



# RIFSEEP, PPCR : quésaco ? de nouvelles arnaques assurément et à combattre... résolument

Syndicat National CGT-INRA RN 10 – Porte de St Cyr 78210 Saint Cyr l'Ecole Tél : 01.39.53.56.56  
Mail : [cgt@inra.fr](mailto:cgt@inra.fr) Sites internet : <http://www.inra.cgt.fr/>

Septembre 2015

Sur fond d'austérité, des discussions ont été engagées depuis 2 ans dans la Fonction publique pour la « rénover », l'« améliorer », l'« assouplir », l'« uniformiser ».

Quel espoir pour des millions de fonctionnaires : nos salaires vont-ils enfin augmenter, puisque la ministre elle-même indique que « les fonctionnaires [avaient] largement contribué à la baisse de l'endettement du pays », le gel du point d'indice va-t-il enfin être levé, après avoir permis une économie de 7 milliards d'€ faite sur notre dos depuis son blocage en 2010 ?

En fait, les discussions qui se sont déroulées jusqu'en juillet dernier ne portaient pas sur la valeur du point d'indice, que le gouvernement refusait d'aborder, mais sur des réformes statutaires et des nouvelles grilles indiciaires. Elles ont abouti à un projet d'« accord relatif à l'avenir de la fonction publique : La modernisation de parcours professionnels, des carrières et des rémunérations », dit PPCR soumis à la signature des organisations syndicales.

La CGT-INRA livre son analyse globale sur l'ensemble des réformes en rappelant qu'elles devraient se faire dans une situation où le gouvernement entend imposer au budget de l'Etat une amputation de 50 milliards en 3 ans au nom du pacte de responsabilité. En parallèle, la réforme territoriale et la loi NOTRe (Nouvelle organisation territoriale de la République) amènent à déplacer géographiquement des milliers de fonctionnaires et liquider leurs services. Les statuts et le code du travail sont féroceusement attaqués par la loi Macron ainsi que par la loi Rebsamen sur le « dialogue social », toutes deux adoptées cet été. Et la déclaration récente de la cour des comptes indique que les fonctionnaires coûtent encore trop cher et qu'il faudrait ne pas renouveler 25% des postes. Qui peut croire que les fonctionnaires sont épargnés ?

## Parcours professionnel, carrières et rémunérations

### PPCR : Un marché de dupes !

#### ... Trop cher payé

Le projet d'accord comporte deux axes. [Vous le trouverez sur notre site.](#)

L'axe 1, intitulé « Renforcer l'unité de la Fonction publique pour l'adapter aux évolutions de l'action publique » contient des éléments comme la création de corps interministériels permettant les transferts de personnels d'un ministère à un autre, la poursuite des fusions de corps, ou la « simplification » des architectures des 3 versants de la Fonction publique. Il s'agit de faciliter les passages de l'une à l'autre, sous couvert, et, c'est répété plusieurs fois, de « favoriser la mobilité des fonctionnaires ». Il contient également ce qu'ils nous faut bien nommer des « vœux », concernant la transparence des concours de recrutement, avec des formulations telles que « Les procédures de recrutement seront... évaluées », ou encore « assurer un service public de qualité sur l'ensemble du territoire ». Mais il n'y a aucun engagement quant à la création des postes de fonctionnaires nécessaires au fonctionnement du dit service, ni évidemment sur l'arrêt des suppressions de services et d'emplois.

L'axe 2 est titré « Améliorer la politique de rémunération de la Fonction publique ». Des nouvelles

grilles de rémunération sont proposées par le ministère de la Fonction publique. Ces nouvelles grilles type sont présentées comme devant être appliquées dans toute la Fonction publique. Les premières revalorisations prévues (en 2016 pour les catégories B, en 2017 pour les autres) incluent essentiellement des transformations de primes en quelques points d'indice (4 à 6). On est loin de la revendication de la CGT qui demande l'intégration de la totalité des primes dans le salaire. Et ce transfert n'implique pas une augmentation de la rémunération (moins de prime et plus de salaire). **De plus, quelle est la crédibilité d'un calendrier de mesures qui s'échelonnent principalement de 2017 à 2020... alors que des élections présidentielles sont prévues en 2017 ?**

#### Des avancées si faibles...

- La grille type de la catégorie C est remaniée : elle passe de 4 à 3 grades. L'échelle 3 (AT2) devient un grade C1, les échelles 4 et 5 (AT1 et ATP2) sont fondues dans un grade C2, l'échelle 6 (ATP1) « dotée » d'un échelon supplémentaire devient un grade C3. En 2017, les agents devraient être reclassés dans la nouvelle grille de telle sorte que chacun ait 4 points d'indice supplémentaires. Mais les reclassements prévus en C2 sont injustes dans la mesure où des ATP2 pourraient se retrouver au même

niveau (voire en dessous) que des AT1. D'autres augmentations (assez faibles) sont prévues en 2018, 2019 et 2020. Même si une augmentation est toujours bonne à prendre, le compte n'y est pas.

- La grille type de la catégorie B est « revalorisée » en 2016 par le transfert indemnitaire de 6 points d'indices pour chaque grade. Dès 2017, les grades de TRNO et TRSUP sont réduits d'une durée de 1 an, et le grade de TREX est allongé de 1 an, tout cela par la modification (allongement ou raccourcissements) de durées de certains échelons.
- La grille A type ne recouvre pas les corps de la catégorie A des EPST, il nous est difficile de comparer.

Cet axe 2 propose de nouveau quelques vœux concernant l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il indique que la carrière d'un fonctionnaire doit pouvoir se dérouler au minimum sur 2 grades, que les modalités d'avancement de grade seront revues, ainsi que les ratio promus/promouvables, le tout sous l'égide de groupes de travail issus d'un comité de suivi qui sera composé par les organisations signataires du protocole.

### La CGT-INRA se prononce

- pour l'augmentation immédiate de 8% de la valeur du point d'indice
- pour l'augmentation immédiate pour tous de 50 points d'indice, permettant de réparer la baisse du pouvoir d'achat que nous avons subie depuis 2011
- contre les corps interministériels et les fusions de corps
- contre les mobilités forcées
- contre la signature du **protocole PPCR**

## Pendant ce temps, le nouveau régime indemnitaire

### RIFSEEP = A la tête du client !

Ce sigle signifie Régime Indemnitaire de Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel.

Au nom de la non concurrence entre les fonctionnaires (dixit la ministre de la Fonction publique), ce nouveau régime se fixe de remplacer tous les autres régimes indemnitaires en cours dans la Fonction publique, et devrait être le même pour tous les fonctionnaires. Le même pour tous ?

A l'INRA et dans les autres EPST, il devrait ainsi remplacer, pour les ITA, la Prime de Participation à la Recherche (PPR), la Prime de Recherche (PR), les primes d'informatique et de technicité.... Mais les chercheurs et la Prime d'excellence scientifique (PEDR, ex PES) sont exclus du dispositif. Le projet « d'adhésion » des corps ITA à ce nouveau régime est prévu pour le 1<sup>er</sup> Janvier 2016 !

Ce **RIFSEEP** comporte une **partie fixe mensuelle** et une **partie facultative, variable et annuelle**. La partie fixe (Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise - IFSE) est déterminée par les fonctions ; la partie variable

### ...et on est loin du compte

Mais, ce projet de protocole contient quand même une partie portant sur les négociations salariales : **si le protocole obtient la majorité, il y aura ouverture d'une discussion sur la valeur du point d'indice en 2016. Mais il n'y a aucune certitude sur le résultat de cette discussion car l'augmentation éventuelle de la valeur du point sera dépendante... des « indicateurs économiques »**. Et ensuite la valeur du point d'indice ne sera négociée que **tous les 3 ans, et non chaque année**.

**C'est un vrai marché de dupes qui est proposé à la signature ! En échange de mesures limitées dont le calendrier d'après 2017 laisse de plus dubitatif, et qui sont essentiellement payées par les fonctionnaires eux-mêmes au-travers de leurs primes et d'une promesse de « discussions » et non d'augmentation de la valeur du point, le gouvernement demande aux syndicats d'accepter le blocage continu du point d'indice, les corps interministériels et fusions de corps avec leur cortège de mobilités forcées et autres mesures contre le statut !**

(Complément Indemnitaire Annuel – CIA) par la façon de servir (engagement professionnel).

Pour établir la **partie fixe**, les postes auraient une « cote » **déterminée par les fonctions** (ex : informaticien, ou animalier, ou gestionnaire...), les niveaux de responsabilité (encadrement, gestion de budget...) et d'expertise (ancienneté par exemple). Ainsi, il n'est pas incongru d'imaginer qu'un poste de secrétaire gestionnaire en gestion comptable soit mieux coté qu'un poste de secrétaire gestionnaire en RH par exemple, ou qu'un poste de technicien animalier qui encadre une équipe soit mieux coté que celui d'un technicien de laboratoire.

Ainsi, malgré tout ce qu'on nous raconte sur les nouvelles grilles et sur PPCR, **2 agents d'un même grade ne devraient plus être rémunérés de façon égale !** C'est le métier qui serait rémunéré, pas la qualification. C'est un glissement de la Fonction publique de carrière vers la Fonction publique de métier qui s'opère.

La cotation des postes va induire des inégalités de traitement entre agents d'un même niveau de

qualification. Elle va induire également un frein à la mobilité (hésitations à prendre un poste moins bien rémunéré), une fuite des agents vers les postes les mieux cotés, et un désintérêt vis-à-vis des postes les moins bien cotés, bref, une désorganisation des services. Les machiavels pourraient penser que ceci aidera en douceur aux externalisations, mais il n'y a que les mauvais penseurs pour oser imaginer ça...

**Le CIA, lui, serait attribué en fonction de « l'engagement professionnel ».** C'est la prime au mérite, ce sacrosaint mérite si cher à nos directions. C'est à la fois la carotte et le bâton. Si pas de mérite, pas de CIA. Si beaucoup de mérite, alors beaucoup de CIA. Le mérite, répétons-le, n'est pas codifiable. Un agent

méritant peut être aussi bien un agent qui a toujours fait son travail correctement, qu'un agent surdiplômé par rapport au niveau de poste qu'il occupe, ou un agent très dévoué (ce qui n'exclue pas les deux appréciations précédentes), ou encore un bon porteur de valises parfois surnommé lèche bottes. Un non méritant peut être celui qui ne fait pas le travail attendu, celui qui est malade, celui qui conteste ou revendique, etc. En résumé, le CIA, c'est « à la tête du client ».

Le **RIFSEEP**, dans sa totalité, c'est aussi « à la tête du client » et ça change d'une année sur l'autre ?

A l'INRA, la direction a indiqué que des discussions vont s'ouvrir, dès que les textes réglementaires seront publiés, pour l'application de ce **RIFSEEP**.

### **La CGT-INRA s'oppose à cette marche forcée et revendique**

- **L'abrogation pour tous du dispositif RIFSEEP, comme c'est le cas pour les chercheurs, et au Ministère de l'Environnement pour les corps techniques**
- **Aucune cotation différenciant les postes**
- **Le maintien de la PPRS et son augmentation à 20% pour toutes les catégories**
- **L'abrogation de la PES/PEDR**
- **L'intégration complète des primes dans le salaire**

**Une pétition intersyndicale reprenant ces exigences va être lancée au niveau des EPST et Universités. Signez-la massivement !**

### **MOBILITE**

**La mobilité des ITA se réalise de plus en plus par la procédure de gré à gré et celle des chercheurs est l'apanage des décisions des chefs de départements.**

La direction de l'INRA veut réformer la politique de mobilité des personnels ITA et chercheurs. Elle a proposé deux phases distinctes de négociations aux organisations syndicales, la première était une discussion pour partager, recueillir attentes et propositions des organisations syndicales. Une seconde phase avec les syndicats se déroulera à partir de septembre sur la base d'un projet de note de service.

#### **Pour la CGT-INRA, la procédure de mobilité des ITA :**

- doit être transparente : chaque agent, s'il le souhaite, doit pouvoir postuler avec les mêmes chances d'obtenir une mobilité,
- doit respecter plusieurs critères : transparence, équité et droit de recours devant les CAP,
- doit être gérée prioritairement par les campagnes de mobilité via les CAP,
- de gré à gré ne doit gérer que les urgences, en particulier la réintégration des agents en position de disponibilité et la résolution de cas de conflit « grave » exigeant une décision urgente,
- doit être exclusivement basée sur le volontariat et permettre la mise en place d'une véritable procédure de souhait de mobilité, sans conditions et en tenant compte de critères sociaux.

**La procédure de mobilité des chercheurs doit être réformée en prenant en compte les intérêts des agents.**

[Pour en savoir plus sur la mobilité.](#)

### **JOURNEES DE GREVE ET DROIT A LA RETRAITE : Enfin, un recul de l'administration à mettre au compte de la CGT ?**

La Direction de l'INRA est une des seules administrations à appliquer actuellement un dispositif anti-grève consistant à ne pas prendre en compte les journées de grève pour la constitution du droit à retraite. A la suite des interventions incessantes de la CGT, le gouvernement vient d'annoncer le 14 Septembre dans le cadre de l'agenda social qu'il allait proposer un amendement au projet de loi Déontologie (qui serait voté fin 2015) prévoyant explicitement la prise en compte des jours de grève non rémunérés pour les droits à l'avancement et à pension de retraite. A suivre...

## REFERENS

### REFérentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'ENSeignement Supérieur

Cf. [REFERENS version juillet 2015](#)

REFERENS est un outil de recrutement mais aussi de gestion des carrières pour chaque branche d'activité professionnelle (BAP, au nombre de 10). Chaque emploi type y fait l'objet d'une fiche descriptive des activités et des compétences (connaissances/compétences opérationnelles/compétences « comportementales »- sic !).

REFERENS, qui élabore des Fiches métiers, a connu plusieurs évolutions depuis 2002 dont la dernière révision est REFERENS III. A ce propos c'est un prestataire privé (ONTOLOGOS) qui a été engagé par le Ministère de l'Education nationale, l'Enseignement supérieur et de la Recherche pour finaliser la grille des métiers REFERENS III.

Les nouveaux textes REFERENS III, qui doivent être validés par les établissements et les partenaires sociaux au dernier trimestre 2015, modifient en profondeur les carrières de l'enseignement supérieur et de la recherche au détriment des droits nationaux des agents.

### La CGT est indéfectiblement attachée au statut de la Fonction publique, et donc contre les modifications introduites par REFERENS III. Pourquoi ?

La nouvelle structure des fiches métiers introduit plus de mobilité, d'individualisation des carrières et des rémunérations, et une sous cotation des diplômes et du coût du travail. En particulier :

- le recrutement des catégories C se ferait au niveau bac au lieu d'un recrutement actuel au niveau V (niveau CAP ou BEP),
- une remise en cause de la Fonction publique de carrière au profit d'une Fonction publique de métiers,
- des cotations de fonction qui sont présentes dans le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) le sont aussi dans REFERENS 3,
- le développement des CIGeM (Corps Interministériels),
- la fusion des corps qui, contrairement à ce qui est annoncé, se fera au détriment des personnels, notamment à travers une mobilité forcée.

**La CGT rappelle que nous avons des garanties collectives : notre déroulement de carrière est un droit et doit se réaliser principalement de façon linéaire selon l'ancienneté et non pas au mérite, lequel n'est qu'une pseudo reconnaissance de la valeur professionnelle laissée à la libre appréciation du prince !**

## REVENDICATIONS

**La CGT-INRA reste guidée par ces fondamentaux :**

- A qualification égale, salaire égal
- Augmentation immédiate de 8% la valeur du point d'indice
- Non à toute cotation différenciant les postes
- Intégration de la totalité des primes dans le salaire
- Si prime il doit y avoir, la même pour tous dans un même grade
- Compensation intégrale et réévaluée de toutes les contraintes et astreintes
- Suppression des primes au « mérite », et donc de la PES / PEDR

**8 OCTOBRE, GREVE et MANIFESTATIONS  
contre la politique d'austérité  
gouvernementale**

**La CGT :  
au plus près des agents !**

**Rejoignez la CGT !**

**Bulletin d'adhésion**

Nom : ..... Prénom : .....  
Centre INRA : ..... E-mail : .....

<http://www.inra.cgt.fr/bulletin-adhesion-papier.htm>

A retourner à : [cgt@inra.fr](mailto:cgt@inra.fr)