

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 ».

Chargés de Recherche et Directeurs de Recherche

La grille des CR (Cf. [sur notre site](#) ou en dernière page) **est profondément restructurée. Les grades de CR2 et CR1 seront fusionnés en un seul grade nommé classe normale et comportant 10 échelons. Une hors classe de 7 échelons est par ailleurs créée.** Elle sera accessible à la fois au recrutement par concours (dans la limite maximale de 15% des recrutements) et au choix à partir du 7^{ème} échelon de la classe normale, sur décision du président, après avis de la CSS. Le dernier échelon de cette classe, hors échelle A, culminant donc à l'indice 972, sera accessible après un long palier de cinq ans au 6ème échelon. **Les effectifs de ce nouveau grade seront constitués, nous dit-on, « selon une montée en charge de façon progressive », sans que nous soit précisé l'objectif visé en terme de contingentement, ni même la vitesse du remplissage.**

La grille des DR conserve sa structure et est prolongée en DR2 par l'ajout d'un 7^{ème} échelon en hors échelle B.

Les CR2 et les CR1 seront reclassés dans la classe normale le 1^{er} septembre 2017, à un indice égal ou immédiatement supérieur. Pour les CR2 actuellement au plafond de leur grade, à l'indice 564, les conditions de reclassement dans la nouvelle grille seront déterminantes. Ils pourraient se retrouver classés au quatrième échelon à l'indice 589 pour deux ans et demi, alors que le passage dans l'actuelle grille des CR1 les faisait monter directement à l'indice 623, **soit un manque à gagner de 34 points d'indice.**

A l'instar de toute la catégorie A, les CR et les DR auront une augmentation indiciaire de 9 points d'indice au titre du transfert prime-points : 4 points le 1^{er} janvier 2017 et 5 le 1^{er} janvier 2018. En parallèle, une augmentation indiciaire supplémentaire de 5 points est assurée aux CR (sauf les CR1 du 9^{ème} échelon qui n'auront rien de plus) le 1^{er} janvier 2017, et une autre est promise pour le 1^{er} janvier 2019, variant de 0 à 6 points d'indice supplémentaires. Soit une augmentation totale nette de rémunération de à 0 à 11 points d'indice en 3 ans.

Cette restructuration de la grille des CR inquiète beaucoup la CGT. Elle est faite au prétexte que les CR2, du fait de l'expérience acquise après leur thèse, étaient, dans la plupart des cas, placés directement au dernier échelon lors de leur recrutement et y stagnaient pendant 4 ans, puisqu'ils ne pouvaient pas être promus CR1 avant ces 4 ans d'ancienneté. Ceci, la CGT ne le conteste pas, c'est un fait. Et c'est la situation de bien des fonctionnaires qui atteignent le sommet de leur grade, quel que soit le corps auquel ils appartiennent. **Mais l'existence d'un grade CR2 était ce qui permettait de recruter des jeunes scientifiques qui avaient "peu" d'années de contrats post-doctoraux.**

La disparition de cette classe va renforcer la compétition entre les candidats au recrutement en CR classe normale au détriment des plus jeunes. Le dogme de "l'excellence" promu par les directions d'EPST ne peut conduire qu'à recruter des candidats avec de multiples années de post-docs, **renforçant encore plus la situation de précarité des jeunes doctorants. La CGT milite pour un recrutement au plus près de la thèse. C'est aussi bon pour la recherche d'avoir des jeunes qui bousculent un peu les paradigmes, assurés d'une situation professionnelle stable leur permettant d'exprimer au mieux leur créativité. Par ailleurs, pour qu'il y ait une véritable revalorisation, nous estimons qu'une partie des actuels CR1 devrait être reclassée directement dans le futur grade hors classe.**

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 CHARGES DE RECHERCHE

MONTEE EN CHARGE

GRILLE 2016

Echelons	IM	Gain ind. entre éch.	Durée d'échelon	Durée grade
----------	----	----------------------	-----------------	-------------

Janv. 2017

Gain IM	IM
---------	----

Sept. 2017

Echelons	IM
----------	----

Janv. 2018

Gain IM	IM
---------	----

Janv. 2019

Gain IM	IM
---------	----

GRILLE CIBLE 2019

Echelons	IM	Gain ind. entre éch.	Durée	Durée grade	Gain ind. / éch. 2019-2016
----------	----	----------------------	-------	-------------	----------------------------

Hors classe									
Création hors classe et échelon exceptionnel	HEA	967	+ 5 points de conversion primes points	5	972	Solde revalo. Indiciaire	0	972	
		920		5	925		0	925	
		885		5	890		0	890	
	6e	825		5	830		0	830	
	5e	792		5	797		6	803	
	4e	747		5	752		6	758	
	3e	705		5	710		6	716	
	2e	667		5	672		6	678	
	1er	632		5	637		6	643	

Hors classe							
HEA	972	47	-	13			
	925	35	1	12			
	890	60	1	11			
	830	27	5	6			
6e	830	27	5	6			
5e	803	45	2	4			
4e	758	42	1	3			
3e	716	38	1	2			
2e	678	35	1	1			
1er	643	-	1	-			

1ère classe

9e	821	38		20,1
8e	783	34	2,83	17,3
7e	749	30	2,75	14,5
6e	719	46	2,5	12
5e	673	50	2,5	9,5
4e	623	59	2,5	7
3e	564	59	2,5	4,5
2e	505	29	2,5	2
1er	476	-	2	-

Revalo. Indiciaire (y. c. 4 pts conversion primes/points)	Classe normale		Fusion 1re classe et 2e classe			+ 5 points de conversion primes points			Solde revalo. indiciaire		
	4	825		10e	825		5	830		0	830
	9	792		9e	792		5	797		6	803
	9	758		8e	758		5	763		6	769
	9	728		7e	728		5	733		6	739
	9	682		6e	682		5	687		6	693
	9	632		5e	632		5	637		6	643
	9	573		4e	589		5	594		6	600
	9	514		3e	549		5	554		6	560
	9	485		2e	499		5	504		6	510
9	573	1er	463	5	468	6	474				
9	554										
9	527										
9	499										
9	470										
9	463										

Classe normale							
10e	830	27	-	21,4	9		
9e	803	34	2,7	18,7	20		
8e	769	30	3	15,7	20		
7e	739	46	3	12,7	20		
6e	693	50	2,5	10,2	20		
5e	643	43	2,5	7,7	20		
4e	600	40	2,5	5,2	38		
3e	560	50	2,2	3	44		
2e	510	36	2	1	40		
1er	474	-	1	-	20		

Classe normale					
10e	830	27	-	21,4	9
9e	803	34	2,7	18,7	20
8e	769	30	3	15,7	20
7e	739	46	3	12,7	20
6e	693	50	2,5	10,2	20
5e	643	43	2,5	7,7	20
4e	600	40	2,5	5,2	38
3e	560	50	2,2	3	44
2e	510	36	2	1	40
1er	474	-	1	-	20

2ème classe

6e	564	19		6,3
5e	545	27	2	4,3
4e	518	28	1,3*	3
3e	490	29	1	2
2e	461	7	1	1
1er	454	-	1	-

* Condition d'avancement en CR1 : avoir passé 4 ans dans le grade de CR2