

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 ».

Ingénieurs d'Etude

Le corps des IE (Cf. [sur notre site](#) ou en dernière page) est restructuré. Il passe de 3 grades à 2 grades : IE classe normale et IE Hors classe constituée par la fusion des grades de IE1 et de IE hors classe, ce que la CGT approuve puisque, pour dérouler toute la grille des IE, un barrage saute. Mais...

**** IE2 :** La grille du grade de IE2 est allongée par l'ajout d'un 14^{ème} échelon qui permet d'atteindre l'indice 673 en 2019, contre l'actuel indice terminal de 619 dans le dernier échelon de IE2 en 2016. Le cadencement rapide du début de la grille est conservé. L'actuel dernier échelon aura une durée de 3 ans.

La durée totale du grade passe donc de 20 à 23 ans. Mais avec les avancements accélérés d'échelon, les IE2 atteignent le dernier échelon bien plus tôt. On peut estimer que l'indice sommital de 619 était atteint en moins de 18 ans.

Avec la nouvelle grille, un IE recruté au 1^{er} échelon, atteindra au bout de 18 ans, l'indice 620, seulement un petit point de plus ! Rappelons que les IE2 sont les plus nombreux dans le corps des IE (653 IE2, 233 IE1, 65 IE HC selon le bilan social de 2015).

**** IE1 & IEHC :** Ces 2 grades sont fusionnés en un nouveau grade qui comportera 9 échelons dans un premier temps, puis 10 en janvier 2020 (doté de l'indice 821).

A part celle du 1^{er} échelon de IE1 (où il n'y a personne, puisque ce grade est un grade d'avancement), toutes les durées d'échelon sont modifiées.

Les durées des grades de IE1 et de IE HC étaient respectivement de 13 et 6 ans. **La durée cumulée de ces 2 grades était de 19 ans pour un IE1 qui passait HC après 2 ans de plafonnement dans le dernier échelon de IE1, en moyenne 17,5 ans avec les AAE. Le nouveau grade durera 22,5 ans, sans possibilité de réduction.**

Les anciens échelons de 2 ans des IE HC passent à 2,5 et 3 ans, alors que ceux de 3 et 4 ans de IE1 passent à 2 et 2,5 ans. Ceci représente un allongement important de 4 ans pour atteindre l'indice terminal.

A noter que les IEHC qui partiront en retraite avant le 1^{er} juillet 2020 sont assurés de ne pas bénéficier de l'indice terminal 821, car l'échelon terminal doté de cet indice ne sera créé que le 1^{er} janvier 2020. Leur pension sera calculée au mieux sur la base de l'indice 806, contre 783 en 2016. Globalement, nous pouvons vérifier que l'âge moyen auquel les IE atteignent la hors classe leur permettra rarement de bénéficier de cet indice terminal de 821, sauf à prolonger de 3 ans leur activité professionnelle...

Les IE seront intégrés dans la nouvelle grille le 1^{er} septembre 2017.

Les IE2 dans la classe normale à l'échelon identique, avec conservation de l'ancienneté dans l'échelon d'origine.

Les IE1 dans les échelons 1 à 5 de la hors classe avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine, « pondérée » pour tenir compte des différences de durée, sans aucune précision sur ladite pondération (!). Les IE1 du dernier échelon qui plafonnent depuis longtemps ne pourront utiliser que la fraction d'ancienneté qui leur permettra d'atteindre le 6^{ème} échelon de la Hors classe (c'est-à-dire 2,5 ans).

Les IE HC seront intégrés dans les échelons 6 à 9 de la nouvelle Hors classe et conserveront l'ancienneté dans les

mêmes conditions. Si vous êtes un IE HC qui vient d'être promu HC le 1^{er} janvier 2017, reclassé au 1^{er} échelon sans ancienneté, vous auriez mis 6 ans pour atteindre l'indice 783 dans l'ancienne grille, alors que dans 6 ans vous serez dans la nouvelle grille à l'indice 781. Ce nouveau grade se terminera (application... en 2020 !) par un 10^{ème} échelon doté de l'indice 821 alors que l'indice sommital du corps était 783. Mais là encore, que valent les promesses de ceux qui, selon toute vraisemblance, ne seront plus là pour les appliquer ?

Puisque aucun texte ne précise encore quelle pondération s'appliquera pour reclasser les IE1 et les IE HC dans le nouveau grade, nous ne pouvons pas nous prononcer sur un éventuel bénéfice.

Les « revalorisations »

Au 1^{er} janvier 2017 augmentation de 6 à 18 points d'indices supplémentaires (en moyenne : 8,41) dont 4 points de transfert prime-points.

- ✗ 1^{er} janvier 2018 : 5 points d'indice supplémentaires qui ne sont que du transfert prime-points.
- ✗ 1^{er} janvier 2019 : augmentation de 2 à 12 points d'indice supplémentaires (en moyenne : 6,74)
- ✗ 1^{er} janvier 2020 : aucune augmentation, sauf création du 10^{ème} échelon de la hors classe.

Au total en 4 ans : augmentation de 16 à 25 points d'indice (hors les 36 du 14^{ème} échelon de la classe normale), dont il faut retirer les 9 points de transfert prime-points. **Soit une moyenne de 11 points d'augmentation réelle en 4 ans (42 euros nets mensuels). Pas de quoi pavoiser. Le seul avantage est finalement de partir en retraite avec un indice beaucoup plus confortable, donc une meilleure pension, pour peu qu'on ait le temps suffisant pour atteindre le dernier échelon.**

Les promotions

Les modalités d'avancement au nouveau grade hors classe restent inchangées. L'accès au choix au corps des IR, actuellement contingenté à 1/6 des recrutements en IR, devrait passer à 1/5. Là encore, pas de quoi sauter de joie : à l'INRA, compte tenu du faible nombre de recrutements (20 IR en 2015), c'est toujours la clause de sauvegarde (plus favorable) qui s'appliquera.

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 INGENIEURS D'ETUDES

| GRILLE 2015 | | | | | | MONTEE EN CHARGE | | | | | | | | | | GRILLE CIBLE 2020 | | | | | |
|-------------|----------|-----|----------------------|-------------------------|-------------|------------------|----|--------------------------------------|-----|----------------|-----|----------------|-----|----------------|-----|-------------------|----|----------------------|-------|-------------|----------------------------|
| gr. | Echelons | IM | Gain ind. entre éch. | Durée moyenne d'échelon | Durée grade | Janv. 2017 | | Sept. 2017 | | Janv. 2018 | | Janv. 2019 | | Janv. 2020 | | Echelons | IM | Gain ind. entre éch. | Durée | Durée grade | Gain ind. / éch. 2020-2016 |
| | | | | | | Gain IM | IM | Echelons | IM | Gain IM | IM | Gain IM | IM | Gain IM | IM | | | | | | |
| HC | 4e | 783 | 23 | | 6 | | | Hors classe | | Hors classe | | Hors classe | | Hors classe | | | | | | | |
| | 3e | 760 | 31 | 2 | 4 | | | 10 | 793 | 9e | 793 | 5 | 798 | 8 | 806 | | | | | | |
| | 2e | 729 | 33 | 2 | 2 | | | 7 | 767 | 8e | 767 | 5 | 772 | 9 | 781 | | | | | | |
| | 1er | 696 | - | 2 | - | | | 7 | 736 | 7e | 736 | 5 | 741 | 9 | 750 | | | | | | |
| 1e Classe | 5e | 673 | 31 | | 13 | | | 9 | 705 | 6e | 705 | 5 | 710 | 8 | 718 | | | | | | |
| | 4e | 642 | 30 | 4 | 9 | | | 5e | 680 | 5e | 680 | 5 | 685 | 9 | 694 | | | | | | |
| | 3e | 612 | 30 | 4 | 5 | | | 10 | 652 | 4e | 652 | 5 | 657 | 5 | 662 | | | | | | |
| | 2e | 582 | 27 | 3 | 2 | | | 7 | 619 | 3e | 619 | 5 | 624 | 8 | 632 | | | | | | |
| | 1er | 555 | - | 2 | - | | | 8 | 590 | 2e | 590 | 5 | 595 | 10 | 605 | | | | | | |
| | | | | | | | | | 6 | 561 | 1e | 561 | 5 | 566 | 9 | 575 | | | | | |
| 2e classe | 13e | 619 | 22 | | 20 | | | Reclassement dans la nouvelle grille | | Classe normale | | Classe normale | | Classe normale | | | | | | | |
| | 12e | 597 | 23 | 2 | 18 | | | 14e | 664 | 14e | 664 | 5 | 669 | 4 | 673 | | | | | | |
| | 11e | 574 | 13 | 2 | 16 | | | 13e | 625 | 13e | 625 | 5 | 630 | 7 | 637 | | | | | | |
| | 10e | 561 | 25 | 2 | 14 | | | 12e | 603 | 12e | 603 | 5 | 608 | 12 | 620 | | | | | | |
| | 9e | 536 | 26 | 2 | 12 | | | 11e | 583 | 11e | 583 | 5 | 588 | 11 | 599 | | | | | | |
| | 8e | 510 | 18 | 2 | 10 | | | 10e | 570 | 10e | 570 | 5 | 575 | 2 | 577 | | | | | | |
| | 7e | 492 | 25 | 1,5 | 8,5 | | | 9e | 541 | 9e | 541 | 5 | 546 | 9 | 555 | | | | | | |
| | 6e | 467 | 19 | 1,5 | 7 | | | 8e | 520 | 8e | 520 | 5 | 525 | 8 | 533 | | | | | | |
| | 5e | 448 | 22 | 1,5 | 5,5 | | | 7e | 499 | 7e | 499 | 5 | 504 | 6 | 510 | | | | | | |
| | 4e | 426 | 21 | 1,5 | 4 | | | 6e | 476 | 6e | 476 | 5 | 481 | 4 | 485 | | | | | | |
| | 3e | 405 | 19 | 1,5 | 2,5 | | | 5e | 455 | 5e | 455 | 5 | 460 | 4 | 464 | | | | | | |
| | 2e | 386 | 16 | 1,5 | 1 | | | 4e | 432 | 4e | 432 | 5 | 437 | 5 | 442 | | | | | | |
| | 1er | 370 | - | 1 | - | | | 3e | 414 | 3e | 414 | 5 | 419 | 4 | 423 | | | | | | |
| | | | | | | | | 2e | 404 | 2e | 404 | 5 | 409 | 2 | 411 | | | | | | |
| | | | | | | | 13 | 383 | 1er | 383 | 5 | 388 | 2 | 390 | | | | | | | |