



Brève n°9 du 30 mai 2016

LOI TRAVAIL, PPCR, RIFSEEP, les positions de la CFDT-INRA

LOI TRAVAIL

La CFDT s'était opposée à la première version du projet de loi travail mais contrairement à d'autres syndicats, elle a fait le choix de faire des contrepropositions. Si la méthode du gouvernement a été et reste catastrophique, il ne faut pas oublier les avancées que la CFDT a arrachées. Résumer cette loi à son article 2 surnommé « l'inversion de la hiérarchie des normes » serait réducteur.

De nouveaux droits ont été obtenus :

-Compte Personnel d'Activité (CPA) pour tous (compte formation avec des droits supplémentaires pour les personnes sans qualification, compte pénibilité avec la possibilité d'un départ anticipé en retraite, droits rechargeables à l'assurance chômage, généralisation de la complémentaire santé, valorisation de l'engagement citoyen). C'est la mise en œuvre de droits dont certains sont négociés depuis 2008

-Garantie jeunes généralisée (pour les jeunes en précarité, avec un accompagnement vers l'emploi et une allocation)

-Protection des femmes pendant 10 semaines au lieu de 4 à leur retour de congé maternité

-Lutte contre le travail détaché illégal (contrôle contre le dumping social)

...

Inversion de la hiérarchie des normes ? Pour la CFDT : renforcement du dialogue social dans les entreprises.

Le code du travail n'est pas détruit ni poignardé !

La loi et les branches gardent leur rôle de protection et de régulation en fixant les droits fondamentaux des salariés.

Les syndicats ont le choix de négocier et signer ou non des accords d'entreprises. Pour qu'un accord soit validé, les syndicats signataires devront être majoritaires (50% au lieu de 30% aujourd'hui pour les accords d'entreprises validés). Si les syndicats souhaitant signer représentent entre 30 et 50% des salariés, ils pourront organiser une consultation dans l'entreprise. **Seul le vote des salariés pourra alors valider, ou non, l'accord.**

Dans les petites entreprises, un salarié pourra être mandaté pour négocier un accord. Le paiement des **heures supplémentaires** pourra être compris dans un accord, mais **sans accord, rien ne peut être modifié. L'employeur ne pourra pas décider seul** d'une minoration des heures supplémentaires.

PAS DE MAJORITE DANS L'ENTREPRISE --> ACCORD DE BRANCHE OU CODE DU TRAVAIL

PARCOURS PROFESSIONNEL CARRIERE ET REMUNERATION

La CFDT a pris ses responsabilités à l'égard d'un projet certes imparfait mais dont l'équilibre global est favorable aux agents. Le protocole prévoit des **négociations annuelles et triennales** qui aborderont **l'évolution des grilles indiciaires, la rémunération indemnitaire et la valeur du point d'indice.**

La mise en place du protocole apporte des avancées pour les agents :

- **transformation de primes en point d'indice** avec compensation des cotisations. Cela ne concernera qu'une petite partie de la prime, cela sera transparent pour les agents ; il n'y aura **pas de baisse des rémunérations** globales. Les **retraites**, calculées sur l'indice des 6 derniers mois, seront du coup **améliorées** ; l'effet néfaste de RIFSEEP portera sur un montant de prime réduit.

- **création d'un nouvel espace statutaire**, pour lequel les premiers textes sont publiés. La mise en place des nouvelles grilles va se faire progressivement :

- 2016 : **Cat. B** transformations prime/point ; **Cat. A** rencontre pour l'élaboration de nouvelles grilles
- 2017 : **Cat. C** reclassement dans les nouvelles grilles avec réduction à 3 grades (au lieu de 4) et début de revalorisation des indices ; **Cat. C et Cat. A** transformation prime/point
- 2018 : **toutes catégories** revalorisation des indices ; **Cat. A** deuxième étape de la transformation prime/point
- 2019 et 2020: **Cat. A et Cat. C** fin de revalorisation des indices

Quelle que soit la configuration, contrairement à ce qui est écrit parfois, il n'y aura pas de baisse mais des gains pour les agents (**un agent ne peut être reclassé qu'à indice égal ou supérieur, jamais inférieur**). Ces changements successifs font qu'il est compliqué de visualiser le gain, mais une simulation pour un agent C au 4^{ème} échelon en AT1 depuis le 1^{er} janvier 2016, montre qu'il verra à l'issue du processus, **son indice augmenter de 12 points à comparer aux 3 points de l'ancienne grille**.

A l'opposé, **la première négociation qui a suivie concernant le dégel et la revalorisation du point d'indice a échoué**. 1,2% d'augmentation, ce n'est pas en accord avec les revendications de la CFDT, qui s'est opposée à cette proposition.

RIFSEEP

La **CFDT-INRA**, avec les 3 autres Organisations Syndicales de l'INRA, a adressé une **lettre ouverte au secrétaire d'état T. Mandon** lui demandant **l'exemption des ITA** (au même titre que les scientifiques) du dispositif RIFSEEP.

Elle a interpellé la Direction de l'institut à ce sujet au cours du **CT du 26 mai**, en spécifiant que notre courrier était resté sans réponse. L'institut ne semble pas plus au fait des décisions. La CFDT a demandé à l'institut **d'interroger le ministère sur ce sujet**.

ANNULATION DE CREDITS DE RECHERCHE.

En réaction à l'annulation de crédits de recherche à hauteur de 134 M€ annoncée dans un projet de décret d'avance budgétaire, l'ensemble des organisations syndicales présentes au **CNESER** (Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche) a voté une **motion dénonçant cette suppression de crédits, et demandant une loi de programmation pluriannuelle de moyens humains et financiers qui soient à la hauteur des enjeux de l'ESR** :

<http://www.cfdtinra.net/nosactions/CNESER/MotionCNESER.pdf>

La CFDT-INRA a dénoncé également au CT du 26 le projet d'annulation de crédits, notamment pour ce qui concerne l'INRA.