

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 ».**

## Adjoints Techniques

**La nouvelle grille de la catégorie C** (Cf. [sur notre site](#) ou en dernière page) **passé de 4 à 3 grades. Ces nouveaux grades AT2, ATP2 et ATP1 ont été remplis, le 1er janvier 2017 de la manière suivante : AT2 en AT2, AT1 et ATP2 en ATP2, ATP1 en ATP1. Ce nouveau grade ATP2 est à la fois un grade de recrutement et de promotion.** Il n'y a presque plus de collègues dans l'ex-grade AT1 à l'INRA, et le grade d'AT2 est vide. Nous nous attarderons donc à l'étude des nouveaux grades ATP2 et ATP1.

**Le grade ATP2 doit être comparé à l'ex grade ATP2.** Il comporte toujours 12 échelons et sa durée globale est raccourcie de 1 an. L'indice du 12<sup>ème</sup> échelon passe de 407 à 416 mais... L'intégration des personnels de l'ex grade ATP2 s'est faite, à partir du 5<sup>ème</sup> échelon, dans l'échelon numériquement inférieur : ex 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> dans le nouveau 4<sup>ème</sup>, 6<sup>ème</sup> dans le 5<sup>ème</sup>... 12<sup>ème</sup> dans le 11<sup>ème</sup> pour ceux qui avaient moins de 4 ans d'ancienneté dans leur échelon, et dans le 12<sup>ème</sup> pour ceux qui plafonnaient depuis plus de 4 ans. **De telle sorte que tous ceux qui étaient dans les anciens échelons allant de 5 à 12, mettront exactement le même temps pour atteindre le sommet que s'ils étaient restés dans l'ancienne grille, mais désormais sans avoir d'AAE (avancements accélérés d'échelons).**

Le reclassement dans le nouveau grade ATP2 s'est effectué le 1<sup>er</sup> janvier 2017 en même temps que le transfert d'une partie de la prime en 4 points d'indice. **Les gains indiciaires moyens de 4 points sont donc neutres du point de vue de la rémunération. Les seuls gagnants sont ceux qui plafonnaient depuis plus de 4 ans au 12<sup>ème</sup> échelon, c'est-à-dire personne à l'INRA.**

Les évolutions indiciaires prévues de 2018 à 2020 varient de 0 à 4 points d'indice. **Un peu plus d'un point par an au maximum soit une augmentation mensuelle nette de 0 à 3,75 euros. Quel beau cadeau ! Il mérite d'être apprécié à sa juste valeur.** Un seul bon conseil pour nos collègues ATP2 : passez dès que possible le concours de TR. C'est le seul moyen de ne pas stagner en dessous du niveau de l'inflation.

**Le grade ATP1 doit être comparé à l'ex grade ATP1.** Il passe de 9 à 10 échelons, et sa durée globale est raccourcie d'un an. L'indice terminal passe de 462 à 466 (puis à 473 en 2020). L'intégration des personnels se fait à échelon numériquement égal ou supérieur, de telle sorte que la durée restant à parcourir pour atteindre le dernier échelon est « diminuée » pour tous, si l'on compare à l'ancienne grille sans AAE. Comme pour les ATP2, le transfert de la prime en 4 points d'indice a été fait en même temps que le reclassement dans le nouveau grade. Mais le gain indiciaire pour 2017 est légèrement supérieur à ce transfert, sauf pour ceux qui étaient au 9<sup>ème</sup> échelon qui n'ont que les 4 points du transfert, et à qui on promet le passage à l'indice 473 (+7points)... en 2020. Pour les autres, le gain a été de 1 à 16 points en plus du transfert prime-points, mais il variera très peu d'ici 2020 : + 0 à 5 points en 2018.

### Pour les promotions

Les personnels du grade ATP2 deviennent promouvables au grade ATP1 après 1 an d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon et 5 ans en catégorie C. Mais un critère interne à l'INRA limitera ces possibilités à ceux qui ont atteint le 5<sup>ème</sup> échelon depuis un an et justifient d'une ancienneté d'au moins 10 ans en catégorie C, dont 7 ans en ATP2. Quant au changement de corps, rien de nouveau. Le nombre de changements de corps au choix reste toujours tributaire des recrutements en TR, 2/5 de ceux-ci étant réservés à la promotion au choix des ATP1. Hélas, la baisse des recrutements en TR, comme dans tous les corps, oblige l'INRA à appliquer la clause de sauvegarde, plus favorable. Pour le passage AT-TR, cette clause est calculée ainsi : un nombre d'ATP1 égal à 1% de l'effectif des TR au 31 décembre de l'année N pourront être promus au choix en TR l'année N+1.

**En somme, pour la catégorie C, les revalorisations des ATP1 sont payées par les non revalorisations des ATP2, et par la suppression pour tous des AAE. Cette suppression se traduit par un allongement notable des grilles, puisque les**

**AT bénéficiaient d'une réduction moyenne de 3 mois tous les 3 ans.**

Comment ne pas conclure par une note d'humour dans une si brillante situation ? Les meilleures revalorisations sont pour les échelons 2 et 3 de ATP1 (+17 et +20 points). Mais ça ne touche pas grand monde car on arrive rarement dans les premiers échelons d'ATP1 lorsqu'on est promu. Sauf à être promu en début de carrière, ce qui est assez rare... **La question est légitime de savoir si ceux qui ont signé ce protocole connaissent les carrières des catégories C et représentent légitimement ces collègues. Cela conforte la CGT dans son refus d'approuver cette duperie intégrale.**

## **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<sup>er</sup> 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.

GRADE	ECHELON	Actuellement			GRADE	ECHELON	1er janvier 2017			1er janvier 2018			1er janvier 2019			1er janvier 2020		
		INDICE BRUT	INDICE MAJORE	DUREE DANS L'ECHELON			INDICE BRUT	INDICE MAJORE	DUREE DANS L'ECHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORE	DUREE DANS L'ECHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORE	DUREE DANS L'ECHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORE	DUREE DANS L'ECHELON
ADJOINTS TECHNIQUES PRINCIPAUX 1ère classe (Echelle 6)	10				ADJOINTS TECHNIQUES PRINCIPAUX 1ère classe (C3)	10	548	466		548	466		548	466		558	473	
	9	543	462			9	518	445	3 ans	525	450	3 ans	525	450	3 ans	525	450	3 ans
	8	506	436	4 ans		8	499	430	3 ans									
	7	488	422	4 ans		7	475	413	3 ans	478	415	3 ans	478	415	3 ans	478	415	3 ans
	6	457	400	3 ans		6	457	400	2 ans	460	403	2 ans	460	403	2 ans	460	403	2 ans
	5	437	385	3 ans		5	445	391	2 ans	448	393	2 ans	448	393	2 ans	448	393	2 ans
	4	416	370	2 ans		4	422	375	2 ans	430	380	2 ans	430	380	2 ans	430	380	2 ans
	3	388	355	2 ans		3	404	365	2 ans	412	368	2 ans	412	368	2 ans	412	368	2 ans
2	374	345	1 an	2	388	355	1 an	393	358	1 an	393	358	1 an	393	358	1 an		
1	364	338	1 an	1	374	345	1 an	380	350	1 an	380	350	1 an	380	350	1 an		
ADJOINTS TECHNIQUES PRINCIPAUX 2ème classe (Echelle 5)	12	465	407		ADJOINTS TECHNIQUES PRINCIPAUX 2ème classe (C2)	12	479	416		483	418		483	418		486	420	
	11	454	398	4 ans		11	471	411	4 ans	471	411	4 ans	471	411	4 ans	473	412	4 ans
	10	437	385	4 ans		10	459	402	3 ans	459	402	3 ans	459	402	3 ans	461	404	3 ans
	9	423	376	3 ans		9	444	390	3 ans	444	390	3 ans	444	390	3 ans	446	392	3 ans
	8	396	360	3 ans		8	430	380	2 ans									
	7	375	346	2 ans		7	403	364	2 ans	403	364	2 ans	403	364	2 ans	404	365	2 ans
	6	366	339	2 ans		6	380	350	2 ans	381	351	2 ans	381	351	2 ans	387	354	2 ans
	5	356	332	2 ans		5	372	343	2 ans	374	345	2 ans	374	345	2 ans	376	346	2 ans
	4	354	330	2 ans		4	362	336	2 ans	362	336	2 ans	362	336	2 ans	364	338	2 ans
	3	351	328	2 ans		3	357	332	2 ans	358	333	2 ans	358	333	2 ans	362	336	2 ans
2	349	327	1 an	2	354	330	2 ans	354	330	2 ans	354	330	2 ans	359	334	2 ans		
1	348	326	1 an	1	351	328	1 an	351	328	1 an	353	329	1 an	356	332	1 an		
ADJOINTS TECHNIQUES 1ère classe (Echelle 4)	12	432	382		ADJOINTS TECHNIQUES PRINCIPAUX 2ème classe (C2)	Voir ci-dessus												
	11	422	375	4 ans														
	10	409	368	4 ans														
	9	386	354	3 ans														
	8	374	345	3 ans														
	7	356	332	2 ans														
	6	352	329	2 ans														
	5	349	327	2 ans														
4	348	326	2 ans															
3	347	325	2 ans															
2	343	324	1 an															
1	342	323	1 an															
ADJOINTS TECHNIQUES 2ème classe (Echelle 3)	12				ADJOINTS TECHNIQUES (C1)	12										432	382	
	11	400	363			11	407	367		407	367		412	368		419	372	4 ans
	10	380	350	4 ans		10	386	354	3 ans	386	354	3 ans	389	356	3 ans	401	363	3 ans
	9	364	338	3 ans		9	370	342	3 ans	372	343	3 ans	376	346	3 ans	387	354	3 ans
	8	356	332	3 ans		8	362	336	2 ans	366	339	2 ans	370	342	2 ans	378	348	2 ans
	7	351	328	2 ans		7	356	332	2 ans	361	335	2 ans	365	338	2 ans	370	342	2 ans
	6	348	326	2 ans		6	354	330	2 ans	356	332	2 ans	359	334	2 ans	363	337	2 ans
	5	347	325	2 ans		5	352	329	2 ans	354	330	2 ans	356	332	2 ans	361	335	2 ans
	4	343	324	2 ans		4	351	328	2 ans	353	329	2 ans	354	330	2 ans	358	333	2 ans
	3	342	323	2 ans		3	349	327	2 ans	351	328	2 ans	353	329	2 ans	356	332	2 ans
	2	341	322	1 an		2	348	326	2 ans	350	327	2 ans	351	328	2 ans	355	331	2 ans
1	340	321	1 an	1	347	325	1 an	348	326	1 an	350	327	1 an	354	330	1 an		