

PROTOCOLE RELATIF A L'AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE : MODERNISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS, DES CARRIERES ET DES REMUNERATIONS (PPCR)

CORPS DES ASSISTANTS INGENIEURS

La présente fiche expose les modalités de transposition du protocole PPCR aux corps des assistants ingénieurs des filières ITRF et ITA. Ces évolutions reposent sur le principe du maintien d'une grille indiciaire unique pour les corps homologues de catégorie A des deux filières.

1- Une revalorisation des corps à structure constante

a. Structuration et revalorisation

Le grade unique des corps des assistants ingénieurs comprend actuellement 16 échelons de l'IM 339 à l'IM 604.

Il est proposé de revaloriser significativement ces corps à tous les échelons et tout particulièrement en début et en fin de carrière en portant les indices bornes actuels aux IM 368 et 627.

Afin d'offrir une évolution de carrière plus rapide aux assistants ingénieurs classés dans les premiers échelons du grade, il est prévu de fusionner les deux premiers échelons, respectivement de 1 an et 1 an et 6 mois, en un seul échelon d'une durée d'1 an et 6 mois, se traduisant par un relèvement de 29 et 15 points pour le 1^{er} et le 2^{ème} échelons actuels.

De plus, afin d'offrir une perspective d'évolution aux assistants ingénieurs ayant atteint l'échelon sommital du grade actuel (6% des effectifs du corps et près de 20% dans les trois derniers échelons actuels), il est prévu de créer un échelon terminal à l'IM 627.

Au-delà du transfert primes/points (4 points au 1^{er} janvier 2017 et 5 points au 1^{er} janvier 2018), deux étapes de revalorisation sont programmées aux 1^{er} janvier 2017 et 1^{er} janvier 2019.

b. Modalités de reclassement

La future grille comporte un nombre d'échelons identique à la grille actuelle sous l'effet conjugué de :

- la fusion des deux premiers échelons actuels ;
- l'ajout d'un échelon supplémentaire en sommet de grille correspondant à l'IM 627.

Les personnels seront reclassés en conservant l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine, hormis pour les agents des deux premiers échelons actuels. Ces derniers seront reclassés au futur premier échelon avec des règles de reprise d'ancienneté différenciées.

c. Durée du grade et cadence d'avancement

Un cadencement unique d'échelon est mis en place.

En tenant compte de cette nouvelle perspective, la durée de carrière est fixée à 32 ans.

2- Le maintien d'un grade unique tient compte des flux d'accès et de débouché de ces corps, qu'il est par ailleurs proposé d'augmenter.

a. Une augmentation des flux d'accès au corps des ingénieurs d'études par liste d'aptitude

L'accès des assistants ingénieurs aux corps supérieurs des ingénieurs d'études par liste d'aptitude est actuellement contingenté à 1/5^{ème} des entrées dans les corps (recrutements par concours, entrées par détachement de longue durée et par intégration directe dans le corps de la filière concernée)- soit, par exemple, 100 possibilités annuelles en moyenne dans la filière ITRF.

Afin de fluidifier le passage vers le corps des ingénieurs d'études, il est proposé d'augmenter le contingent en le portant à un tiers au lieu de 1/5^{ème}. Cela permettrait de proposer, par exemple, plus de 130 possibilités de promotions par liste d'aptitude pour la filière ITRF, soit une augmentation de plus de 30 %.

Parallèlement, il est proposé de relever à due proportion le ratio du concours interne par rapport au concours externe de recrutement dans le corps des ingénieurs d'études afin de ne pas diminuer le nombre de postes offerts aux candidats par la voie du concours interne, qui sont pour la moitié des assistants ingénieurs (60 postes pourvus au concours interne en moyenne ces dernières années).

b. Une mesure transitoire d'augmentation des flux d'accès aux corps des assistants ingénieurs pour les années 2018 à 2020

L'accès des techniciens de la recherche et des techniciens de recherche et de formation aux corps supérieurs des assistants ingénieurs par liste d'aptitude est aujourd'hui contingenté entre 1/5^{ème} et 1/3 des entrées (recrutements par concours, entrées par détachement de longue durée et par intégration directe dans le corps) – soit, par exemple 82 possibilités de promotions annuelles dans la filière ITRF.

Afin de fluidifier le passage vers le corps des assistants ingénieurs, il est proposé de déroger temporairement à ce contingentement en appliquant pour une durée de trois ans, de 2018 à 2020, un contingentement supérieur égal à 80% de 5% de l'effectif des assistants ingénieurs en position d'activité et de détachement. Par exemple, cela permettra d'offrir près de 152 possibilités annuelles de promotions par liste d'aptitude en moyenne pendant trois ans dans la filière ITRF.

Parallèlement, il est proposé de relever le ratio du nombre de postes offerts au concours interne de recrutement dans le corps des assistants ingénieurs afin de ne pas faire baisser le nombre de postes offerts aux techniciens par cette voie.

Concernant les corps de la filière ITA, l'attention des EPST sera appelée sur le principe selon lequel un fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades au sein de son corps ou de la filière.

3- Calendrier de mise en œuvre

La réforme intervient dans le calendrier suivant :

- à date d'effet du 1^{er} janvier 2017 : revalorisation indiciaire dans la grille actuelle, dont une première étape du transfert primes/points ;
- au 1^{er} septembre 2017 : fusion des deux premiers échelons et reclassement des agents dans la nouvelle grille et création d'un nouvel échelon sommital (16^{ème} échelon) ;
- au 1^{er} janvier 2018 : seconde étape du transfert primes/points ;
- au 1^{er} janvier 2019 : seconde étape de revalorisation indiciaire.

GRILLE DES ASSISTANTS INGENIEURS

MONTEE EN CHARGE

GRILLE 2016				
Echelons	IM	Gain ind. entre éch.	Durée moyenne d'échelon	Durée grade
16e	604	31		30
15e	573	22	3	27
14e	551	13	3	24
13e	538	16	2	22
12e	522	17	2	20
11e	505	15	2	18
10e	490	16	2	16
9e	474	17	2	14
8e	457	17	2	12
7e	440	17	2	10
6e	423	19	2	8
5e	404	17	2	6
4e	387	16	2	4
3e	371	18	1,5	2,5
2e	353	14	1,5	1
1er	339	-	1	-

	Janv. 2017		Sept. 2017		Janv. 2018		Janv. 2019			GRILLE CIBLE 2019					
	Gain IM	IM	Gain IM	IM	Gain IM	IM	Echelons	Gain IM	IM	Echelons	IM	Gain ind. entre éch.	Durée	Durée grade	Gain ind. / éch. 2019-2016
Revalo. indiciaire (dont 4 points conversion primes/points)	8	612	-	622	5	627	16e	0	627	16e	627	10		32	
	8	581	0	612	5	617	15e	0	617	15e	617	24	3	29	13
	8	559	0	581	5	586	14e	7	593	14e	593	16	3	26	20
	8	546	0	559	5	564	13e	13	577	13e	577	17	3	23	26
	8	546	0	546	5	551	12e	9	560	12e	560	17	2	21	22
	8	530	0	530	5	535	11e	8	543	11e	543	17	2	19	21
	8	513	0	513	5	518	10e	8	526	10e	526	17	2	17	21
	8	498	0	498	5	503	9e	6	509	9e	509	17	2	15	19
	8	482	0	482	5	487	8e	5	492	8e	492	17	2	13	18
	8	465	0	465	5	470	7e	5	475	7e	475	17	2	11	18
	8	448	0	448	5	453	6e	5	458	6e	458	17	2	9	18
	8	431	0	431	5	436	5e	5	441	5e	441	17	2	7	18
	8	412	0	412	5	417	4e	7	424	4e	424	17	2	5	20
	8	395	0	395	5	400	3e	7	407	3e	407	17	2	3	20
	8	379	0	379	5	384	2e	6	390	2e	390	22	1,5	2	19
	8	361	0	361			1e	2	368	1e	368	-	1,5	-	15
8	347	14	361											29	

Reclassement dans la nouvelle grille

+ 5 points de conversion primes points

Solde revalo. Indiciaire et création d'un nouvel échelon