

La ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Valérie Pécresse a annoncé fin 2008 les mesures qu'elle a prises sans aucune négociation avec les organisations syndicales représentatives, sur les carrières des personnels de la recherche et de l'enseignement supérieur (plan carrière 2009-2012).

La CGT-INRA, dans un communiqué à tous les agents a dénoncé ces mesures, parce qu'elles ne contiennent rien qui réponde aux attentes des personnels. En dehors du fait qu'il n'y a rien de concret pour l'instant pour les personnels ITA des EPST, toutes les propositions un peu concrètes parlent simplement d'améliorer les rémunérations de quelques-uns (chercheurs, enseignants chercheurs ou

BIATOS), jugés « méritants », par le biais de primes. Ces primes seront financées par les suppressions de postes de fonctionnaires et par la non-augmentation du point d'indice. Le consortium EPCS ne peut qu'empirer les choses.

La CGT rejette les propositions de Valérie Pécresse, car elles ne résolvent aucunement le problème du manque d'attractivité des carrières scientifiques, et surtout, mettent en concurrence les salariés entre eux, au détriment du travail d'équipe nécessaire à une recherche scientifique de qualité.

Depuis longtemps, la CGT-INRA réfléchit sur les carrières des personnels. Elle a des propositions, faites sur la base d'un constat.

Le constat chez les ITA est le suivant :

➡ Beaucoup d'ITA sont sur qualifiés ou sous employés par rapport au niveau du poste qu'ils occupent. Ainsi la nouvelle procédure des CIPP a-t-elle révélé, dès sa mise en œuvre, qu'un nombre important des agents qui se présentent aux concours ont, selon les jurys, un niveau du corps supérieur, puisqu'ils sont déclarés admissibles : près de 500 en 2004 et 2006, 519 en 2008. Et ceci ne vaut que pour les agents qui se présentent au concours.

➡ Un très, très grand nombre d'ITA de l'INRA sont bloqués dans leur carrière ainsi que le montrent les tableaux ci-dessous :

- 1.041 plafonnent en haut de leur grade,
- 903 plafonnent en haut de leur corps,
- 1.852 promouvables (critères internes) en 2008 pour les changements de corps (618 TREX, 485 AI, 300 AT...).

Type de changement de corps	Nombre de promouvables 2008 (critères internes)	Nombre qui plafonnent en haut du corps (2008)
ATP1 en TRNO	299	195
TREX en AI	618	388
AI en IE2	485	191
IE1 en IR2	450	80
IR0		49
Total	1.852	903

Type d'avancement de grade	Nombre de promouvables (2008)	Nombre qui plafonnent en haut du grade (2008)
AT2 en AT1	4	
AT1 en ATP2	9	
ATP2 en ATP1	456	215
TRNO en TRSU	510	128
TRSU en TREX	471	258
IE2 en IE1	327	85
IE1 en IE0	60	80
IR2 en IR1	290	92
IR1		183
Total	1.656	1.041

➡ **Comme pour tous les fonctionnaires, le pouvoir d'achat des personnels de l'INRA est en berne (-5 % en 5 ans selon l'INSEE).**

Pour les catégories C, le salaire (en zone 3) de début est de 1.214 € pour les AT2 ou 1.228 € pour les ATP2 et de 1.764 € à la fin d'ATP1. Pour les catégories B, le salaire de départ est 1.279 €; à l'échelon terminal, il est de 2.124 €

Les AI débutent à 1.486 € et atteignent leur échelon terminal, 2.295 €, en moins de 28 ans. Pour chacun de ces corps, l'indice terminal n'est même pas le double de l'indice de départ.

Les catégories C et B ont une durée de carrière très longue, les catégories C ont en plus des échelons qui durent longtemps, des gains faibles lors des changements d'échelon, et des avancements accélérés de seulement 3 mois, contre 6 pour tous les autres ITA.

Les AI sont bloqués très tôt en haut du grade et n'ont plus de déroulement de carrière au bout de 26 ans environ.

Quant aux IE, ils débutent à 1.648 € et finissent pour la plupart en fin de IE1 à 2.851 €. S'ils ont réussi à passer IE hors classe, ils terminent à 3.270 €. Très peu

passeront IR, car c'est à ce niveau que le changement de corps est le plus difficile (un promu pour 50 promouvables).

➡ **Ce ne sont pas quelques primes qui vont régler le problème**, sauf à imaginer que nous allons tous percevoir ces primes attribuées au bon vouloir de la hiérarchie. Ces primes ne coûtent pas cher au gouvernement, elles sont financées par les suppressions de postes et n'étant pas incluses dans le salaire, elles ne comptent pas pour la retraite. Par contre, elles sont un outil formidable pour remettre en cause le statut car il n'y a plus aucune règle : ces primes prévues, à l'inverse de la Prime de Participation à la Recherche (PPR) à l'INRA, ne seront pas égales pour tous. Elles sont aussi une arme terrible pour opposer les collègues les uns aux autres, les empêcher de se souder pour défendre leur intérêt commun : l'amélioration des carrières pour tous.

➡ **A cela s'ajoutent les menaces pesant sur l'existence des CAP**, commissions paritaires comptant des membres nommés représentant l'administration et des élus du personnel, chargées de gérer l'ensemble des éléments de la carrière des personnels. Le gouvernement entend largement limiter leurs prérogatives à travers les projets de loi en gestation.

Pour la CGT-INRA, l'amélioration des carrières passe par plusieurs voies. Nous revendiquons dans l'immédiat :

➔ **L'augmentation générale des salaires, cela passe par l'augmentation du point d'indice.**

➔ **Cela passe aussi par l'attribution de points d'indice supplémentaires pour tous.**

➔ **Réduction d'ancienneté (Avancement accéléré d'échelon) de 6 mois pour tous.**

➔ **Un plan général de transformation d'emplois :**

Sur les 450 IE1 promouvables en IR2, 8 ou 9 passent chaque année. Il faut réduire ce taux de pression catastrophique en transformant massivement des emplois de IE1 en IR2. Il serait normal qu'au bout de 20 à 25 ans de carrière, un IE puisse naturellement continuer en IR. La CGT-INRA revendique 90 à 100 transformations d'IE1 en IR2.

Tous les AI qui le sont depuis la constitution du corps, ainsi que tous les AI ex 2B ou 2D doivent pouvoir devenir IE, nous estimons le besoin à environ 100 transformations d'AI en IE2.

En 2008, 618 TREX étaient promouvables (selon les critères internes, beaucoup plus selon les critères statutaires) en AI. Parmi

➔ **Pour les AI :**

Réparation de l'injustice faite à ceux qui ont réussi le concours interne (TR-AI) entre janvier 1986 et juillet 1994, par le protocole Durafour que la CGT a refusé de signer. Allongement de la grille des AI. A l'origine, tel que le statut des EPST avait été conçu, le corps des AI était un corps de recrutement. Le corps de promotion des TR devait être celui des IE. C'est pourquoi la grille des AI est « intercalée » dans celles des TR et des IE. Les AI plafonnent très rapidement. Comme ce corps est celui de promotion des TR, ces derniers se trouvent suite à leur

les 618 TREX, 224 avaient plus de 25 ans d'ancienneté dans le corps, 257 avaient plus de 24 ans et auront donc plus de 25 ans d'ancienneté dans le corps en 2009, 343 sont TR depuis plus de 20 ans, 80 ont atteint ou vont atteindre l'âge de 60 ans en 2009. La CGT-INRA revendique au minimum 300 transformations d'emplois en AI.

Chez les AT, les 195 (sur 304) ATP1 qui plafonnent pourraient devenir TR, ils en ont sans aucun doute acquis les compétences depuis le temps qu'ils sont là ! On constate par ailleurs que près de 200 ATP1 sont AT depuis plus de vingt ans. La CGT-INRA revendique 200 transformations d'emplois d'AT en TR.

promotion, consécutivement au décret de 2006 (+ 60 points d'indice brut), très vite coincés au dernier échelon également. Au bout de quelques années, les AI n'ont plus de déroulement de carrière. Faire disparaître ce corps, comme le préconisent les rapports Schwarz et Hoffmann, ne pourrait que conduire à la fin du recrutement à Bac +2. La CGT-INRA souhaite que les plus de 100.000 étudiants en BTS ou IUT continuent à avoir un débouché correspondant à leur qualification, dans la catégorie A de la Fonction Publique.

Par ailleurs, la CGT-INRA estime nécessaire une refonte des grilles. Elle propose pour tous les corps, que cette refonte soit basée sur les critères suivants:

- **Amplitude de 1 à 2 entre l'indice initial et l'indice final.**
- **Une seule classe.**
- **Echelon initial d'un an.**
- **Autres échelons durée normale 2 ans, durée minimale 1,5 an.**
- **Passage à mi-amplitude au tiers de la durée.**
- **7 grilles basées sur les niveaux sans diplôme, CAP/BEP, BAC, BAC+2, BAC+3 (Licence), BAC+5 (Master 2) et BAC+8 (Doctorat).**
- **Durée et nombre d'échelons identiques permettant une promotion de corps en corps à échelon égal (cas général de la Fonction Publique).**

Si des négociations s'ouvrent avec le ministère, ce sont ces revendications que la CGT-INRA portera. Et que l'on ne nous oppose pas le manque de moyens ! Le gouvernement a su en quelques jours trouver des milliards pour les banques, et il prétend que les fonctionnaires coûtent trop cher. On nous dit qu'il faut respecter les critères de Maastricht, mais on ne les respecte plus quand il s'agit de « sauver » les banquiers. D'autres choix sont donc possibles.

- **Pour faire avancer les choses pour nos carrières, pour défendre et améliorer le statut,**
- **Pour conserver à l'INRA son statut d'EPST et rejeter le consortium EPSC,**
- **Pour que les CAP conservent leurs prérogatives,**
- **Pour mettre fin à l'individualisme et à l'émiettement qui nous fragilisent,**
- **Pour être plus forts tous ensemble,**

REJOIGNEZ LA CGT-INRA

Nom : _____ Prénom : _____
Centre : _____ Mail/tél. : _____

A retourner à la section locale CGT-Inra de votre centre ou au secrétariat administratif de la CGT-INRA : RN 10 –
Porte de Saint-Cyr l'Ecole. Tél. 01.39.53.56.56 – Fax : 01.39.02.14.50 – E-mail : cgt@inra.fr
Site : <http://www.inra.fr/intranet-cgt/> - <http://www.inra.cgt.fr/>