28
14 <sup>e</sup>	3 ans	586	2 746,01
13 <sup>e</sup>	3 ans	564	2 642,92
12 <sup>e</sup>	2 ans	551	2 582,00
11 <sup>e</sup>	2 ans	535	2 507,02
10 <sup>e</sup>	2 ans	518	2 427,36
9 <sup>e</sup>	2 ans	503	2 357,07
8 <sup>e</sup>	2 ans	487	2 282,09
7 <sup>e</sup>	2 ans	470	2 202,43
6 <sup>e</sup>	2 ans	453	2 122,77
5 <sup>e</sup>	2 ans	436	2 043,11
4 <sup>e</sup>	2 ans	417	1 954,07
3 <sup>e</sup>	2 ans	400	1 874,41
2 <sup>e</sup>	1 an 6 m	384	1 799,43
1 <sup>er</sup>	1 an 6 m	366	1 715,09

## TECHNICIEN CLASSE EXCEPTIONNELLE (TCH CE)

grades et échelons	durée d'échelon	indice majoré	traitement brut
11 <sup>e</sup>	Terminal	587	2 750,70
10 <sup>e</sup>	3 ans	569	2 666,35
9 <sup>e</sup>	3 ans	551	2 582,00
8 <sup>e</sup>	3 ans	534	2 502,34
7 <sup>e</sup>	3 ans	508	2 380,50
6 <sup>e</sup>	3 ans	484	2 268,04
5 <sup>e</sup>	2 ans	465	2 179,00
4 <sup>e</sup>	2 ans	441	2 066,54
3 <sup>e</sup>	2 ans	419	1 963,44
2 <sup>e</sup>	2 ans	404	1 893,15
1 <sup>er</sup>	1 an	392	1 836,92

## TECHNICIEN CLASSE SUPÉRIEURE (TCH CS)

grades et échelons	durée d'échelon	indice majoré	traitement brut
13 <sup>e</sup>	Terminal	534	2 502,34
12 <sup>e</sup>	4 ans	504	2 361,76
11 <sup>e</sup>	3 ans	480	2 249,29
10 <sup>e</sup>	3 ans	461	2 160,26
9 <sup>e</sup>	3 ans	452	2 118,08
8 <sup>e</sup>	3 ans	436	2 043,11
7 <sup>e</sup>	2 ans	416	1 949,39
6 <sup>e</sup>	2 ans	401	1 879,10
5 <sup>e</sup>	2 ans	390	1 827,55
4 <sup>e</sup>	2 ans	379	1 776,00
3 <sup>e</sup>	2 ans	369	1 729,14
2 <sup>e</sup>	2 ans	362	1 696,34
1 <sup>er</sup>	2 ans	356	1 668,22

## TECHNICIEN CLASSE NORMALE (TCH CN)

grades et échelons	durée d'échelon	indice majoré	traitement brut
13 <sup>e</sup>	Terminal	503	2 357,07
12 <sup>e</sup>	4 ans	477	2 235,23
11 <sup>e</sup>	3 ans	457	2 141,51
10 <sup>e</sup>	3 ans	441	2 066,54
9 <sup>e</sup>	3 ans	431	2 019,68
8 <sup>e</sup>	3 ans	415	1 944,70
7 <sup>e</sup>	2 ans	396	1 855,67
6 <sup>e</sup>	2 ans	381	1 785,38
5 <sup>e</sup>	2 ans	369	1 729,14
4 <sup>e</sup>	2 ans	361	1 691,66
3 <sup>e</sup>	2 ans	355	1 663,54
2 <sup>e</sup>	2 ans	349	1 635,42
1 <sup>er</sup>	2 ans	343	1 607,31

## ADJOINT TECHNIQUE DE RECHERCHE ET DE FORMATION PRINCIPAL DE 1RE CLASSE (ATRF P1)

grades et échelons	durée d'échelon	indice majoré	traitement brut
10 <sup>e</sup>	Terminal	468	2 193,06
9 <sup>e</sup>	3 ans	450	2 108,71
8 <sup>e</sup>	3 ans	430	2 014,99
7 <sup>e</sup>	3 ans	415	1 944,70
6 <sup>e</sup>	2 ans	403	1 888,47
5 <sup>e</sup>	2 ans	393	1 841,61
4 <sup>e</sup>	2 ans	380	1 780,69
3 <sup>e</sup>	2 ans	368	1 724,46
2 <sup>e</sup>	1 an	358	1 677,60
1 <sup>er</sup>	1 an	350	1 640,11

## ADJOINT TECHNIQUE DE RECHERCHE ET DE FORMATION PRINCIPAL DE 2E CLASSE (ATRF P2)

grades et échelons	durée d'échelon	indice majoré	traitement brut
12 <sup>e</sup>	Terminal	416	1 949,39
11 <sup>e</sup>	4 ans	411	1 925,96
10 <sup>e</sup>	3 ans	402	1 883,78
9 <sup>e</sup>	3 ans	390	1 827,55
8 <sup>e</sup>	2 ans	380	1 780,69
7 <sup>e</sup>	2 ans	364	1 705,71
6 <sup>e</sup>	2 ans	351	1 644,79
5 <sup>e</sup>	2 ans	345	1 616,68
4 <sup>e</sup>	2 ans	336	1 574,50
3 <sup>e</sup>	2 ans	333	1 560,45
2 <sup>e</sup>	2 ans	330	1 546,39
1 <sup>er</sup>	1 an	328	1 537,02

## ADJOINT TECHNIQUE DE RECHERCHE ET DE FORMATION (ATRF)

grades et échelons	durée d'échelon	indice majoré	traitement brut
11 <sup>e</sup>	Terminal	367	1 719,77
10 <sup>e</sup>	3 ans	354	1 658,85
9 <sup>e</sup>	3 ans	343	1 607,31
8 <sup>e</sup>	2 ans	339	1 588,56
7 <sup>e</sup>	2 ans	336	1 574,50
6 <sup>e</sup>	2 ans	332	1 555,76
5 <sup>e</sup>	2 ans	330	1 546,39
4 <sup>e</sup>	2 ans	329	1 541,70
3 <sup>e</sup>	2 ans	328	1 537,02
2 <sup>e</sup>	2 ans	327	1 532,33
1 <sup>er</sup>	1 an	326	1 527,64



## CONDITIONS DE PROMOUVABILITÉ DES ITRF

LISTE D'APTITUDE  
Changement de corps

Liste d'aptitude	Corps d'origine	Durée des services
IGR / IR	IGE ou ATARF / IE ou AAR	• 9 ans de services publics • 3 ans au moins en catégorie A
IGE / IE	ASI/AI	• 9 ans de services publics • 3 ans au moins en catégorie A
ASI / AI	TCHRF ou SARF / T ou SAR	• 8 ans de services publics • 3 ans au moins en catégorie B
TECH / T	ATRF / AJT	• 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• IGR HC détaché sur emploi fonctionnel à indice terminal égal à la hors échelle A ou,</li> <li>• 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</li> </ul>
IGR hors classe par examen pro.	IGR 1 <sup>re</sup> classe IGR 2 <sup>e</sup> classe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 ans de services comme IGR</li> <li>• 8 ans de services effectifs dans ce grade</li> <li>• + 7<sup>e</sup> échelon</li> </ul>
IGR hors classe au choix	IGR 1 <sup>re</sup> classe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5<sup>e</sup> échelon</li> </ul>
IGR 1 <sup>re</sup> classe au choix	IGR 2 <sup>e</sup> classe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7<sup>e</sup> échelon</li> </ul>
IGE hors classe au choix	IGE cl. normale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8<sup>e</sup> échelon</li> <li>• + 1 an dans l'échelon</li> <li>• + 9 ans de services effectifs en catégorie A</li> </ul>
TECH classe exceptionnelle par examen pro.	TCH cl. supérieure	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5<sup>e</sup> échelon</li> <li>• + 3 ans de services effectifs en catégorie B</li> </ul>
TECH classe exceptionnelle au choix	TCH cl. supérieure	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6<sup>e</sup> échelon</li> <li>• + 1 an d'ancienneté dans l'échelon</li> <li>• + au moins 5 ans de services publics dans un corps cadre d'emploi ou emploi de cat. B ou de même niveau</li> </ul>
TECH classe supérieure par examen pro.	TCH cl. normale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4<sup>e</sup> échelon</li> <li>• + 3 ans de services effectifs en catégorie B</li> </ul>
TECH classe supérieure au choix	TCH cl. normale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6<sup>e</sup> échelon</li> <li>• + 1 an d'ancienneté dans l'échelon</li> <li>• + au moins 5 ans de services publics dans un corps cadre d'emploi ou emploi de cat. B ou de même niveau</li> </ul>
ATRF P 1 <sup>re</sup> classe C3	ATRF P 2 <sup>e</sup> cl. C2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4<sup>e</sup> échelon</li> <li>• + 1 an d'ancienneté dans l'échelon</li> <li>• + au moins 5 ans de services effectifs dans le grade</li> </ul>
ATRF P 2 <sup>e</sup> classe C2 par examen pro.	ATRF 1 <sup>re</sup> cl. C1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4<sup>e</sup> échelon</li> <li>• + au moins 3 ans de services effectifs dans le grade</li> </ul>
ATRF P 2 <sup>e</sup> classe C2 au choix	ATRF 1 <sup>re</sup> cl. C1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5<sup>e</sup> échelon</li> <li>• + au moins 5 ans de services effectifs dans le grade</li> </ul>

## Bulletin d'adhésion au SNPTES

Adhésion en ligne <http://www.snptes.fr/syndicalisation.html>

Je soussigné(e) Nom : ..... Prénom : .....  
 Nom de jeune fille : .....  
 Date de naissance : ..... Tél. : .....  
 Adresse personnelle : .....  
 Adresse professionnelle : .....  
 Établissement : ..... Académie : .....  
 Courriel : ..... @ .....  
 Échelon : ..... Indice : ..... Grade : .....  
 Statut : ..... (ITRF, ITA, personnel de bibliothèques, AENES, chercheur, enseignant, enseignant-chercheur, PO, PTO, contractuel...)

### Je reçois la presse syndicale :

par envoi postal  adresse personnelle  adresse professionnelle  ou par voie électronique  Courriel

Déclare adhérer au SNPTES

Date et signature :

Montant versé : ..... €

À consulter, notre grille de cotisation syndicale, p.28 et 29

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

### Attention :

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 (<http://www.snptes.fr/Nossecrétaires.html>)
- ou directement au SNPTES  
18 rue Chevreul  
94600 CHOISY-LE-ROI

66% de votre cotisation est déductible du montant de vos impôts.





# Sections académiques du SNPTES

ACADÉMIE	Prénom NOM	Adresse	Tél.	Courriel
<b>AIX-MARSEILLE</b>	Daniel LAFITTE	Plateforme Protéomique UFR de Pharmacie 27, Bd Jean Moulin - 13385 MARSEILLE	04 91 83 56 80	section-aix-marseille@snptes.org
<b>AMIENS</b>	Anne-Marie FONTAINE	Université de Picardie Jules Verne - UFR des sciences - Département informatique 33, rue Saint Leu - 80039 AMIENS cedex 1	03 22 82 88 00	anne-marie.fontaine@u-picardie.fr
<b>BESANÇON</b>	Nicolas CRÉANTOR	UTBM rue de Leupe - 90400 SEVENANS cedex	03 84 58 39 42	nicolas.creantor@utbm.fr
<b>BORDEAUX</b>	Christian PECOSTE	IUT Bordeaux1 Département GEII - 15, rue Naudet 33175 GRADIGNAN cedex	05 56 84 57 40	christian.pecoste@u-bordeaux.fr
<b>CAEN</b>	Jean-Louis GARBY	SNPTES - Univ. de Caen Normandie Esplanade de la paix - CS 14032 14032 Caen CEDEX 5	06 07 94 97 20	section-caen@snptes.org
<b>CLERMONT-FERRAND</b>	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
<b>CORSE</b>	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
<b>CRÉTEIL</b>	Bernard VIRGINIE	PARIS 13 UFR-SMBH de Bobigny, 74 rue Marcel Cachin - 93017 BOBIGNY	06 03 05 47 82	secretaire-academique-creteil@snptes.org
<b>DIJON</b>	Cédric CLERC	Université de Bourgogne - UFR Sc. et Techniques 9 avenue A. Savary - 21000 DIJON	03 80 39 63 28	cedric.clerc@u-bourgogne.fr
<b>GRENOBLE</b>	Miguel CALIN	SNPTES - Domaine universitaire - UFR PHITEM bât. B – UGA CS 40700 - 38058 Grenoble cedex 9	04 76 51 45 71	snptes@univ-grenoble-alpes.fr
<b>GUADELOUPE</b>	Gilles DORLIPO	CROUS - Campus de Fouillole - BP 444 97164 POINTE A PITRE cedex	05 90 89 59 19	gdorlipo@crous-antillesguyane.fr
<b>GUYANE</b>	Claude CHAUMET	Université de Guyane - Campus de Troubiran BP 20792 - 97337 CAYENNE Cedex	05 94 27 27 16	claudc.chaumet@univ-guyane.fr
<b>LILLE</b>	Nathalie FLOUQUET	Faculté de Pharmacie - 3 rue Laguesse 59006 Lille	06 01 28 01 94	nathalie.flouquet@univ-lille.fr
<b>LIMOGES</b>	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
<b>LYON</b>	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
<b>MARTINIQUE</b>	Jean-Georges VOISIN	Rectorat de Martinique, les Hauts de Terreville 97233 SCHOELCHER	05 96 52 28 44	jean-georges.voisin@ac-martinique.fr
<b>MAYOTTE</b>	Chamsidine Madi MNEMOI	SEP CHIRONGUI - BP 12 - 97620 CHIRONGUI	06 39 29 29 97	chamsidine.madi-mnemoi@snptes.org
<b>MONTPELLIER</b>	Thierry VINDOLET	Université de Montpellier, cc 046, place Eugene Bataillon, 34095 Montpellier cedex 05	04 67 14 34 91	thierry.vindolet@umontpellier.fr
<b>NANCY-METZ</b>	Franck SAULNIER	Pôle Scientifique A2F - Faculté des Sc. et Tech. Campus Aiguillettes - BP 70239 - 54506 Vandoeuvre cedex	03 72 74 56 85 06 02 39 61 98	franck.saulnier@univ-lorraine.fr
<b>NANTES</b>	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
<b>NICE</b>	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
<b>NOUVELLE- CALÉDONIE</b>	Ponove KELETAONA	Section SNPTES - BP X4 - 98852 Nouméa Cedex - NOUVELLE-CALÉDONIE	00687 973 682	ponove.keletaona@yahoo.fr
<b>ORLÉANS-TOURS</b>	Christian DARET	Université d'Orléans – Direction des Ressources Humaines - Service du Personnel BIATSS - Château de La Source - BP 6749 - 45067 Orléans cedex 2	02 38 49 48 40	christian.daret@univ-orleans.fr
<b>PARIS</b>	Thierry DJIKINE	INALCO - 65 rue des Grand Moulins 75214 PARIS Cedex 13	01 81 70 10 93	thierry.djikine@wanadoo.fr
<b>POITIERS</b>	Sandrine CHEVAILLER	IAE 20, rue Guillaume le Troubadour TSA 61116 86073 Poitiers CEDEX 9	06 83 20 22 69	sandrine.chevallier@snptes.org
<b>POLYNÉSIE FRANÇAISE</b>	Adil ABOUNIDANE	Vice rectorat de la Polynésie française, immeuble papineau rue Tepano Jaussen, 98713 Papeete	87 36 04 23	adil.snptespf@gmail.com
<b>REIMS</b>	Sandra VILLAUME	URCA - UFR Sciences - Bat 18 - laboratoire SDRP 51100 REIMS	03 26 91 85 87 06 82 68 56 48	sandra.villaume@univ-reims.fr
<b>RENNES</b>	Christophe BERDER	CRI, ENIB - Technopôle Brest-Iroise - CS 73862 29238 Brest Cedex 3	02 98 05 66 23	berder@enib.fr
<b>RÉUNION</b>	Patrick RIVIERE	15 avenue René Cassin – 97715 Saint-Denis Messag. Cedex 9	06 92 75 35 20	patrick.riviere@univ-reunion.fr
<b>ROUEN</b>	Zolira ROMANSKI	Université de Rouen, 1 rue Thomas Becket, 76821 Mont-Saint-Aignan	02 35 14 68 61 06 50 88 83 40	zolira.romanski@univ-rouen.fr
<b>STRASBOURG</b>	Alain VIERLING	Université de Strasbourg - Direction du Numérique 14 rue René Descartes - 67084 Strasbourg cedex	06 95 00 55 54	alain.vierling@snptes.org
<b>TOULOUSE</b>	Patrick PIERA	IEP de Toulouse, 2 ter rue des puits creusés CS 88 526 - 31685 Toulouse cedex 6	06 81 94 49 19	patrick.piera@snptes.org
<b>VERSAILLES</b>	Jean-Michel BOCHEREL	Université PARIS-SUD- Bâtiment 450 Est 91405 Orsay Cedex	06 95 86 64 82	snptes-ac-versailles.syndicat@u-psud.fr



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

# J'adhère au SNPTES



En ligne, à l'adresse : [www.snptes.fr](http://www.snptes.fr)



1

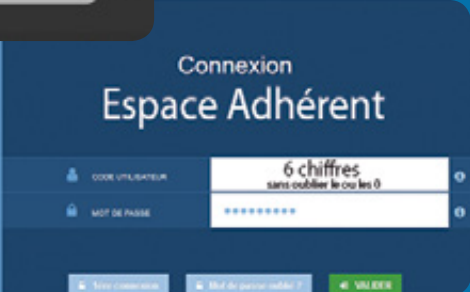
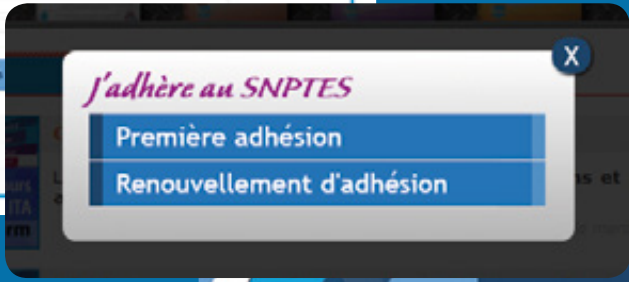
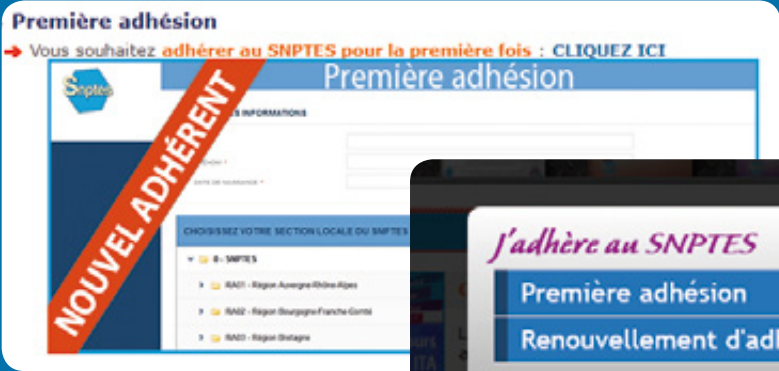


Deux choix possible :

► "Première adhésion", si vous êtes un nouvel adhérent

► "Renouvellement d'adhésion", si vous souhaitez reprendre votre adhésion pour la saison 2019-2020

2



3

"Autre possibilité d'adhésion au SNPTES"

Par voie postale :  
Je retourne au SNPTES la fiche d'adhésion téléchargeable à l'adresse <http://bit.do/eWfji>



Tutoriel vidéo : première adhésion au SNPTES <http://www.snptes.fr/syndicalisation.html>

# LES PROFESSIONNELS DE L'ENSEIGNEMENT NOUS FONT CONFIANCE. ET POURQUOI PAS VOUS ?

POUR LES  
ADHÉRENTS



## -20%\*

SUR VOTRE ASSURANCE  
AUTO OU HABITATION

## -10%\*\*

SUR VOTRE ASSURANCE  
VIE PRO

Retrouvez nos offres  
sur [gmf.fr/enseignement](http://gmf.fr/enseignement)

**GMF 1<sup>ER</sup> ASSUREUR  
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

Karine,  
enseignante.

GMF 1<sup>er</sup> assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS de mars 2018.

\*Offre réservée aux adhérents du Club Enseignants (service proposé par la société ECODREAMS – R.C.S. Tours 512 724 311). Pour toute première adhésion à GMF par la souscription d'un contrat AUTO PASS ou habitation DOMO PASS entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019, réduction de 20 % appliquée sur la 1<sup>ère</sup> cotisation annuelle du contrat souscrit. Offre valable une seule fois non cumulable avec toute autre offre promotionnelle en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

\*\*Offre réservée aux adhérents du Club Enseignants (service proposé par la société ECODREAMS – R.C.S. Tours 512 724 311). Pour toute souscription d'un contrat VIE PRO entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019, réduction de 10 % appliquée sur la cotisation annuelle du contrat souscrit. Offre non cumulable avec toute autre offre promotionnelle en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

Conditions et limites des garanties de nos contrats AUTO PASS, habitation DOMO PASS et Accidents & Famille en agence GMF. Les Conditions Générales et la Convention d'assistance de ces contrats sont consultables sur [gmf.fr](http://gmf.fr)

**LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés** - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret et sa filiale GMF ASSURANCES. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.

TBWA\PARIS