



Montreuil, le 15 mai 2012

**Liste d'aptitude
Avancement de corps en Technicien RF**

à

NOM Prénom :

Établissement :

Cher(e) Collègue,

La Commission Administrative Paritaire Nationale compétente à l'égard du corps des Techniciens de recherche et de formation s'est réunie le **15 mai 2012**.

En 2012, pour 14904 agents promouvables, il y a **293** possibilités de promotion, sous réserve de l'accord du contrôleur budgétaire et comptable.

Elle a émis un avis favorable pour votre inscription sur la liste d'aptitude

Les nominations seront faites à date d'effet du 01/09/2012 sur des emplois déclarés vacants par les établissements et réservés à cet effet. Vous serez reclassé(e) sur la grille des techniciens en classe normale.

En cas de problème, nous vous conseillons de prendre contact avec le syndicat CGT de votre établissement, ou avec capn@fercsup-cgt.net.

Veuillez agréer, cher(e) collègue, nos salutations syndicales.

ÉCHELONNEMENT INDICIAIRE Classe normale			
Échelon	IB	INM	Durée moyenne
1 ^{re}	325	310	1 an
2 ^e	333	316	2 ans
3 ^e	347	325	2 ans
4 ^e	359	334	2 ans
5 ^e	374	345	3 ans
6 ^e	393	358	3 ans
7 ^e	418	371	3 ans
8 ^e	436	384	3 ans
9 ^e	457	400	3 ans
10 ^e	486	420	3 ans
11 ^e	516	443	4 ans
12 ^e	548	466	4 ans
13 ^e	576	486	Terminal

ÉCHELONNEMENT INDICIAIRE Classe supérieure			
Échelon	IB	INM	Durée moyenne
1 ^{re}	350	327	1 an
2 ^e	357	332	2 ans
3 ^e	367	340	2 ans
4 ^e	378	348	2 ans
5 ^e	397	361	3 ans
6 ^e	422	375	3 ans
7 ^e	444	390	3 ans
8 ^e	463	405	3 ans
9 ^e	493	425	3 ans
10 ^e	518	445	3 ans
11 ^e	551	468	4 ans
12 ^e	581	491	4 ans
13 ^e	614	515	Terminal

ÉCHELONNEMENT INDICIAIRE Classe exceptionnelle			
Échelon	IB	INM	Durée moyenne
1 ^{re}	404	365	1 an
2 ^e	430	380	2 ans
3 ^e	450	395	2 ans
4 ^e	469	410	2 ans
5 ^e	497	428	2 ans
6 ^e	524	449	2 ans
7 ^e	555	471	3 ans
8 ^e	585	494	3 ans
9 ^e	619	519	3 ans
10 ^e	646	540	3 ans
11 ^e	675	562	Terminal

Vos élus CGT,
Laurent AUTISSIER, Jacques LECOUTRE
Alexandre FREULON, Murielle SAGE



Déclaration préliminaire des commissaires paritaires CAPN des Techniciens de recherche et de formation – 15 mai 2012

Dans un contexte général d'austérité où les salaires sont quasiment bloqués depuis plusieurs années, et où le nombre des postes mis au concours est mis à mal par la politique du non remplacement partiel des fonctionnaires partant à la retraite, le changement de corps par liste d'aptitude constitue pour beaucoup d'agents non seulement une des rares possibilités d'avancement, mais aussi d'augmentation du pouvoir d'achat, voire de son simple maintien.

S'il fallait un exemple de ce blocage des carrières, la GIPA (Garantie individuelle du Pouvoir d'Achat) concerne de plus en plus d'agents : évaluée sur 5 ans, il n'est pas rare que la perte de pouvoir d'achat reconnue corresponde à un échelon terminal du corps de l'agent, ou à un échelon dans le corps supérieur après reclassement.

Le gel des salaires et la course pour rattraper le SMIC provoque inéluctablement un écrasement de la grille indiciaire – et par là-même annule à court ou moyen termes les effets des réformes – et la dévalorisation globale des carrières de la Fonction Publique :

- ainsi pour la catégorie C dont l'amplitude indiciaire se réduit de manière criante, les indices sommitaux restant inchangés ;
- la catégorie B ne devrait pas tarder, si cette « logique » de blocage salarial reste inchangée, à subir le même sort : le salaire indiciaire de départ n'est plus supérieur que de 1% au SMIC (23,92% en 1986) ; nous en profitons pour rappeler les délais très longs de la mise en œuvre de l'application de la réforme de la catégorie B ; ainsi dans les EPLE le reclassement dans le NES n'est pas effectué, les arrêtés non reçus ;
- en catégorie A, dont le salaire indiciaire de départ est encore de 16% supérieur au SMIC (mais 63,13% en 1986), si le corps des assistants-ingénieurs a effectivement bénéficié de deux échelons supplémentaires de fin de carrière, les corps des ingénieurs d'études et des ingénieurs de recherche n'ont à ce jour connu aucune mesure spécifique.

Cette politique d'austérité double salaires/emplois a conduit au blocage individuel du pouvoir d'achat et des carrières, et le décalage croissant entre promouvables et possibilités de promotions à un engorgement des corps et un sous-classement croissants.

	LA TCH	LA ASI	LA IGE	LA IGR
Nombre de possibilités	293	82	111	26
Nombre de promouvables	14904	7172	1619	4453
% promotions/promouvables	1,96%	1,14%	6,85%	0,58%

La CGT demande :

- la création des emplois statutaires permettant de résorber la précarité et d'augmenter le nombre des promotions
- la suppression des classes à l'intérieur d'un corps permettant un déroulement continu de carrière
- la revalorisation du point d'indice et la refonte des grilles indiciaires
- l'intégration des primes dans le salaire.

Pour la présente campagne de changement de corps en Technicien, la CGT déplore la diminution relative en pourcentage promus/promouvables des possibilités – 293 en 2012 pour 14904 promouvables, soit 1,96%.

Plusieurs remarques s'imposent :

- une surreprésentation de certaines BAP
- la persistance de certains établissements à ne pas communiquer les procès-verbaux de CPE, ce qui nous contraint à solliciter trop souvent les collègues du ministère chargés de la gestion des dossiers, que nous remercions pour leur disponibilité, ou des procès-verbaux insuffisamment renseignés,
- le besoin de former les agents et les encadrants, en particulier des EPLE, à la rédaction des dossiers
- l'annonce du calendrier des campagnes de promotion suffisamment en amont pour permettre aux agents de confectionner leur dossier et aux collègues de l'administration de les traiter autrement que dans l'urgence.

Enfin, nous nous opposons à l'idée que les promotions soient subordonnées à la mobilité.