

Les informations tombent, pour une fois avec une grande rapidité, pour nous expliquer que le super génial protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) va s'appliquer aux catégories A, avec transfert des personnels dans les nouvelles grilles le 1^{er} septembre 2017. Après des discussions secrètes entre le ministère et les organisations syndicales minoritaires ayant approuvé ce protocole, le ministère a transmis à toutes les organisations syndicales les textes qui seront débattus au comité technique (CT) ministériel du 21 février 2017. Vous pouvez les consulter sur notre site (Cf. dossier de presse du [ministère](#)). Les nouvelles grilles pour les catégories C et B s'appliquent quant à elles depuis le 1^{er} janvier 2017.

La CGT-INRA vous livre son analyse de ces nouvelles grilles et des « revalorisations » indiciaires qui les accompagnent, sachant que pour tous les corps une partie de la revalorisation du traitement indiciaire provient d'un "transfert prime-points" qui fait que le gain sur la feuille de paye est nul, et prenant en compte que ce protocole supprime les avancements accélérés d'échelons (AAE) en instaurant le « cadencement unique ».

Assistants Ingénieurs

Le corps des AI est conservé. La grille (Cf. [sur notre site](#) ou en dernière page) est prolongée de 2 ans (passant de 30 à 32 ans), par la fusion des deux premiers échelons (d'une durée de 1 an et 1,5 an) en un seul d'une durée de 1,5 an et l'ajout (en 2019 seulement) d'un nouveau 16^{ème} échelon, la durée du 15^{ème} passant à 3 ans. La grille cible de 2019 comportant donc 16 échelons, voit les indices augmenter d'en moyenne 20 points, dont les 9 de transfert prime-points.

Les AI seront intégrés dans la nouvelle grille le 1^{er} septembre 2017 à l'échelon (numériquement inférieur : l'actuel 2^{ème} échelon dans le futur 1^e ... l'actuel 16^{ème} dans le futur 15^{ème}) correspondant à leur indice, en conservant l'ancienneté qu'ils avaient acquise dans leur ancien échelon (sauf ceux qui sont dans les 2 premiers échelons qui seront reclassés dans le futur 1^{er} avec des anciennetés différenciées).

Les AI qui plafonnent aujourd'hui à l'actuel 16^{ème} échelon ne pourront entrer dans le nouveau 16^{ème} qu'en 2019, à condition qu'ils aient plus de 3 ans d'ancienneté dans leur échelon (à l'INRA, ce sont les plus nombreux : 135 AI sur les 916 sont dans cette situation au 1^{er} janvier 2017). D'ici là, ils seront passés de l'indice 604 au 31 décembre 2016 à l'indice 612 au 1^{er} janvier 2017 (+ 8 point, dont 4 de transfert prime-points), puis à l'indice 617 au 1^{er} janvier 2018 (ces 5 points sont seulement du transfert prime-points), enfin à l'indice 627 le 1^{er} janvier 2019. Bilan : +4 points en 2 ans, et +10 points en 2019.

« Revalorisation » moyenne pour les autres = 19 points – 9 de transfert = 10 points en 3 ans, soit environ 12,50 euros par mois en plus, qui ne couvrent même pas l'inflation (1,4 % en janvier 2017) et ne permettront au mieux que de remplir 1/5 du réservoir de la voiture.

La suppression des Avancements Accélérés d'Echelon (AAE) a des conséquences graves : il faudra obligatoirement 32 ans pour atteindre l'indice terminal. Les AAE réduisaient la durée de carrière de façon notable en faisant gagner 6 mois tous les 6 ans environ. **Il fallait 30 ans sans AAE, mais environ 27,5 ans avec AAE pour atteindre l'indice terminal de l'ancienne grille. Avec cette nouvelle grille, il faudra 4,5 ans de plus pour atteindre le sommet.**

Le ministère indique par ailleurs une « augmentation » des flux d'accès au choix des AI vers le corps des IE en passant le ratio de 1/5 des recrutements à 1/3. Si on recrutait beaucoup d'IE, cela serait bénéfique mais si le niveau des recrutements reste aussi faible que ces dernières années alors la progression risque de ne pas se voir, puisque de toute manière pour le calcul du nombre de changements de corps, on en est à appliquer la clause de sauvegarde (1% de l'effectif du corps des IE).

Au total, on peut dire que la montagne a accouché d'une souris !

Les revalorisations mirobolantes qu'on nous annonçait ne sont le plus souvent que de la poudre aux yeux. Les quelques améliorations apportées dans les déroulements de carrière sont contrebalancées par l'allongement des grilles. Les grilles sont encore plus allongées pour les ITA du fait de la suppression des avancements accélérés d'échelon. **En somme, nous nous payons nous-mêmes ces maigres gains.**

Un des rares aspects positifs est l'augmentation du nombre de points d'indice qui servira de référence pour le calcul de la pension si le mode de calcul sur les derniers 6 derniers mois est maintenu pour les fonctionnaires, et si ceux qui partent en retraite dans les mois qui viennent peuvent accéder aux indices terminaux. Le transfert d'une faible partie de la prime vers des points d'indice permettra aussi d'augmenter un peu les pensions, mais ne correspond

pas à la revendication syndicale d'intégration des primes dans le salaire. Et le gouvernement n'a même pas veillé à ce que ce soit totalement neutre en termes de rémunération, puisque cette très faible augmentation a provoqué l'assujettissement de petits salaires au 1% solidarité. **Ce transfert a donc coûté de l'argent aux plus faibles salaires.** C'est un comble !

Nous laissons à ceux qui ont approuvé ce protocole et s'en vantent, la responsabilité d'assumer ce qu'ils ont fait en collaboration avec le gouvernement. Pour notre part, nous ferons tout ce qui est possible pour essayer d'améliorer les choses tant en terme de reclassement des personnels qu'en terme de revalorisations indiciaires et de déroulements de carrières.

La CGT revendique :

- ▶ Une réévaluation immédiate du point d'indice, *a minima* de 15%,
- ▶ Pas de salaire en dessous de 1800€ net/mois
- ▶ Le doublement minimum du traitement entre le début et la fin de carrière,
- ▶ La garantie d'un changement de corps sur une carrière complète de 37 ans,
- ▶ La suppression des blocages de grade dans les corps (passage automatique au grade suivant pour les collègues en fin de grille d'un grade),
- ▶ L'augmentation des taux de promotion de grade et de corps,
- ▶ Une grille linéaire dans un corps avec augmentation de la pente de la grille à chaque promotion,
- ▶ L'abrogation des primes au mérite, et en particulier **l'abrogation du RIFSEEP**** et de la PEDR !
- ▶ L'intégration de la totalité des primes et indemnités dans le traitement,
- ▶ Aucun Grade, aucun échelon à Accès Fonctionnel,
- ▶ Le rétablissement des AAE (avancements accélérés d'échelons).

A propos du RIFSEEP : la lutte continue à l'Inra

- ▶ lire : « [Le 1^{er} février, à Orléans-Tours, le Rifseep a fini à la poubelle !](#) »

Le 7 mars

Élevons encore le rapport de force pour gagner sur nos revendications !

La CGT, FO et Solidaire du secteur Santé (Hôpital public) appellent à une journée de grève et de manifestation nationale le 7 mars. La CGT Fonction Publique appelle l'ensemble des agents des services publics à faire de cette journée un temps fort d'action transversale dans toute la Fonction Publique, avec manifestations, rassemblements et grève partout où les personnels le décideront. **Avec la CGT de la Fonction publique hospitalière et territoriale, le 7 mars, réaffirmons nos exigences sur :**

- › L'augmentation du pouvoir d'achat qui passe nécessairement par une nouvelle et immédiate revalorisation de la valeur du point,
- › La défense des missions publiques, du Statut général des fonctionnaires et des statuts particuliers,
- › Des créations d'emplois statutaires et un nouveau plan de titularisation et de déprécarisation,
- › De véritables améliorations de carrière pour tous, qui appellent bien d'autres mesures que le protocole PPCR,
- › L'abrogation du RIFSEEP, dispositif injuste et portant atteinte à la Fonction publique de carrière,
- › Des mesures concrètes pour améliorer les conditions de travail.

GRILLE DES ASSISTANTS INGENIEURS

GRILLE 2016					MONTEE EN CHARGE										GRILLE CIBLE 2019				
Echelons	IM	Gain ind. entre éch.	Durée moyenne d'échelon	Durée grade	Janv. 2017		Sept. 2017		Janv. 2018		Janv. 2019			Echelons	IM	Gain ind. entre éch.	Durée	Durée grade	Gain ind. / éch. 2019-2016
					Gain IM	IM	Gain IM	IM	Gain IM	IM	Echelons	Gain IM	IM						
16e	604	31		30			-	622	5	627	16e	0	627	16e	627	10		32	
15e	573	22	3	27	8	612	0	612	5	617	15e	0	617	15e	617	24	3	29	13
14e	551	13	3	24	8	581	0	581	5	586	14e	7	593	14e	593	16	3	26	20
13e	538	16	2	22	8	559	0	559	5	564	13e	13	577	13e	577	17	3	23	26
12e	522	17	2	20	8	546	0	546	5	551	12e	9	560	12e	560	17	2	21	22
11e	505	15	2	18	8	530	0	530	5	535	11e	8	543	11e	543	17	2	19	21
10e	490	16	2	16	8	513	0	513	5	518	10e	8	526	10e	526	17	2	17	21
9e	474	17	2	14	8	498	0	498	5	503	9e	6	509	9e	509	17	2	15	19
8e	457	17	2	12	8	482	0	482	5	487	8e	5	492	8e	492	17	2	13	18
7e	440	17	2	10	8	465	0	465	5	470	7e	5	475	7e	475	17	2	11	18
6e	423	19	2	8	8	448	0	448	5	453	6e	5	458	6e	458	17	2	9	18
5e	404	17	2	6	8	431	0	431	5	436	5e	5	441	5e	441	17	2	7	18
4e	387	16	2	4	8	412	0	412	5	417	4e	7	424	4e	424	17	2	5	20
3e	371	18	1,5	2,5	8	395	0	395	5	400	3e	7	407	3e	407	17	2	3	20
2e	353	14	1,5	1	8	379	0	379	5	384	2e	6	390	2e	390	22	1,5	2	19
1er	339	-	1	-	8	361	0	361	5	366	1e	2	368	1e	368	-	1,5	-	15
							14	361											29