

# Projet de réforme de la catégorie B : un progrès ?

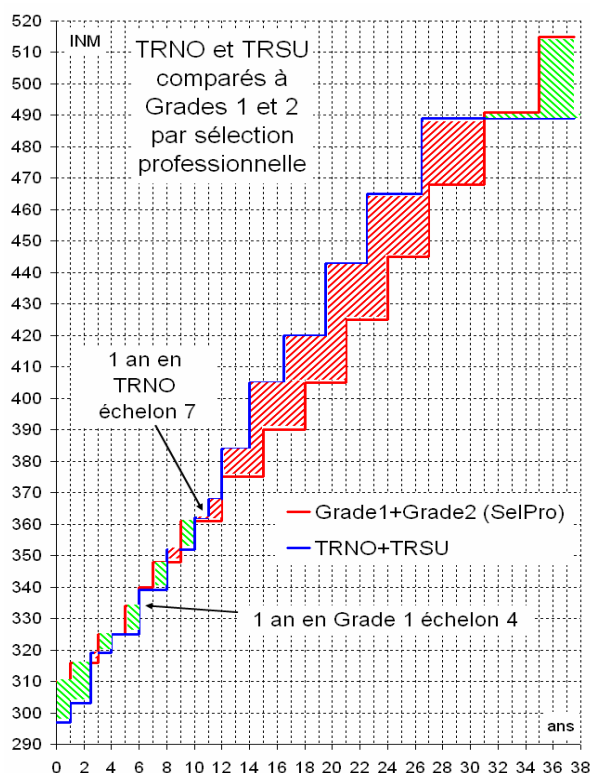
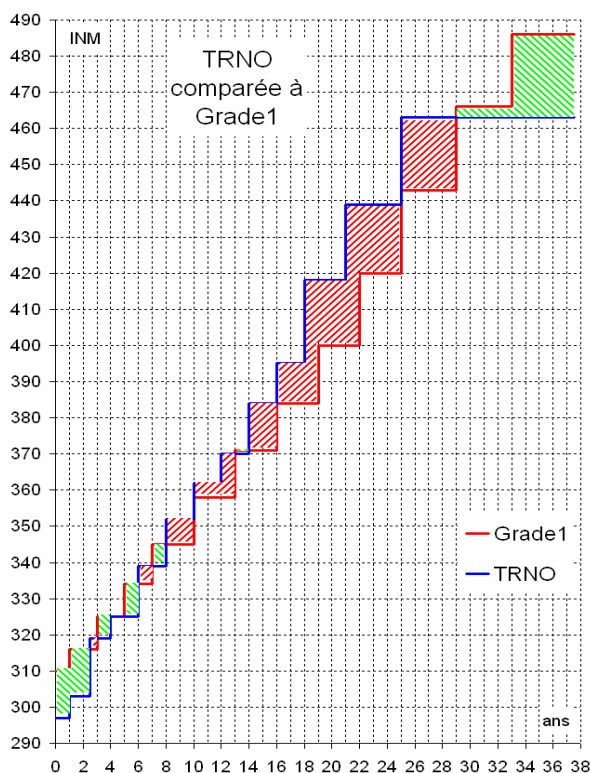
## B comme « Bénéficiaires » ou B comme « Bernés » ?

N'étant pas signataire des accords Jacob, la CGT est exclue des groupes de discussion qui se réunissent actuellement sur le projet de la « réforme » de la catégorie B, réforme qui n'est donc pas encore effective. La CGT-INRA a analysé et réagit sur les éléments en sa possession. Après avoir entendu les premiers chants de sirène, notre syndicat entend donner à tous les clefs pour que chacun puisse décoder ce projet et s'en faire une opinion.

**Une lecture rapide de la nouvelle grille de la catégorie B donne à penser qu'elle serait plus favorable** que la précédente (TRNO, TRSU et TRES), puisque les indices des début et fin de grades sont relevés. Par ailleurs, les procédures de reclassements dans les nouveaux grades seront également favorables dans l'immédiat, puisque positifs (gain de 0 à 31 points d'indice nouveau majoré INM) pour tous les techniciens. **Seulement voilà, ça va coûter cher aux personnels !**

Alors qu'il fallait 25 ans pour atteindre le dernier (13<sup>ème</sup>) échelon de TRNO, il faudra 33 ans pour atteindre le dernier (13<sup>ème</sup>) du nouveau Grade 1. Alors qu'il fallait 18 ans pour atteindre le dernier (8<sup>ème</sup>) échelon de TRSU, il en faudra 33 pour atteindre le dernier (13<sup>ème</sup>) du nouveau Grade 2. Et alors qu'il fallait 17 ans pour atteindre le dernier (7<sup>ème</sup>) échelon de TRES, il en faudra 23 pour atteindre le dernier (11<sup>ème</sup>) du nouveau Grade 3.

Cet **allongement de la grille et des durées d'échelon** se traduit souvent par une **perte financière globale** lorsque l'on compare les carrières actuelles (TRNO, TRSU et TRES) et futures (Grades 1, 2 et 3), ainsi que le montrent les exemples ci joints et l'ensemble des [documents que la CGT-INRA vous invite à consulter](#) pour calculer votre propre trajet.

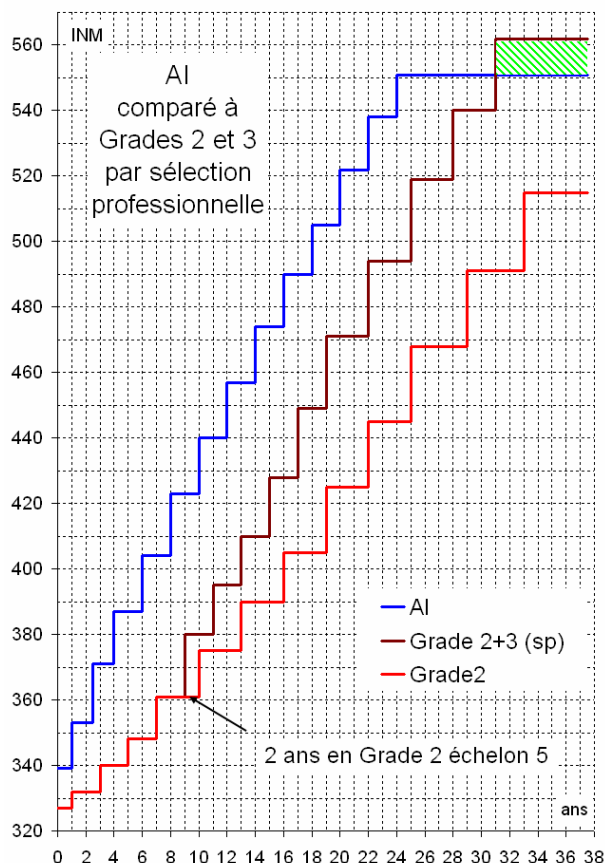


- Dans le 1<sup>er</sup> graphique : les zones hachurées en rouge indiquent un écart négatif, les zones hachurées en vert indiquent un écart positif. Globalement, la carrière en Grade 1 est inférieure à celle en TRNO malgré un indice initial et un indice final plus élevés !
- Le 2<sup>nd</sup> graphique compare le déroulement d'une carrière exceptionnelle en TRNO puis en TRSU (l'agent est promu dès qu'il est promouvable à l'avancement de grade au choix), à celle, tout aussi exceptionnelle en Grade 1 puis Grade 2 (l'agent réussit la sélection professionnelle dès la première année où il peut se présenter). Globalement, la carrière en Grade 1 puis Grade 2 est inférieure à celle en TRNO puis en TRSU malgré des indices initiaux et finaux plus élevés !

Le dé plafonnement sera donc payé par l'allongement des échelons intermédiaires, ceci aura des **conséquences sur la carrière et le montant des retraites** des TR ainsi que des Adjoints Techniques qui seront reclassés dans les échelons intermédiaires du Grade1 lorsqu'ils seront promus TR.

Dans cette nouvelle grille, on note en outre ce qui suit :

- **La suppression de la sélection professionnelle pour accéder directement du Grade 1 au Grade 3** (ex TRNO en TRES), l'instauration d'une sélection professionnelle pour accéder du Grade 1 au Grade 2 (ex TRNO en TRSU), et l'instauration d'une seconde sélection professionnelle pour le passage Grade 2 au Grade 3 (ex TRSU en TRES).
- **Le futur Grade 2**, tout en étant le grade d'avancement du Grade 1, **devient le grade de recrutement pour les BAC+2**, ce qui dévalue considérablement la carrière des agents recrutés avec un BTS ou un DUT, la « meilleure » carrière en Grade 2 puis Grade 3 est nettement inférieure à celle en AI (voir figure 3)
- Le futur Grade 3 sera certes plus intéressant que l'actuel, puisqu'il ira jusqu'à l'indice 562 (551 en 2009), mais **qui, en dehors des actuels TRES qui plafonnent, pourra en bénéficier ?**
  - *Dans ce 3<sup>ème</sup> graphique, sont comparés le déroulement d'une carrière d'un agent BAC+2 recruté en AI et celui d'une carrière exceptionnelle d'un agent BAC+2 recruté en Grade 2 et promu en Grade 3 dès la première année où il peut se présenter à la sélection professionnelle. Ce n'est qu'en fin de carrière que l'écart devient positif, mais il faudrait une durée de plafonnement de près de 10 ans pour « compenser » les « manques à gagner » accumulés !*



Par ailleurs, le ministère de la Fonction Publique n'a pas caché son intention de réserver l'accès au 3<sup>ème</sup> grade à des agents en situation d'encadrement ou de direction, affirmant que « **tout le monde n'a pas vocation à y accéder** ».

Le recrutement des BAC+2 dans le Grade 2 et le profil indiciaire de la grille du Grade 3, qui se termine au delà de la grille des AI, posent très clairement la question du **devenir du corps des AI**.

**La CGT-INRA sera prochainement reçue au ministère** pour défendre les « AI laissés pour compte par la réforme Durafour ». Elle en profitera pour poser ces questions et défendre les **revendications suivantes** :

- **Si le corps des AI disparaît, les agents actuellement en AI doivent être intégrés en une seule fois dans le corps des IE**, selon les modalités classiques de reclassement au sein des corps de la catégorie A
- **Maintien de l'accès des diplômés BTS et DUT dans la catégorie A de la Fonction Publique.**

Pour conclure, la CGT INRA estime que les propositions ministérielles sont loin du compte. **On est très loin de l'augmentation du point d'indice pour tous les fonctionnaires que revendique la CGT.**

A l'inverse, cette réforme vise à opposer les personnels entre eux pour, au bout du compte, allonger la grille, réduire les salaires et dévaloriser les diplômes.

Voilà les positions que nous défendrons à tous les niveaux : des CAPN à la direction générale et au ministère. Faites vous votre idée, et n'hésitez pas à nous en faire part.

**SI VOUS NE L'AVEZ PAS ENCORE FAIT, VOTEZ AU CA.  
VOTEZ POUR LE SYNDICAT QUI DEFEND LES CARRIERES ET LA RECHERCHE :  
VOTEZ CGT-INRA.**