

Rémunérations :

Une autre politique est possible !

... Et nécessaire !



Avril 2020

Dans la fonction publique, deux composantes dans la rémunération :

- L'indiciaire
- L'indemnitaire



Le volet indiciaire

La situation dans les EPST

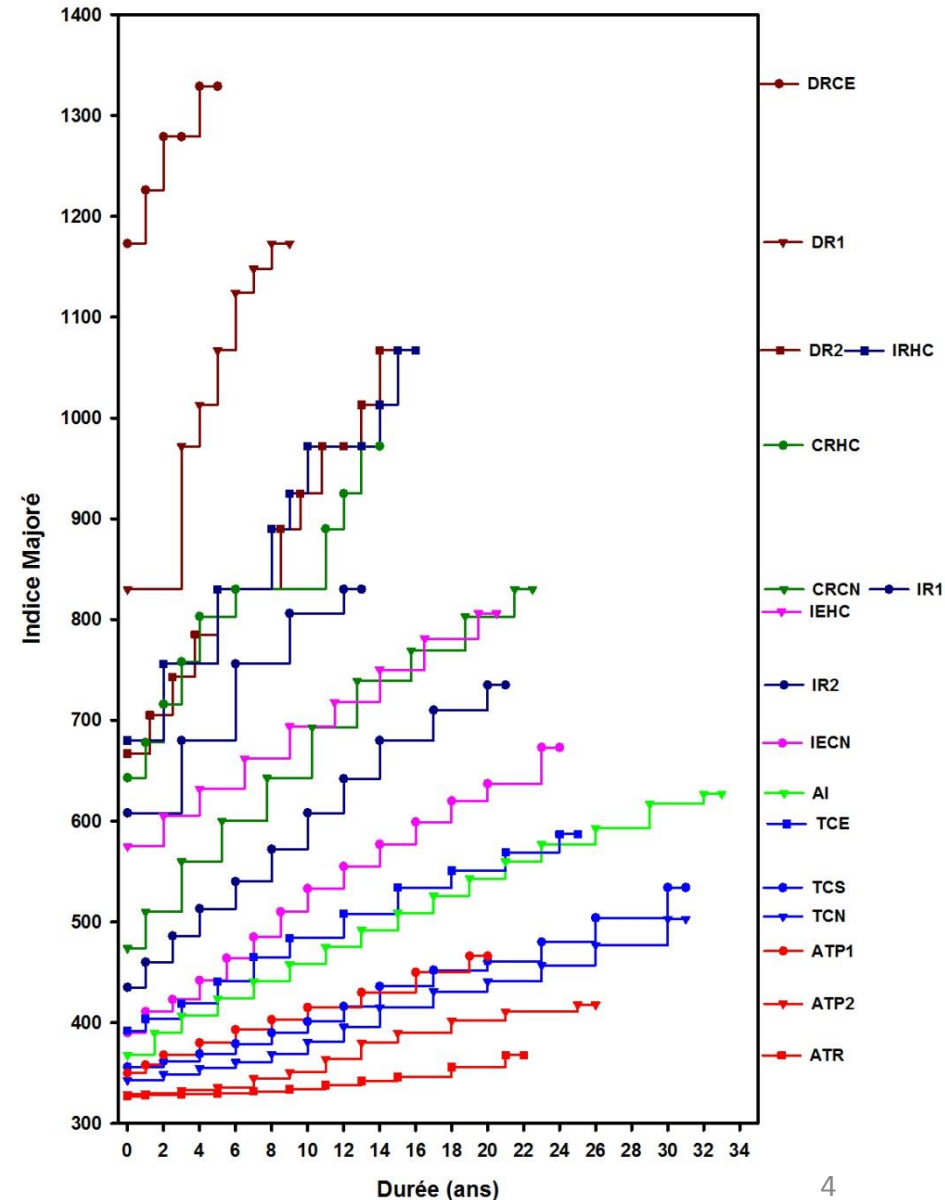


Des grilles indiciaires avec des pentes très différenciées en fonction du grade

Indices Majorés

Quelques précisions et commentaires sur le graphe ci-contre :

- Indices majorés au 1^{er} janvier 2020
- Valeur annuelle du point d'indice depuis le 1^{er} février 2017 : 56,2323 € (pour info au 1^{er} février 2007 il était de 54,4113 soit 3,3% d'augmentation contre 17% d'inflation cumulée sur la même période).
- Les paliers correspondent à la durée des échelons (depuis PPCR plus de modulation de la durée des échelons).
- Au-delà de l'IM 830, on passe sur les « hors-échelles lettres » : chaque lettre est un échelon et comporte 3 chevron d'une durée en général d'un an.
- Pour les IRHC la HEB est un échelon fonctionnel : on n'y accède pas de manière automatique (fonction spécifique ou avancement au choix).
- Pour permettre la comparaison toutes les courbes partent de T0
- Certains grades peuvent ainsi sembler avoir une durée très courte, simplement car il s'agit de grades atteints en cours, voire en fin, de carrière (DRCE par exemple).



Des grilles indiciaires avec des pentes très différenciées en fonction du statut

Quelques exemples de chiffres concernant la part indiciaire :

- La grille des ATR débute à **1532.33 €** brut mensuel pour atteindre 1724.46 € au bout de 21 ans soit une augmentation de 192.13 €, soit en moyenne **9.15 €/an**, si pas de promo...
- La grille des ATP2 débute à **1542.70 €** brut mensuel pour atteindre 1958.76 € au bout de 25 ans soit une augmentation de 417.06 €, soit en moyenne **16.68 €/an**, si pas de promo...
- La grille des TCN débute à **1607.31 €** brut mensuel pour atteindre 2357.07 € au bout de 30 ans soit une augmentation de 749.76 €, soit en moyenne **24.99 €/an**, si pas de promo...
- La grille des TCS débute à **1668.23 €** brut mensuel pour atteindre 2502.34 € au bout de 30 ans soit une augmentation de 834.11 €, soit en moyenne **27.80 €/an**, si pas de promo...
- La grille des AI débute à **1724.46 €** brut mensuel pour atteindre 2938.14 € au bout de 32 ans soit une augmentation de 1213.68 €, soit en moyenne **37.93 €/an**, si pas de promo...
- La grille des IECN débute à **1827.55 €** brut mensuel pour atteindre 3153.70 € au bout de 23 ans soit une augmentation de 1326.15 €, soit en moyenne **57.66 €/an**, pas de promo...
- La grille des IR2 débute à **2038.42 €** brut mensuel pour atteindre 3444.23 € au bout de 20 ans soit une augmentation de 1405.81 €, soit en moyenne **70.29 €/an**, si pas de promo...
- La grille des CRCN débute à **2221.18 €** brut mensuel pour atteindre 3889.40 € au bout de 21.5 ans soit une augmentation de 1668.23 €, si soit en moyenne **77.59 €/an**, si pas de promo...
- La grille des DR2 débute à **3125.58 €** brut mensuel pour atteindre 4999.99 € au bout de 14 ans soit une augmentation de 1412.24 €, si soit en moyenne **133.89 €/an**, si pas de promo...

NB : les agents ne débutent pas toujours à l'échelon initial.

SMIC mensuel brut au 1^{er} janvier 2020 : **1 539,42 €**

Quelles évolutions attendues de ces grilles

Très peu...

... Si ce n'est celles programmées dans PPCR (Parcours professionnel carrière e rémunération)

⇒ Il reste encore une dernière année de mise en œuvre :

- Cat A : Rajout d'un 10^{ème} échelon aux IEHC (IM 821 ; durée de l'échelon 9 = 3 ans)
- Cat C :

C3 : ATP1			
ech	2020	2021	Gain
10	466	473	7
9	450	450	0
8	430	430	0
7	415	415	0
6	403	403	0
5	393	393	0
4	380	380	0
3	368	368	0
2	358	358	0
1	350	350	0

C2 : ATP2			
ech	2020	2021	Gain
12	418	420	2
11	411	412	1
10	402	404	2
9	390	392	2
8	380	380	0
7	364	365	1
6	351	354	3
5	345	346	1
4	336	338	2
3	333	336	3
2	330	334	4
1	329	332	3

C1 : ATR			
ech	2020	2021	Gain
12		382	
11	368	372	4
10	356	363	7
9	346	354	8
8	342	348	6
7	338	342	4
6	334	337	3
5	332	335	3
4	330	333	3
3	329	332	3
2	328	331	3
1	327	330	3

Ajout d'un échelon, la durée du 11 étant alors de 4 ans.

Quelles évolutions attendues de ces grilles

Très peu...

... Si ce n'est celles programmées dans PPCR (Parcours professionnel carrière e rémunération)

⇒ Il reste encore une dernière année de mise en œuvre :

- Cat A : Rajout d'un 10^{ème} échelon aux IEHC (IM 821 ; durée de l'échelon 9 = 3 ans)
- Cat C :

C3 : ATP1			
ech	2020	2021	Gain
10	466	473	7
9	450	450	0
8	430	430	0
7	415	415	0
6	403	403	0
5	393	393	0
4	380	380	0
3	368	368	0
2	358	358	0
1	350	350	0

C2 : ATP2			
ech	2020	2021	Gain
12	418	420	2
11	411	412	1
10	402	404	2
9	390	392	2
8	380	380	0
7	364	365	1
6	351	354	3
5	345	346	1
4	336	338	2
3	333	336	3
2	330	334	4
1	329	332	3

C1 : ATR			
ech	2020	2021	Gain
12		382	
11	368	372	4
10	356	363	7
9	346	354	8
8	342	348	6
7	338	342	4
6	334	337	3
5	332	335	3
4	330	333	3
3	329	332	3
2	328	331	3
1	327	330	3

Ajout d'un échelon, la durée du 11 étant alors de 4 ans.

PPCR contraint les évolutions futures en figeant les grilles probablement pour un certains temps (*exemple : manière dont va être traitée l'annonce des « 2 smic pour les futur-e-s recruté-e-s CR et MCF » dans le cadre de la Loi de programmation de la recherche*)

Des grilles indiciaires avec des pentes très différenciées
en fonction du grade...



**Des grilles indiciaires avec des pentes très différenciées
en fonction du grade...**

**... Et des différences qui sont encore accentuées
lorsqu'on y ajoute les primes !!!**



Le volet indemnitaire



Le volet indemnitaire

La situation dans les EPST



Pour les personnels de statut EPST,
deux primes « statutaires » principales :

- Le Rifseep pour les ingénieur-e-s et technicien-ne-s
- La prime de recherche (PR) pour les chercheur-e-s

RIFSEEP

Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

Circulaire du 5 décembre 2014 relative à sa mise en œuvre.

Le RIFSEEP est constitué de deux composantes :

IFSE : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise ; prime mensuelle fixe (*mais comme nous le verrons, très variable*) qui peut être réévaluée tous les 4 ans au moins.

+

CIA : Complément indemnitaire annuel lié à « *l'engagement professionnel et la manière de servir* », totalement individualisée.

Pour rappel le RIFSEEP a été rejeté massivement par l'ensemble des organisations syndicales au CSFPE (seule la CGC s'est abstenue)... Mais nombre d'entre elles (Sgen-CFDT et SNPTES chez nous) l'ont malheureusement bien vite oublié dès qu'il a fallu aller discuter le bout de gras !!! C'est pourtant – comme nous le verrons – du gras qui va tâcher, et pour longtemps !

RIFSEEP

Le RIFSEEP est censé s'appliquer à tous les fonctionnaires, mais certains corps en ont été exclus d'office, car il y a possibilité d'exemption !!! Ceux qui en ont été exclus d'office sont les corps qui perçoivent des primes soit très élevées par rapport à la moyenne de la fonction publique, soit au contraire ceux qui perçoivent des primes très faibles ; c'est le cas des chercheur-e-s et des enseignant-e-s chercheur-e-s (Clause de revoyure normalement au 31/12/19)

Concernant l'ISFE, un arrêté par corps définit:

- **Des groupes de fonctions** : Au moins 2 groupes par corps et au maximum 4 groupes pour la Cat A, 3 pour la Cat B et 2 pour la Cat C. Les agents seront individuellement classés dans ces groupes.
- Pour chaque groupe, **un plafond** de prime maximale.
- Pour chaque grade, **un seuil minimum**.

La loi imposait que les agent-e-s entrent dans le système avec leur niveau de prime actuel (hormis la part « modulée » ou variable).

RIFSEEP : le CIA

CIA : Complément indemnitaire annuel lié à « *l'engagement professionnel et la manière de servir* », totalement individualisé.

MAIS contrairement à ce qu'on pourrait penser **la plus grande part d'individualisation introduit par le RIFSEEP ne viendra pas de cette composante de la prime, mais bien de la composante fixe l'IFSE**, comme nous le verrons par la suite...

Et de fait le **CIA est plafonné** : Il ne doit représenter au maximum « que » :

- 15 % du **plafond** global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la **catégorie A** ;
- 12 % du **plafond** global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la **catégorie B** ;
- 10 % du **plafond** global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la **catégorie C**.

Les attributions individuelles seront comprises entre 0 et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonction.

Les montants versés au titre du complément indemnitaire n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre.



RIFSEEP : l'IFSE

Le RIFSEEP est censé embarquer toutes les primes des agents à l'exception des sujétions...

Dans les faits, un certain nombre de primes en sont exclues d'office (SFT, IR, mais aussi prime d'intéressement par exemple).

Arrêté du 27 août 2015

Par contre, ont été notamment embarquées la prime de fonction informatique (PFI) et l'indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC).

Pour rappel : Il est nécessaire que tout le monde – y compris ceux qui ont des primes au-delà des plafonds - puisse entrer dans le système sans perte.

=> La solution a donc été de **proposer des plafonds très très hauts** (pour que les quelques rares qui touchent des primes exorbitantes, puissent rentrer dedans) **et des seuils extrêmement bas** pour que ceux qui touchent ras les pâquerettes n'aient pas besoin d'être revalorisés ! Comme ça on blinde le système...

Et le ministère ne s'en est pas caché : l'intérêt principal de ce nouveau système est de permettre la mobilité interministérielle.



=> Autrement dit : il fallait déplaçonner la PPRS pour permettre à des haut-cadres administratifs de venir dans nos établissements. Ce que les DRH de nos EPST appellent « l'attractivité »...

RIFSEEP : l'IFSE

Autre élément contextuel : le passage au RIFSEEP devait se faire à **enveloppe constante**.

⇒ Il n'y aurait pas un centime de plus ; *en fait, pour faire passer la pilule et retourner certaine OS, le MESR a mis quelques M€ au budget de 2017 pour les EPST, pour soit disant financer un « rattrapage pour les IT des EPST par rapport au ITRF ».*

Mais globalement, tout ce qui sera servi en plus à certains, sera servi en moins à d'autres ou sinon l'autre variable d'ajustement sera l'emploi...

Il est prévu que l'IFSE puisse être révisée au moins tous les 3 ans (durée retenue par notre ministère) ou plus tôt en cas de changement de fonction ou de grade. Il est vraisemblable que ce qui sera donné aux uns sera pris aux autres (quid des nouveaux recrutés ?)

RIFSEEP : la mise en œuvre au MESR

Mi-mars 2017, ont été dévoilés les minima/maxima ainsi que les « socles de gestion » pour les IT et ITRF : si les minima et maxima sont identiques, les socles (servis en gestion) qui feront l'objet de circulaires sont différents.

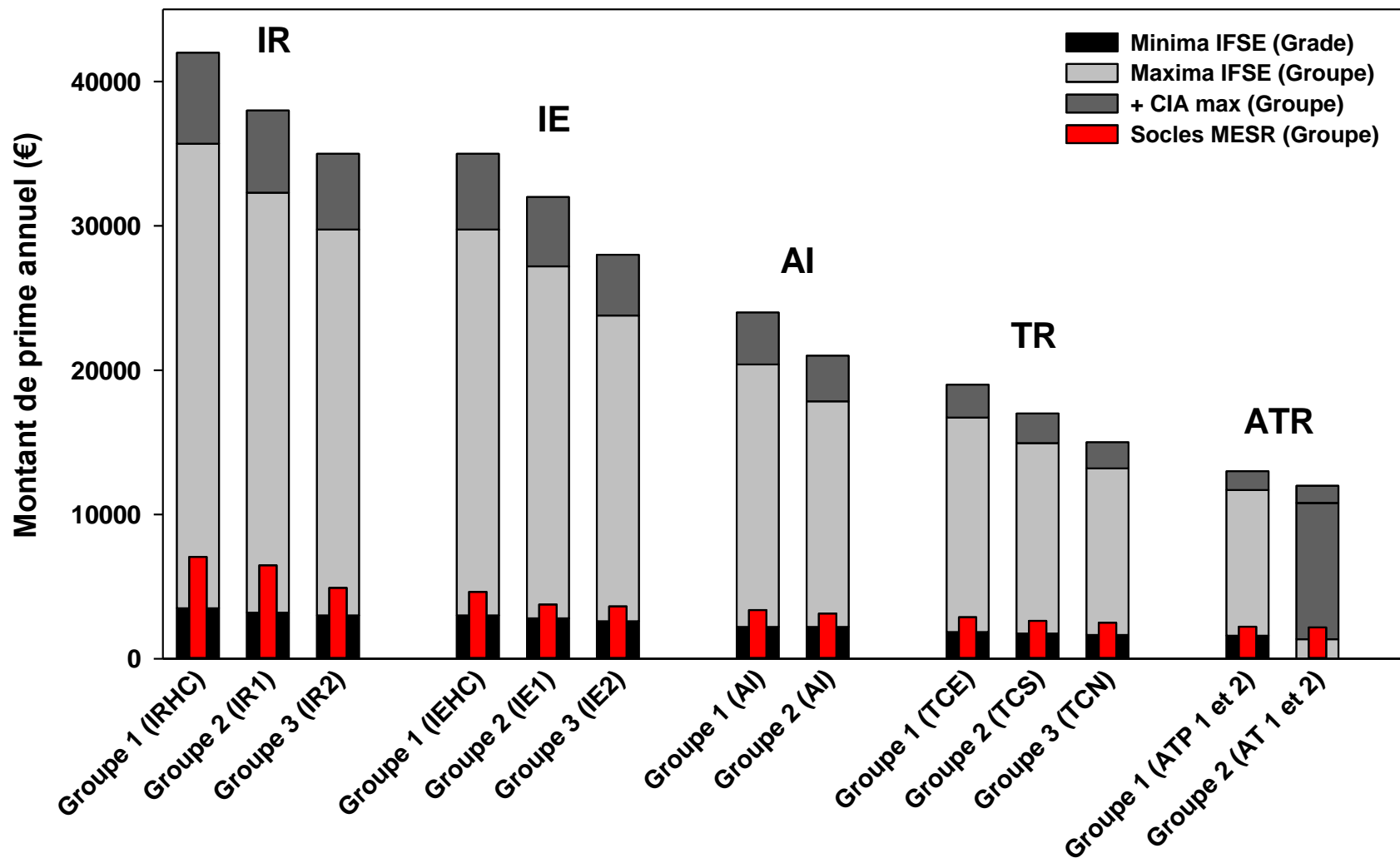
L'architecture est la suivante :

- 3 Groupes de fonction pour les IR
- 3 Groupes de fonction pour les IE
- 2 Groupes de fonction pour les AI
- 3 Groupes de fonction pour les T
- 2 Groupes de fonction pour les AT

La cartographie est commune pour les IT et les ITRF

RIFSEEP : la mise en œuvre au MESR

Ingénieur-e-s et Technicien-ne-s des EPST



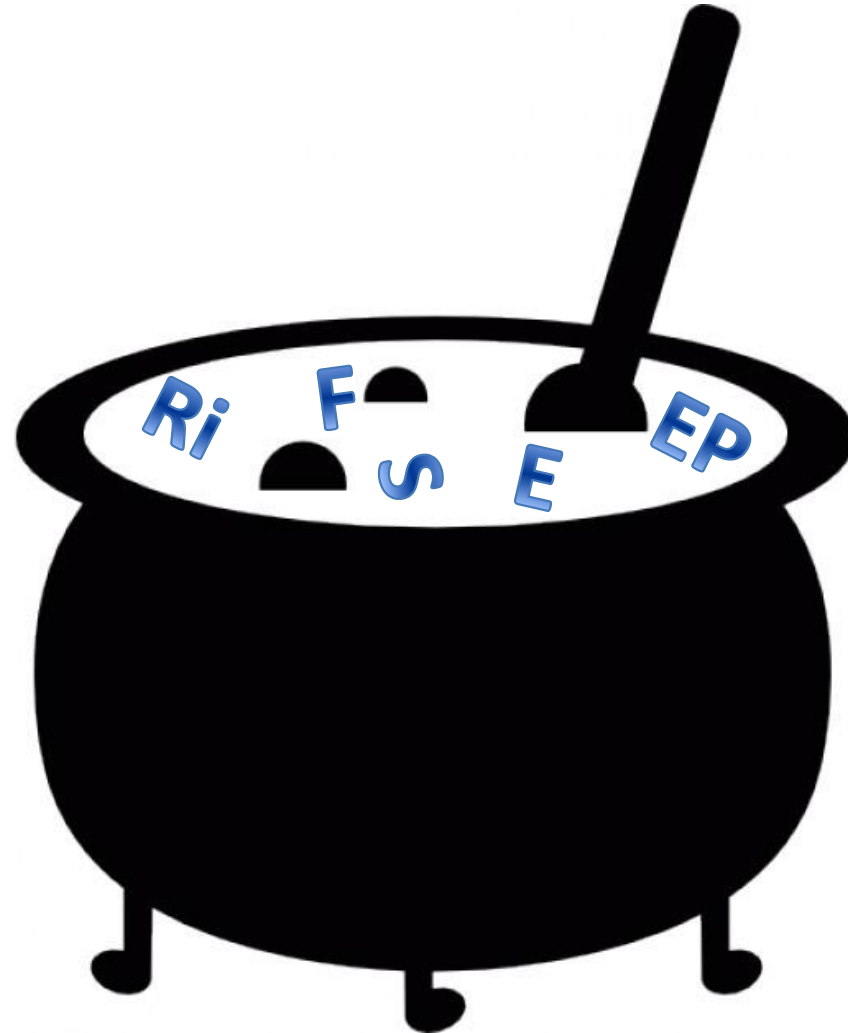
Les corps d'ingénieur-e-s et technicien-ne-s ont adhéré au RIFSEEP au 1er septembre 2017. Ils ont perçu 129,5 M€ de primes en 2018.

RIFSEEP		IFSE			RIFSEEP		CIA		
Groupe	Nb de bénéficiaires	Répartition	Dépense	Versement moyen	Groupe	Nb de bénéficiaires	Répartition	Dépense	Versement moyen
IR G1	725	3%	7 627 141	10 524,41 €	IR G1	478	3%	631 590	1 321,32 €
IR G2	2 246	9%	18 785 338	8 364,65 €	IR G2	1 504	10%	1 411 641	938,41 €
IR G3	2 072	8%	14 335 880	6 920,51 €	IR G3	1 468	10%	1 333 172	908,29 €
IE G1	1 058	4%	6 076 165	5 743,79 €	IE G1	555	4%	408 767	736,68 €
IE G2	1 900	8%	9 533 827	5 017,80 €	IE G2	1 556	10%	1 336 676	859,05 €
IE G3	3 308	13%	15 559 289	4 704,10 €	IE G3	2 281	15%	2 105 838	923,24 €
AI G1	530	2%	2 169 125	4 092,69 €	AI G1	393	3%	246 957	628,39 €
AI G2	4 489	18%	16 460 490	3 667,03 €	AI G2	3 182	21%	2 547 637	800,66 €
T G1	2 561	10%	8 364 037	3 266,16 €	T G1	1 368	9%	872 348	637,78 €
T G2	1 866	8%	5 975 124	3 201,33 €	T G2	1 130	7%	716 547	634,08 €
T G3	2 689	11%	7 677 815	2 855,77 €	T G3	1 205	8%	753 475	625,51 €
ATR G1	699	3%	1 590 920	2 276,91 €	ATR G1	258	2%	126 277	489,45 €
ATR G2	485	2%	1 115 292	2 297,23 €	ATR G2	9	0%	4 280	475,56 €
Total général	24 626	100%	115 270 443 €	4 680,79 €	Total général	15 386	100%	12 495 204 €	812,10 €

Source DGRH du MESRI (nov 2019)

Le RIFSEEP à la mode CNRS

La nouvelle création Top Chef !

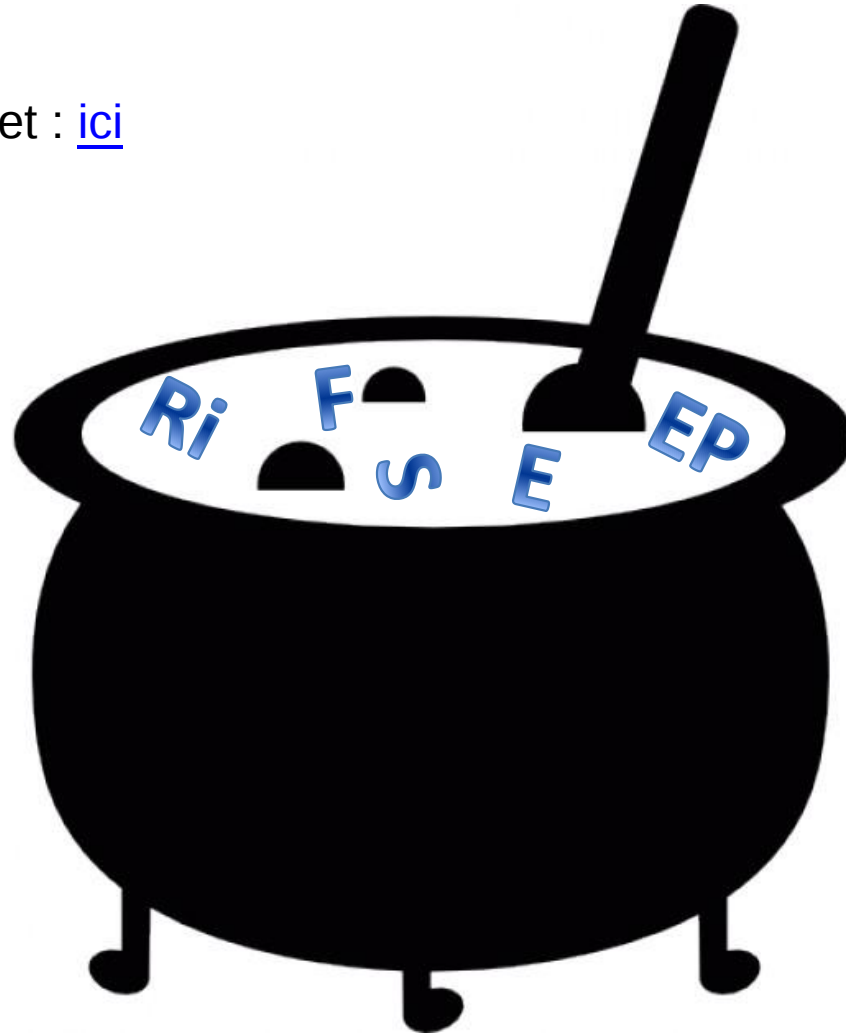


Mmmm c'est gourmand ! ... Enfin surtout pour certains !

Le RIFSEEP à la mode CNRS

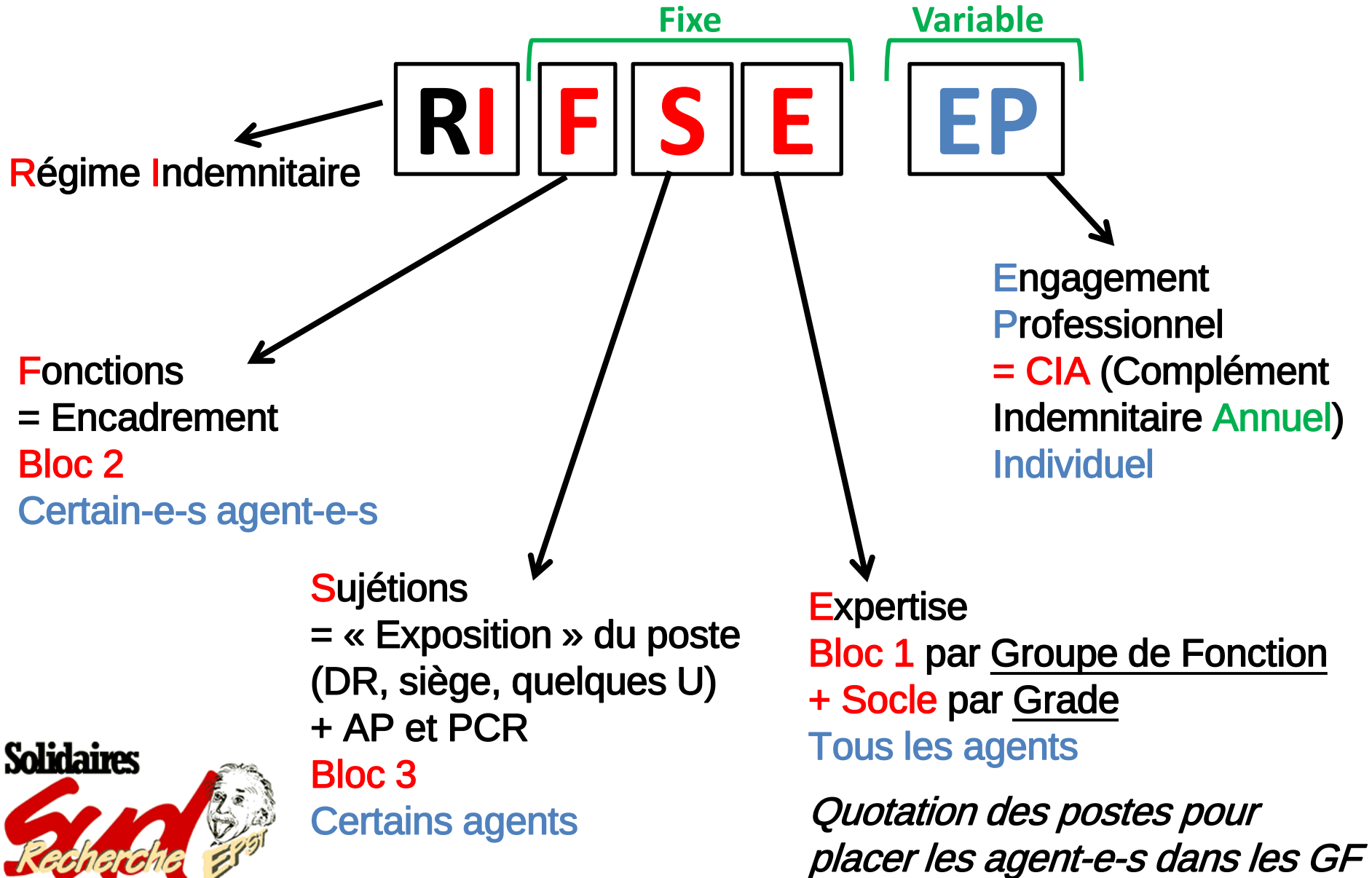
La nouvelle création Top Chef !

Le diaporama complet : [ici](#)



Mmmm c'est gourmand ! ... Enfin surtout pour certains !

La direction du CNRS a fait le choix d'appliquer à la lettre les termes du décret RIFSEEP en saucissonnant la prime par blocs.

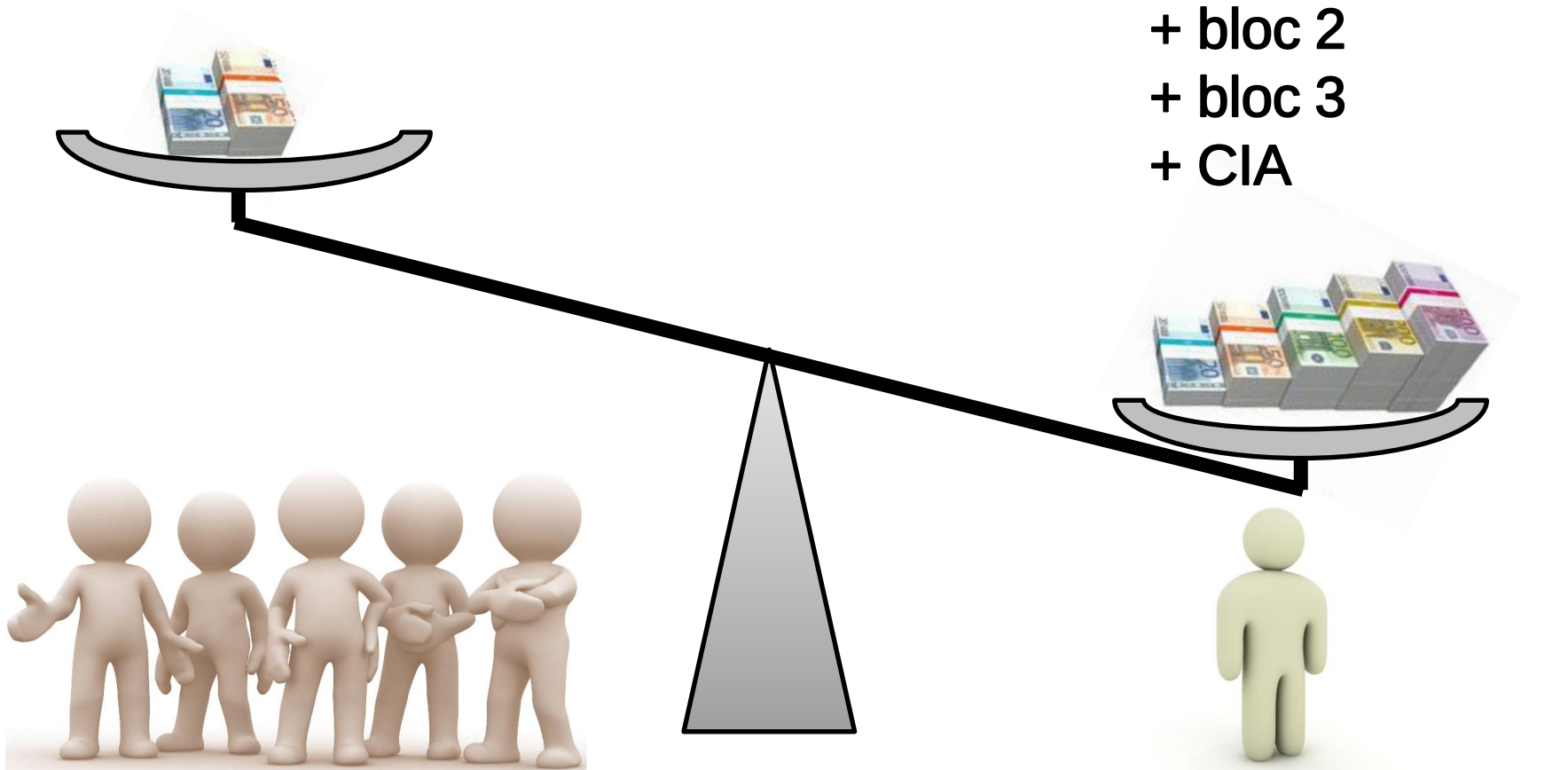


RIFSEEP :

Parce que je le vau**x** bien !

Socle + bloc 1

Socle + bloc 1
+ bloc 2
+ bloc 3
+ CIA



Toutes et tous

Quelques un-e-s

Prime de Recherche

- Pour les chercheur-e-s des EPST (hors IFSTTAR)
- Cadre statutaire commun, mais déclinaisons variables selon les EPST
Décret n°57-759 du 6 juillet 1957 instituant un fonds de participation à la recherche scientifique.
Modifié par le décret n° 90-1066 du 30 novembre 1990 relatif à la prime de recherche
- *Art. 4. - Le taux de la prime de recherche est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de la recherche, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la fonction publique. Il est indexé sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique....*
- Des montants fixes par grade, sans aucune modulation, mais différents d'un EPST à l'autre.

Pour les chercheur-e-s : la Prime de recherche Montant moyen annuel

Grade	Prime de recherche			
	Nb de bénéficiaires	Répartition	Dépense	Versement moyen
D.R.T.C.E.	426	2%	390 726	917,35 €
D.R.T.1.C.	2 432	14%	2 423 444	996,43 €
D.R.T.2.C.	4 779	28%	5 192 930	1 086,65 €
CRHC	318	2%	342 727	1 077,76 €
CRCN	9 190	54%	8 667 345	943,11 €
Autres	-	0%	-	#DIV/0!
Total général	17 145	100%	17 017 172 €	992,54 €

Auxquels on peut ajouter 41.13 € d'indemnité forfaitaire d'enseignement attribuée à tous les chercheurs (mais pas partout !).

Prime de fonction pour les chercheur-e-s

L'indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC)

ISFIC				
Grade	Nb de bénéficiaires	Répartition	Dépense	Versement moyen
D.R.T.C.E.	174	10%	1 528 708	8 802,88 €
D.R.T.1.C.	655	37%	4 237 641	6 471,85 €
D.R.T.2.C.	576	33%	2 960 504	5 135,84 €
CRHC	11	1%	30 681	2 789,14 €
CRCN	307	17%	1 677 989	5 472,36 €
Autres	44	2%	393 466	8 942,42 €
Total général	1 767	100%	10 828 989 €	6 130,16 €

Des primes « au mérite » (*i.e.* à la tête du client)

Pour les chercheur-e-s :

La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)

Ex-PES*te* (Prime d'excellence scientifique)

Grade	PEDR			
	Nb de bénéficiaires	Répartition	Dépense	Versement moyen
D.R.T.C.E.	109	3%	745 099	6 835,77 €
D.R.T.1.C.	507	15%	2 471 602	4 874,95 €
D.R.T.2.C.	736	22%	3 025 192	4 110,32 €
CRHC	10	0%	36 060	3 606,00 €
CRCN	2 052	60%	7 574 664	3 691,36 €
Autres	-	0%	-	#DIV/0!
Total général	3 414	100%	13 852 616 €	4 057,59 €

Nota : dans la plupart des EPST 3500€ de PEDR sont versés au CR recruté-e-s pour corriger la faiblesse de la rémunération indemnitaire...

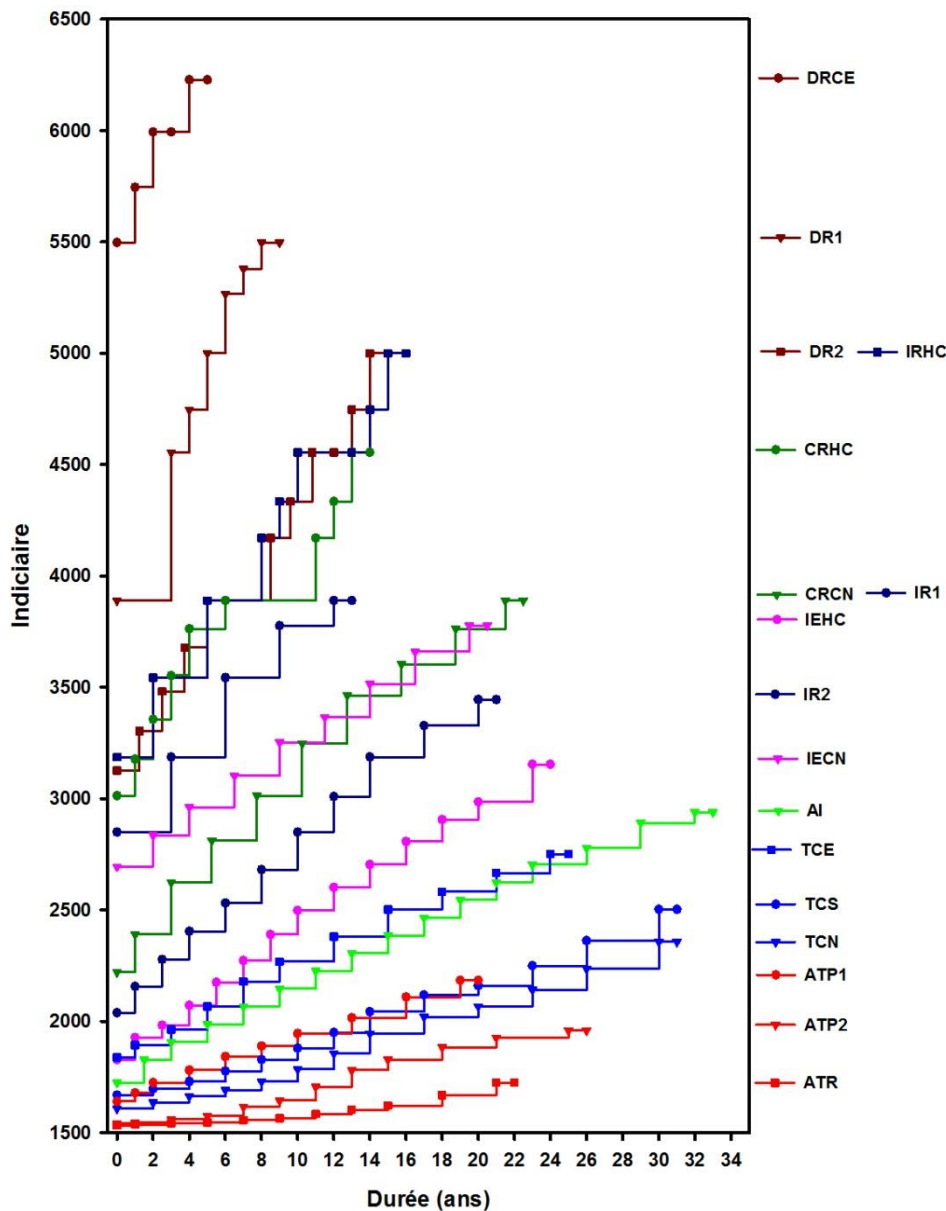
Solidaires



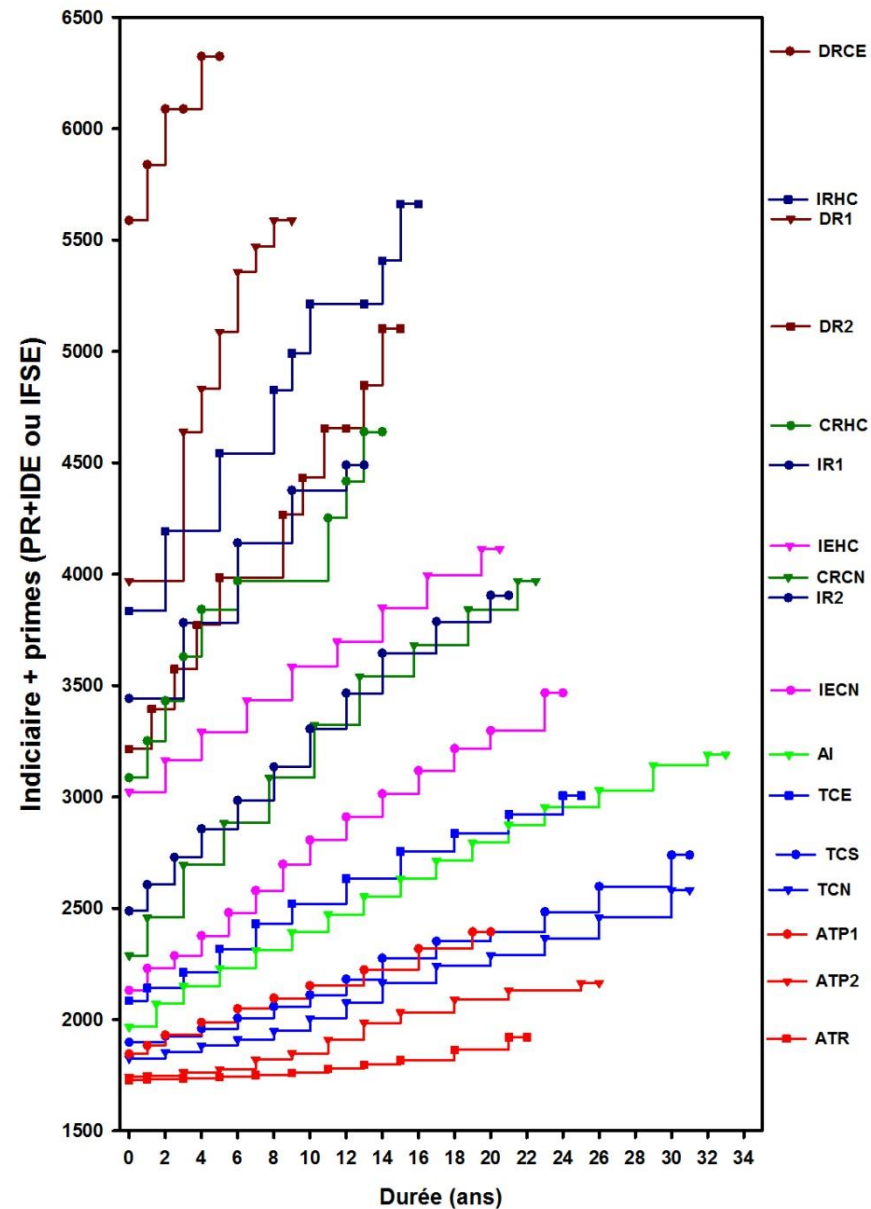
Source DGRH du MESRI (nov 2019)

Les primes « statutaires » (ISFE ou PR) amplifient les écarts de rémunération

Traitements indiciaires brut



Indiciaire + primes (brut hors IR et SFT)



Des primes de compensation

- La GIPA : garantie individuelle du pouvoir d'achat
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32517>
- l'indemnité de compensation de la hausse CSG
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34473>

Et **une prime négative** : le transfert prime point (PPCR)

Cat A : - **389 €** (transfert PP: **7+2**)

Cat B : - **278 €** (transfert PP: **5+1**)

Cat C : - **167€** (transfert PP: **3+1**)

Des primes « sociales » ... antisociales !

Supplément familial de traitement (SFT) – Indemnité de résidence (IR)

Une action sociale devrait être redistributive => ceux qui gagnent moins devraient toucher plus. Là c'est tout l'inverse !

SFT :

Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge.

Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel à votre traitement indiciaire brut dans la limite de montants plancher et plafond.

Montants minimum et maximum du SFT				
Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1 enfant	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2 enfants	10,67 €	3 %	73,79 €	111,47 €
3 enfants	15,24 €	8 %	183,56 €	284,03 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6 %	130,81 €	206,17 €

Des primes « sociales » ... antisociales !

Supplément familial de traitement (SFT) – Indemnité de résidence (IR)

Une action sociale devrait être redistributive => ceux qui gagnent moins devraient toucher plus. Là c'est tout l'inverse !

IR : L'indemnité de résidence est égale à un pourcentage du traitement brut.

Elle ne peut pas être inférieure à celle correspondant à l'indice majoré 313.

Montant de l'indemnité de résidence		
Zone	Pourcentage du traitement brut	Montants mensuels planchers
1	3 %	44€
2	1 %	14.67€
3	0%	-

Supplément familial de traitement (SFT) – Indemnité de résidence (IR) Montant moyens au CNRS

	IR	SFT
DRCE	de 1061.96 € à 1203.20 €	445.87 €
DR1	de 751.43 € à 1061.96 €	445.87 €
DR2	de 603.86 € à 966 €	de 417.75 € à 445.87 €
CRHC	de 582.13 € à 879.99 €	de 404.25 € à 445.87 €
CRCN	de 429.13 € à 751.43 €	de 309.22 € à 445.87 €
IRHC	de 615.63 € à 966 €	de 425.06 € à 445.87 €
IR1	de 550.45 € à 751.43 €	de 384.57 € à 445.87 €
IR2	de 393.82 € à 665.42 €	de 295.16 € à 445.87 €
IEHC	de 520.57 € à 729.7 €	de 366.02 € à 445.87 €
IECN	de 353.08 € à 609.29 €	de 295.16 € à 421.12 €
AI	de 333.17 € à 567.65 €	de 295.16 € à 395.26 €
TCE	de 354.89 € à 531.43 €	de 295.16 € à 372.76 €
TCS	de 322.3 € à 483.45 €	de 295.16 € à 342.96 €
TCN	de 310.53 € à 455.39 €	de 295.16 € à 325.53 €
ATP1	de 316.87 € à 421.89 €	de 295.16 € à 304.72 €
ATP2	de 297.86 € à 378.43 €	de 295.16 € à 295.16 €
ATR	de 296.05 € à 333.17 €	de 295.16 € à 295.16 €

Des paiements « à la tâche » :

Exemples : indemnités de jury ou d'activité de formation

Activités de formation et de recrutement

Décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 relatif à la rémunération des agents publics participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement

En pratique, les montants applicables pour chaque type d'activité font l'objet d'arrêtés ministériels publiés au Journal officiel.

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/activites-de-formation-et-de-recrutement>

Le volet indemnitaire

La situation dans les EPST

En conclusion : beaucoup de compléments indemnitaires injustes et injustifiées qui accentuent encore les écarts de rémunération et qui individualisent toujours plus.

Et c'est sans compter les différences qui peuvent aussi exister du fait de la présence au sein des collectifs de travail d'agent-e-s de différents statuts (corps d'autres ministères, ITRF).

Rémunérations :
Une autre politique est possible !
... Et nécessaire !
Quelles revendications ?

- Intégration des primes au salaire : Oui mais pas en l'état...

- Intégration des primes au salaire : Oui mais pas en l'état...
- Pas de paiement à la tâche, de prime de fonction, ni ou au mérite
- Prime unique uniforme à intégrer au salaire

- Intégration des primes au salaire : Oui mais pas en l'état...
- Pas de paiement à la tâche, de prime de fonction, ni ou au mérite
- Prime unique uniforme à intégrer au salaire
- Un salaire minimum à 1751€ net mensuel
- Limiter l'amplitude des grilles (1 à 4)
- Des revalorisations uniformes plutôt que des augmentations du point d'indice
- Limiter les écarts => Priorité aux bas salaires
- Principe de la grille unique

- Intégration des primes au salaire : Oui mais pas en l'état...
- Pas de paiement à la tâche, de prime de fonction, ni ou au mérite
- Prime unique uniforme à intégrer au salaire
- Un salaire minimum à 1751€ net mensuel
- Limiter l'amplitude des grilles (1 à 4)
- Des revalorisations uniformes plutôt que des augmentations du point d'indice
- Limiter les écarts => Priorité aux bas salaires
- Principe de la grille unique
- Refonte du SFT et de l'IR

- Intégration des primes au salaire : Oui mais pas en l'état...
- Pas de paiement à la tâche, de prime de fonction, ni ou au mérite
- Prime unique uniforme à intégrer au salaire
- Un salaire minimum à 1751€ net mensuel
- Limiter l'amplitude des grilles (1 à 4)
- Des revalorisations uniformes plutôt que des augmentations du point d'indice
- Limiter les écarts => Priorité aux bas salaires
- Principe de la grille unique
- Refonte du SFT et de l'IR
- Rémunération des contractuel-le-s = équivalente à celle des titulaires

La prime unique niveau IRHC, une proposition réaliste... et simple à justifier...

