

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 ».**

## PPCR déjà appliqué aux catégories C et B

### Adjoints Techniques

La nouvelle grille de la catégorie C (Cf. [sur notre site](#)) passe de 4 à 3 grades. Ces nouveaux grades AT2, ATP2 et ATP1 ont été remplis, le 1<sup>er</sup> janvier 2017 de la manière suivante : AT2 en AT2, AT1 et ATP2 en ATP2, ATP1 en ATP1.

**Ce nouveau grade ATP2 est à la fois un grade de recrutement et de promotion.**

Il n'y a presque plus de collègues dans l'ex-grade AT1 à l'INRA, et le grade d'AT2 est vide. Nous nous attarderons donc à l'étude des nouveaux grades ATP2 et ATP1.

**Le grade ATP2 doit être comparé à l'ex grade ATP2. Il comporte toujours 12 échelons et sa durée globale est raccourcie de 1 an. L'indice du 12<sup>ème</sup> échelon passe de 407 à 416 mais... L'intégration des personnels de l'ex grade ATP2 s'est faite, à partir du 5<sup>ème</sup> échelon, dans l'échelon numériquement inférieur : ex 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> dans le nouveau 4<sup>ème</sup>, 6<sup>ème</sup> dans le 5<sup>ème</sup>... 12<sup>ème</sup> dans le 11<sup>ème</sup> pour ceux qui avaient moins de 4 ans d'ancienneté dans leur échelon, et dans le 12<sup>ème</sup> pour ceux qui plafonnaient depuis plus de 4 ans. De telle sorte que tous ceux qui étaient dans les anciens échelons allant de 5 à 12, mettront exactement le même temps pour atteindre le sommet que s'ils étaient restés dans l'ancienne grille, mais désormais sans avoir d'AAE (avancements accélérés d'échelons).**

Le reclassement dans le nouveau grade ATP2 s'est effectué le 1<sup>er</sup> janvier 2017 en même temps que le transfert d'une partie de la prime en 4 points d'indice. **Les gains indiciaires moyens de 4 points sont donc neutres du point de vue de la rémunération. Les seuls gagnants sont ceux qui plafonnaient depuis plus de 4 ans au 12<sup>ème</sup> échelon, c'est-à-dire personne à l'INRA.**

Les évolutions indiciaires prévues de 2018 à 2020 varient de 0 à 4 points d'indice. **Un peu plus d'un point par an au maximum soit une augmentation mensuelle nette de 0 à 3,75 euros. Quel beau cadeau ! Il mérite d'être apprécié à sa juste valeur.** Un seul bon conseil pour nos collègues ATP2 : passez dès que possible le concours de TR. C'est le seul moyen de ne pas stagner en dessous du niveau de l'inflation.

**Le grade ATP1 doit être comparé à l'ex grade ATP1. Il passe de 9 à 10 échelons, et sa durée globale est raccourcie d'un an. L'indice terminal passe de 462 à 466 (puis à 473 en 2020). L'intégration des personnels se fait à échelon numériquement égal ou supérieur, de telle sorte que la durée restant à parcourir pour atteindre le dernier échelon est « diminuée » pour tous, si l'on compare à l'ancienne grille sans AAE. Comme pour les ATP2, le transfert de la prime en 4 points d'indice a été fait en même temps que le reclassement dans le nouveau grade. Mais le gain indiciaire pour 2017 est légèrement supérieur à ce transfert, sauf pour ceux qui étaient au 9<sup>ème</sup> échelon qui n'ont que les 4 points du transfert, et à qui on promet le passage à l'indice 473 (+7points)... en 2020. Pour les autres, le gain a été de 1 à 16 points en plus du transfert prime-points, mais il variera très peu d'ici 2020 : + 0 à 5 points en 2018.**

### Pour les promotions

Les personnels du grade ATP2 deviennent promouvables au grade ATP1 après 1 an d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon et 5 ans en catégorie C. Mais un critère interne à l'INRA limitera ces possibilités à ceux qui ont atteint le 5<sup>ème</sup> échelon depuis un an et justifient d'une ancienneté d'au moins 10 ans en catégorie C, dont 7 ans en ATP2. Quant au changement de corps, rien de nouveau. Le nombre de changements de corps au choix reste toujours tributaire des recrutements en TR, 2/5 de ceux-ci étant réservés à la promotion au choix des ATP1. Hélas, la baisse des recrutements en TR, comme dans tous les corps, oblige l'INRA à appliquer la clause de sauvegarde, plus favorable. Pour le passage AT-TR, cette clause est calculée ainsi : un nombre d'ATP1 égal à 1% de l'effectif des TR au 31 décembre de l'année N pourront être promus au choix en TR l'année N+1.

En somme, pour la catégorie C, les revalorisations des ATP1 sont payées par les non revalorisations des ATP2, et par la suppression pour tous des AAE. Cette suppression se traduit par un allongement notable des grilles, puisque les AT bénéficiaient d'une réduction moyenne de 3 mois tous les 3 ans.

Comment ne pas conclure par une note d'humour dans une si brillante situation ? Les meilleures revalorisations sont pour les échelons 2 et 3 de ATP1 (+17 et +20 points). Mais ça ne touche pas grand monde car on arrive rarement dans les premiers échelons d'ATP1 lorsqu'on est promu. Sauf à être promu en début de carrière, ce qui est assez rare... La question est légitime de savoir si ceux qui ont signé ce protocole connaissent les carrières des catégories C et représentent légitimement ces collègues. Cela conforte la CGT dans son refus d'approuver cette duperie intégrale.

## 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](#)) 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...**

## PPCR : ce qui est prévu pour les catégories A

### Assistants Ingénieurs

**Le corps des AI est conservé.** La grille (cf. [sur notre site](#)) est prolongée de 2 ans (passant de 30 à 32 ans), par la fusion des deux premiers échelons (d'une durée de 1 an et 1,5 an) en un seul d'une durée de 1,5 an et l'ajout (en 2019 seulement) d'un nouveau 16<sup>ème</sup> échelon, la durée du 15<sup>ème</sup> passant à 3 ans. La grille cible de 2019 comportant donc 16 échelons, voit les indices augmenter d'en moyenne 20 points, dont les 9 de transfert prime-points.

**Les AI seront intégrés dans la nouvelle grille le 1<sup>er</sup> septembre 2017** à l'échelon (numériquement inférieur : l'actuel 2<sup>ème</sup> échelon dans le futur 1<sup>e</sup> ... l'actuel 16<sup>ème</sup> dans le futur 15<sup>ème</sup>) correspondant à leur indice, en conservant l'ancienneté qu'ils avaient acquise dans leur ancien échelon (sauf ceux qui sont dans les 2 premiers échelons qui seront reclassés dans le futur 1<sup>er</sup> avec des anciennetés différenciées). **Les AI qui plafonnent aujourd'hui à l'actuel 16<sup>ème</sup> échelon ne pourront entrer dans le nouveau 16<sup>ème</sup> qu'en 2019, à condition qu'ils aient plus de 3 ans d'ancienneté dans leur échelon (à l'INRA, ce sont les plus nombreux : 135 AI sur les 916 sont dans cette situation au 1<sup>er</sup> janvier 2017).** D'ici là, ils seront passés de l'indice 604 au 31 décembre 2016 à l'indice 612 au 1<sup>er</sup> janvier 2017 (+ 8 point, dont 4 de transfert prime-points), puis à l'indice 617 au 1<sup>er</sup> janvier 2018 (ces 5 points sont seulement du transfert prime-points), enfin à l'indice 627 le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Bilan : +4 points en 2 ans, et +10 points en 2019.

« Revalorisation » moyenne pour les autres = 19 points – 9 de transfert = 10 points en 3 ans, soit environ 12,50 euros par mois en plus, qui ne couvrent même pas l'inflation (1,4 % en janvier 2017) et ne permettront au mieux que de remplir 1/5 du réservoir de la voiture.

**La suppression des Avancements Accélérés d'Echelon (AAE) a des conséquences graves :** il faudra obligatoirement 32 ans pour atteindre l'indice terminal. Les AAE réduisaient la durée de carrière de façon notable en

faisant gagner 6 mois tous les 6 ans environ. Il fallait 30 ans sans AAE, mais environ 27,5 ans avec AAE pour atteindre l'indice terminal de l'ancienne grille. Avec cette nouvelle grille, il faudra 4,5 ans de plus pour atteindre le sommet.

Le ministère indique par ailleurs une « augmentation » des flux d'accès au choix des AI vers le corps des IE en passant le ratio de 1/5 des recrutements à 1/3. Si on recrutait beaucoup d'IE, cela serait bénéfique mais si le niveau des recrutements reste aussi faible que ces dernières années alors la progression risque de ne pas se voir, puisque de toute manière pour le calcul du nombre de changements de corps, on en est à appliquer la clause de sauvegarde (1% de l'effectif du corps des IE).

## Ingénieurs d'Etude

**Le corps des IE (Cf. [sur notre site](#)) 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<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2017, reclassé au 1<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2017 augmentation de 6 à 18 points d'indices supplémentaires (en moyenne : 8,41) dont 4 points de transfert prime-points.

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

Au total en 4 ans : augmentation de 16 à 25 points d'indice (hors les 36 du 14<sup>ème</sup> 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.

## Ingénieurs de Recherche

La grille des IR (cf. [sur notre site](#)) conserve la même structuration en 3 grades. **Seule modification : la création d'un échelon spécial hors échelle B au sommet de la hors classe, dès le 1<sup>er</sup> septembre 2017. C'est à cette date que les IR seront intégrés dans la nouvelle grille, sans modalité particulière de reclassement.**

### Les « revalorisations »

Comme pour toutes les catégories A, **transfert prime-points de 9 points d'indice (neutre) dont 4 points au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et 5 au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Rien de plus pour les IRO des 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> échelons (c'est-à-dire presque tous les IRO de l'INRA), ainsi que pour les IR1 au 5<sup>ème</sup> échelon (plus de la moitié des IR1 à l'INRA).** Les autres recevront, en plus des 9 points de transfert, entre 12 et 17 points d'indice supplémentaires, en moyenne 14, d'ici 2019. Cela fait un peu moins de 5 points par an.

### Les promotions

**Le taux d'accès à la 1<sup>ère</sup> classe pour les IR2 devrait être porté de 13,5% à 20% pour la filière ITRF (universités), mais rien n'est écrit pour les ITA des EPST.**

L'examen professionnel pour l'accès à la hors classe est maintenu pour les IR2 et les IR1.

**S'ouvre une possibilité d'avancement à la hors classe au choix pour les IR1 du 5<sup>ème</sup> échelon dès 2017. C'est ainsi que le taux de promotions à la hors classe par examen professionnel qui était de 100%, est fixé à 70% (ce que l'on donne aux uns est pris aux autres).**

L'accès au dernier échelon hors échelle B sommital de la hors classe ne sera pas automatique : pour 80% des promotions, ce sera un accès fonctionnel réservé aux IRO qui occupent des emplois à haute responsabilité depuis au moins 4 ans. Les 20% restants seront réservés au choix aux IRO qui sont dans le 4<sup>ème</sup> échelon depuis 3 ans au moins. **Attention : cet échelon spécial a vocation à n'accueillir (à l'horizon 2026 !) que 10% des effectifs du corps (1,5% par an à partir de 2017 pour atteindre 6% en 2020). Ceci représente pour l'INRA environ 80 personnes d'ici 2026 (en moyenne 8 par an dont 2 au choix), si l'effectif d'environ 800 IR est maintenu. Que voilà une belle compétition en perspective ! Mais les candidats ne seront certainement pas tous les actuels IRO dont la majorité sera partie en retraite d'ici 2026...**

## Chargés de Recherche et Directeurs de Recherche

**La grille des CR (cf. [sur notre site](#)) 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<sup>ème</sup> 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 6<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> échelon en hors échelle B.**

**Les CR2 et les CR1 seront reclassés dans la classe normale le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2017 et 5 le 1<sup>er</sup> janvier 2018. En parallèle, une augmentation indiciaire supplémentaire de 5 points est assurée aux CR (sauf les CR1 du 9<sup>ème</sup> échelon qui n'auront rien de plus) le 1<sup>er</sup> janvier 2017, et une autre est promise pour le 1<sup>er</sup> 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<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.