

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 ».**

## Techniciens de la Recherche

**Premiers à être entrés dans ce protocole, par le biais en 2016 du transfert de prime en 6 points d'indice, les techniciens ont été reclassés dans leur nouvelle grille le 1<sup>er</sup> janvier 2017.**

La nouvelle grille des TR (Cf. [sur notre site](#) ou en dernière page) reste à 3 grades avec les mêmes nombres d'échelons que la précédente : 13 en TRNO, 13 en TRSUP et 11 en TREX. Elle subit quelques changements par rapport à la précédente, en termes de durées d'échelons, qui font que les grades de TRNO et TRSUP sont raccourcis d'un an alors que TREX est allongé d'un an.

Les reclassements sont différenciés selon les grades et les échelons. Pour les grades de TRNO et TRSUP, les personnels des échelons 2 à 9, ainsi que ceux de l'échelon 10 justifiant de moins d'un an d'ancienneté dans l'échelon ont été reclassés à l'échelon numériquement inférieur. Les autres ont été reclassés à échelon numériquement égal. Pour le grade de TREX, tous les agents sont reclassés à l'échelon numériquement inférieur à l'exception de ceux qui plafonnaient depuis au moins 3 ans dans le 11<sup>ème</sup> qui sont reclassés dans le 11<sup>ème</sup>. **Si vous pensiez gagner du temps par le biais de ce reclassement pour arriver plus vite en haut du grade, c'était une illusion.**

Les gains indiciaires de ces reclassements varient de 1 à 19 points entre 2017 et 2018, soit une moyenne de 6 points, et même moins si l'on exclue les premiers échelons des grades de TRSUP et de TREX qui ont une augmentation respective de 23 et 21 points, mais où il n'y a aucun agent du fait que ce sont à l'INRA des grades d'avancement. **Là encore, avec une moyenne de 3 points par an, où les progrès pour les uns sont payés par l'absence de progrès pour les autres, et où les AAE sont supprimés pour tous, on ne peut pas affirmer que les déblocages soient positifs ! Au mieux, la durée restant à accomplir dans le grade restera identique à celle de l'ancienne grille. Au pire, elle sera prolongée.** Et pour les nouveaux recrutés, la durée nécessaire pour atteindre le sommet du corps est considérablement allongée. Le conseil : passez les examens professionnels, et surtout, réussissez-les, pour progresser vraiment !....

**Les promotions restent en berne.**

Les ratios promus/promouvables pour les avancements de grade sont, comme pour tous les corps, du ressort de la direction de l'INRA. La CGT-INRA revendique 20% pour tous, mais on en est encore loin. Le changement de corps vers AI reste tributaire du nombre de recrutements en AI (1 TR promu au choix pour 3 recrutements). Vu le faible nombre de recrutement ces dernières années, nous pouvons douter que la situation s'améliore. Une mesure transitoire (sur seulement 3 ans de 2018 à 2020) est toutefois annoncée qui devrait permettre d'augmenter (presque doubler) le nombre de promotions de TR en AI. Mais que valent en 2017 les promesses d'un gouvernement qui, selon toute vraisemblance, ne sera plus là en 2018 ? Et si cette mesure est effective, qu'arrivera-t-il après ? **A l'INRA, environ 850 TREX sont promouvables en AI. Admettons qu'une trentaine soient promus chaque année pendant 3 ans, il en restera beaucoup sur le bord du chemin...**

## **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			1er janvier 2016			1er janvier 2017			1er janvier 2018		
		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
TRES	11	675	562		683	568		701	582		707	587	
	10	646	540	3 ans	655	546	3 ans	684	569	3 ans	684	569	3 ans
	9	619	519	3 ans	626	525	3 ans	657	548	3 ans	660	551	3 ans
	8	585	494	3 ans	593	500	3 ans	631	529	3 ans	638	534	3 ans
	7	555	471	3 ans	563	477	3 ans	599	504	3 ans	604	508	3 ans
	6	524	449	2 ans	532	455	2 ans	567	480	3 ans	573	484	3 ans
	5	497	428	2 ans	504	434	2 ans	541	460	2 ans	547	465	2 ans
	4	469	410	2 ans	480	416	2 ans	508	437	2 ans	513	441	2 ans
	3	450	395	2 ans	458	401	2 ans	482	417	2 ans	484	419	2 ans
	2	430	380	2 ans	438	386	2 ans	459	402	2 ans	461	3	2 ans
	1	404	365	1 an	418	371	1 an	442	389	1 an	446	392	1 an
TRSUP	13	614	515		621	521		631	529		638	534	
	12	581	491	4 ans	589	497	4 ans	593	500	4 ans	599	504	4 ans
	11	551	468	4 ans	559	474	4 ans	563	477	3 ans	567	480	3 ans
	10	518	445	4 ans	527	451	4 ans	540	459	3 ans	542	461	3 ans
	9	493	425	3 ans	500	431	3 ans	528	452	3 ans	528	452	3 ans
	8	463	405	3 ans	471	411	3 ans	502	433	3 ans	506	436	3 ans
	7	444	390	2 ans	452	396	2 ans	475	413	2 ans	480	416	2 ans
	6	422	375	2 ans	431	381	2 ans	455	398	2 ans	458	401	2 ans
	5	397	361	2 ans	408	367	2 ans	437	385	2 ans	444	390	2 ans
	4	378	348	2 ans	387	354	2 ans	420	373	2 ans	429	379	2 ans
	3	367	340	2 ans	376	346	2 ans	397	361	2 ans	415	369	2 ans
	2	357	332	2 ans	365	338	2 ans	387	354	2 ans	399	362	2 ans
1	350	327	1 an	358	333	1 an	377	347	2 ans	389	356	2 ans	
TRNO	13	576	486		582	492		591	498		597	503	
	12	548	466	4 ans	557	472	4 ans	559	474	4 ans	563	477	4 ans
	11	516	443	4 ans	524	449	4 ans	529	453	3 ans	538	457	3 ans
	10	488	422	4 ans	497	428	4 ans	512	440	3 ans	513	441	3 ans
	9	457	400	3 ans	464	406	3 ans	498	429	3 ans	500	431	3 ans
	8	438	386	3 ans	446	392	3 ans	475	413	3 ans	478	415	3 ans
	7	418	371	2 ans	425	377	2 ans	449	394	2 ans	452	396	2 ans
	6	393	358	2 ans	403	364	2 ans	429	379	2 ans	431	381	2 ans
	5	374	345	2 ans	381	351	2 ans	406	366	2 ans	415	369	2 ans
	4	360	335	2 ans	369	341	2 ans	389	356	2 ans	397	361	2 ans
	3	356	332	2 ans	365	338	2 ans	379	349	2 ans	388	355	2 ans
	2	352	329	2 ans	361	335	2 ans	373	344	2 ans	379	349	2 ans
1	348	326	1 an	357	332	1 an	366	339	2 ans	372	343	2 ans	