

## Avancement et promouvabilité des personnels ITRF



### Introduction

Cette fiche présente les possibilités d'évolution de carrière des agent.es fonctionnaires de la filière ITRF : avancement d'échelon, de grade et de corps, ainsi que les recrutements exceptionnels dans le cadre du repyramidage. Les agents en CDD et CDI de la fonction publique n'ont pas le même traitement que les fonctionnaires, leur salaire et l'évolution de leur carrière sont déterminés par leur contrat.

### Quelle est la position et quelles sont les revendications de la CGT FERC Sup ?

Conformément au Code général de la fonction publique, les orientations générales relatives au recrutement, à la mobilité et aux promotions des personnels BIATSS sont définies par les lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles. Ces LDG ont fait l'objet de publications au bulletin officiel. Chaque établissement établit ses LDG (en respectant les LDG ministérielles très minimalistes). Elles sont établies pour trois ans et peuvent faire l'objet en tout ou partie d'une révision pendant cette période. Les LDG impactent directement la carrière des agent.es alors même que la loi a réduit le rôle des instances dans lesquelles siègent nos représentant.es. Les CPE et CAP ne sont plus consultées, en matière de promotion, le pouvoir revient désormais aux seuls décideurs. Les comités d'experts, mis en place aux ministères et dans les universités, n'ont apporté qu'opacité dans les procédures et les critères de sélection, sans limite, ni contrôle. En renforçant la place des LDG, le gouvernement affiche sa volonté de détruire la fonction publique en lui imposant des modes de gestion issus des politiques libérales.

La CGT FERC Sup revendique :

- Une requalification massive des emplois pour correspondre aux réels besoins de l'ESR et aux missions réellement assurées par les agent.es
- L'augmentation pérenne du nombre de possibilités de promotion de corps et de grades
- Le retour des CPE et des CAP de plein exercice

### Avancement d'échelon

L'avancement d'échelon est le passage d'un échelon à l'échelon supérieur, à l'intérieur du même grade. Il est automatique, pour les fonctionnaires uniquement, et dépend de l'ancienneté. Sur les grilles indiciaires figurent le nombre d'années que chaque agent·e doit passer dans l'échelon avant son avancement à l'échelon supérieur.

Par exemple, un·e ITRF - catégorie B - technicien·ne, classe normale, échelon 4, devra passer 1 an dans cet échelon avant son avancement à l'échelon 5.

Echelon	INM	Brut (€)	Durée
5	377	1856	
4	376	1851	1 an

Le Code général de la Fonction Publique précise que l'avancement d'échelon se traduit par une augmentation de traitement. Pourtant, année après année, le point d'indice perd de sa valeur, en raison du refus des gouvernements successifs de le revaloriser à hauteur de l'inflation. Le bas des grilles de catégorie C et B remonte pour repasser juste au niveau du SMIC. Conséquence : les grilles sont de plus en plus écrasées et les déroulements de carrière de plus en plus étriqués, voire inexistantes.

### Avancement de grade

L'avancement de grade a lieu par examen professionnel ou par tableau d'avancement "au choix".

#### ■ Par examen professionnel (ou, plus précisément, par tableau d'avancement après examen professionnel)

L'examen professionnel est un examen spécifique aux fonctionnaires appartenant aux corps des personnels ITRF. Il permet un avancement de grade pour les adjoint·es techniques (C), les technicien·nes (B) et les ingénieur·es de recherche (A). Chaque année, les possibilités d'avancement de grade par examen professionnel sont déterminées par arrêté ministériel.

L'épreuve consiste en l'étude de votre dossier par le jury suivie d'une conversation avec le jury. [En savoir + sur le site du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.](#)

Pour pouvoir se présenter à l'examen professionnel, il faut justifier de certaines conditions. Par exemple, un·e adjoint·e de grade C1, souhaitant présenter l'examen professionnel pour passer C2, devra être au moins au 4ème échelon du grade C1 et justifier d'au moins trois années de services effectifs dans ce grade.

Corps d'origine	Grade d'origine	Grade d'avancement	Conditions pour l'accès à l'examen professionnel (conditions à remplir au 31 décembre de l'année au titre de laquelle l'examen professionnel est organisé)	Textes réglementaires
C	C1	C2	Au moins le 4ème échelon du grade C1 et au moins 3 ans de services effectifs dans ce grade	<a href="#"><u>Art.10.1</u></a>
B	Classe normale	Classe supérieure	Au moins au 6ème échelon de la classe normale et au moins 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau	<a href="#"><u>Art.25</u></a>
B	Classe supérieure	Classe exceptionnelle	Au moins un an dans le 6ème échelon de la classe supérieure et au moins 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau	<a href="#"><u>Art.25</u></a>
A - IGR	IGR	Hors classe	Au moins au 6ème échelon d'IGR et 8 ans de services effectifs dans ce grade	<a href="#"><u>Art.20</u></a>

#### ■ Par tableau d'avancement "au choix"

Le tableau d'avancement est une modalité de promotion au grade supérieur. Chaque année, les possibilités d'avancement par tableau d'avancement au choix sont déterminées par arrêtés ministériels. Conformément aux lignes directrices de gestion ministérielles, les personnels doivent être informés individuellement de leur promouvabilité. L'académie, le vice-rectorat ou l'établissement d'affectation, pour l'enseignement supérieur, ont l'obligation d'assurer cette information en amont des procédures de promotions par tableau d'avancement.

Les CPE et CAP ne sont plus consultées en matière de promotion, le pouvoir revient désormais aux seuls décideurs, c'est-à-dire les directions... Pour présenter sa candidature au tableau d'avancement, l'agent-e doit constituer un dossier et y joindre un rapport d'aptitude réalisé par le/la supérieur-e hiérarchique.

Pour pouvoir être inscrit-e au tableau d'avancement, il faut justifier de certaines conditions. Par exemple, un-e technicien-ne de classe normale souhaitant être promu-e classe supérieure, devra être depuis au moins 1 an dans le 8ème échelon et justifier d'au moins 5 ans de services effectifs en catégorie B.

Corps d'origine	Grade d'origine	Grade d'avancement	Conditions pour l'accès à l'examen professionnel (conditions à remplir au 31 décembre de l'année au titre de laquelle l'examen professionnel est organisé)	Textes réglementaires
C	C1	C2	6ème échelon (C1) et au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade*	<a href="#"><u>Art.10.1</u></a>
C	C2	C3	6ème échelon (C2) et au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade*	<a href="#"><u>Art. 10.2</u></a>

B	Classe normale	Classe supérieure	Au moins 1 an dans le 8ème échelon et au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B	<u>Art.25</u>
B	Classe supérieure	Classe exceptionnelle	Au moins 1 an dans le 7ème échelon et au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B	<u>Art.25</u>
A - IGE	Classe normale	Hors classe	Au moins 1 an au 8ème échelon de leur grade et au moins 9 ans de services effectifs en catégorie A	<u>Art.30</u>
A - IGR	IGR	Hors classe	Au moins le 8ème échelon du grade d'ingénieur de recherche	<u>Art.20.1</u>
A - IGR	Hors classe	Échelon spécial	IGR HC ayant été détaché dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle A ou ayant occupé des fonctions de direction, d'encadrement, de coordination ou de recherche reconnue au niveau international, au cours des 4 années précédant l'établissement du tableau d'avancement. La liste de ces fonctions est fixée par arrêté. Dans la limite de 20 % du nombre d'IGR HC accédant à l'échelon spécial au titre d'une année, peuvent également être inscrits à ce tableau les IGR HC justifiant de 3 années au moins d'ancienneté au 5ème échelon de leur grade.	<u>Art. 20.3</u>

\*ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

A noter que le protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) indique que « Le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement ». La loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur le rappelle : « Sur la progression de carrière, le principe du déroulement d'une carrière complète sur deux grades prévus dans le PPCR doit être respecté au sein des établissements de l'ESR ». Dans les faits, tout cela est totalement ignoré par nos établissements.

## Avancement de corps

Le changement de corps se fait par liste d'aptitude

### Liste d'aptitude

La liste d'aptitude est une modalité de promotion au corps supérieur. Chaque année, les possibilités d'avancement au corps sont déterminées par arrêtés ministériels. Conformément aux lignes directrices de gestion ministérielles, les personnels doivent être informés individuellement de leur promouvabilité. L'académie, le vice-rectorat ou l'établissement d'affectation, pour l'enseignement supérieur, doivent veiller à assurer cette information en amont des procédures de promotions par liste d'aptitude.

Les CPE et CAP ne sont plus consultées en matière de promotion, le pouvoir revient désormais aux seuls décideurs, c'est-à-dire les directions...

Pour présenter sa candidature à la liste d'aptitude, l'agent-e doit constituer un dossier (en règle générale : fiche individuelle, rapport d'activité, organigramme, CV pour les promotions en catégorie A et B) et y joindre un rapport d'aptitude réalisé par le/la supérieur-e hiérarchique.

Pour pouvoir être inscrit-e à la liste d'aptitude, il faut justifier de certaines conditions. Par exemple, un-e agent-e de catégorie C souhaitant être promu-e en catégorie B, devra justifier d'au moins 9 ans de services publics.

Corps d'origine	Corps d'avancement	Conditions pour l'accès à la liste d'aptitude (conditions à remplir au 1er janvier de l'année au titre de laquelle les nominations interviennent)	Textes réglementaires
C	B	9 ans de services publics	<a href="#">Art.4</a>
B	A - ASI	8 ans de services publics dont au moins 3 en catégorie B	<a href="#">Art.4</a>
A - ASI	A - IGE	9 ans de services publics dont au moins 3 en catégorie A	<a href="#">Art.25</a>
A - IGE	A - IGR	9 ans de services publics dont au moins 3 en catégorie A	<a href="#">Art.14</a>

## Les concours ITRF

Outre les examens professionnels, les tableaux d'avancement au choix et les listes d'aptitude, un-e agent-e peut également passer des concours ITRF, externes ou internes.

- [Les concours internes et externes de catégorie C, conditions d'accès et épreuves](#)
- [Les concours internes et externes de catégorie B, conditions d'accès et épreuves](#)
- [Les concours internes et externes de catégorie A, conditions d'accès et épreuves](#)

[En savoir + sur le site du Ministère de l'enseignement supérieur et de recherche](#)

## Recrutements exceptionnels dans le cadre du repyramidage de la filière ITRF: IGR, IGE, ASI et TECH

Suite au protocole d'accord du 12 octobre 2020 sur les carrières et rémunérations dans l'ESR et après des négociations entamées en juin 2021 auxquelles a participé la CGT, [le décret n°2022-703](#), les arrêtés, et [la circulaire](#) fixant les modalités de sélection et le contingentement du repyramidage ITRF sont parus les 26 et 27 avril 2022. Entre 2022 et 2026, des recrutements exceptionnels sont donc organisés.

Ce repyramidage vise "à reconnaître les compétences des personnels qui occupent des emplois concourant au développement de la recherche ou d'appui à l'enseignement". Ces recrutements s'ajoutent aux recrutements déjà existants (concours internes et externes, listes d'aptitude). Ce repyramidage répond partiellement à une revendication ancienne de la CGT de revaloriser la carrière des ITRF en augmentant les possibilités de promotions très largement insuffisantes.

*L'analyse de la CGT FERC Sup : article LPR - repyramidage ITRF*

Synthèse des possibilités de promotions supplémentaires par corps de 2022 à 2026, voie de recrutement et conditions d'ancienneté

Corps d'avancement	2022	2023	2024	2025	2026	Voie de recrutement	Conditions d'ancienneté de services publics effectifs dans le corps immédiatement inférieur (au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année)
IGR	34	33	33	-	-	Liste d'aptitude exceptionnelle après sélection par un comité de sélection	7 ans
IGE	150	150	100	100	100	Liste d'aptitude exceptionnelle après sélection par un comité de sélection	<u>5 ans</u>
ASI	362	362	242	242	242	Examen professionnel par BAP et emploi type	<u>4 ans</u>
TECH	500	500	500	500	500	Liste d'aptitude exceptionnelle	<u>4 ans</u>

*Pour s'inscrire à un recrutement exceptionnel d'IGR, d'IGE, d'ASI et de TECH*

## Calendrier prévisionnel pour les ITRF

Le calendrier prévisionnel des opérations de promotion de la filière ITRF est publié annuellement dans la note de service : "Déroulement des opérations de recrutement, mobilité et carrière des personnels titulaires des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé (BIATSS)" diffusée au *bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche*. Pour l'année 2024 : *BO du 04/01/2024 – note de service : déroulement des opérations de recrutement, mobilité et carrière des personnels titulaires des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé. Note de service AU BOESR n°1 du 04/01/2024.*

Attention: certaines dates sont susceptibles de varier selon les établissements.