

<https://web.sntrscgt.fr/spip.php?article2594>

Bilan social - intervention du SNTRS-CGT sur les primes

- ACTIVITE AU CNRS - INSTANCES NATIONALES CNRS - COMITE TECHNIQUE - Comité Technique du 27 novembre 2018 -

Date de mise en ligne : jeudi 29 novembre 2018

Copyright © SNTRS-CGT - Tous droits réservés

A la lecture du bilan social et parité, nous pouvons, cette année encore, déplorer le même constat fait les années précédentes au sujet des primes de misère servies aux chercheurs. Le gel de la valeur du point d'indice dans la Fonction Publique pendant de nombreuses années ou la faiblesse de son évolution en regard du coût de la vie, cumulée à la non revalorisation des primes ne contribue pas à l'attractivité des carrières scientifiques dans notre organisme. Quant à la PEDR, servie durant 4 ans aux chercheurs et qui continue à ne concerner qu'un peu moins de 22% des effectifs, elle ne peut servir de remède car elle ne concerne pas, justement, l'ensemble des chercheurs et qu'elle peut être source de difficultés supplémentaires lorsque les personnels bénéficiaires arrêtent de la percevoir.

En comparant avec le bilan social de l'an dernier, nous pouvons constater que la rémunération nette mensuelle moyenne des chercheurs du CNRS a augmenté royalement de... 56 € ! La part des primes dans le traitement des chercheurs a encore diminué cette année, passant de 10,6% en moyenne en 2016 à 10,4% en 2017, quand, dans le même temps les IT passaient de 19,2% à 19,8% en moyenne en 2017.

Nous continuons à revendiquer auprès du ministère une égalité de traitement des personnels à qualification égale, et par conséquent, une réelle revalorisation des montants statutaires non modulables de la prime de recherche des chercheurs au moins à la hauteur de celle des primes moyenne des ingénieurs de recherche (d'IR2 pour les CRCN et CRHC, d'IR1 pour les DR2 et DR1 et d'IRHC pour les DRCE).

Notons au passage que le CNRS est loin de corriger les écarts salariaux entre hommes et femmes, puisque, même si on constate que ces écarts se sont un peu tassés pour les chercheurs depuis l'an passé, passant de 206€ en 2016 à 195€ en 2017, dans le même temps côté IT, les écarts sont en légère augmentation globale, passant de 335€ en 2016 à 336€ en 2017. Pire : si on prend les 20% des chercheurs ayant les plus fortes rémunérations, l'écart, pourtant pointé comme le plus important s'est creusé en moyenne de 67€ depuis l'an passé, tout comme chez les techniciens, avec un écart de 21€ !

Nous sommes donc encore loin de la coupe aux lèvres et le CNRS s'enorgueillirait de réellement prendre enfin à bras le corps la réduction de ces inégalités, pour enfin gommer ces écarts, qui n'ont plus leur place dans notre société du 21ème siècle !

En ce qui concerne les IT, le passage au RIFSEEP, présenté comme devant réduire les écarts entre ministères et faciliter les mobilités a ajouté au CNRS une difficulté supplémentaire du fait de l'usine à gaz mise en place, et les personnels conservent toujours, au final, les primes les plus basses de toute la Fonction Publique d'Etat. Du fait de mobilité, même nonobstant le fait que 2017 soit une année de transition entre l'ancien système et le nouveau, on a surtout accru les frustrations en enkystant les inégalités, en instaurant une concurrence à tous les niveaux et en incitant les personnels à une mobilité interne pour bénéficier de meilleures primes.

Que dire de tout système d'individualisation des salaires qui n'ait déjà fait l'objet de tant de récriminations ? Plusieurs études montrent que les mécanismes de rémunération basés sur le mérite afin de récompenser les salariés jugés plus méritants sont contre-productifs à plus ou moins long terme : dans un système contraint, ils génèrent rapidement de la frustration chez une part importante du personnel ne s'estimant pas rémunérés à la hauteur de leur travail ou bien lésés par rapport à leurs collègues mieux lotis. Au final : démotivation, désillusion et jalousies engendrent un peu plus de souffrance des salariés et certainement pas l'émulation et la productivité qui était attendue d'eux.

Nous n'allons pas redire ici tout ce que nous avons déjà pu dire sur la mise en place du RIFSEEP, mais pour ne prendre qu'un des derniers avatars de sa mise en place au CNRS, prenons le cas emblématique, pour les informaticiens, de la réintroduction d'un système de type PFI au travers de l'IRI. Ce dispositif, versé aux nouveaux recrutés depuis 2017 et également à celles et ceux qui n'avaient pas pu passer d'examen PFI avant passage au RIFSEEP, a ajouté aux frustrations des recrues de 2015 et 2016, bénéficiant d'un calcul d'IFSE nettement inférieur à leurs collègues nouvellement recrutés, car prenant en compte le montant au plus bas de leurs primes précédentes pour le calcul. L'administration reste sourde à leur demande d'être rémunérés à minima à la même hauteur que leurs collègues nouvellement recrutés et indique qu'il s'agit là d'une mesure incitant à la mobilité ! Encore faudrait-il pour cela qu'il y ait des postes correspondant à leur niveau d'expérience et de qualifications ! Que dire alors des laboratoires et services, où les difficultés de recrutement d'informaticiens sont déjà problématiques, qu'ils priveront de leurs compétences, annonçant des conséquences catastrophiques en terme d'emploi et de conditions de travail ? Prépare-t'on par le biais des primes une externalisation de certaines fonctions ?

Nous demandons que le CNRS traite ses agents de manière juste et égalitaire et n'en sacrifie pas certains par le biais des primes au profit d'autres. Les injustices et dérives quant à l'application des décrets de loi induites par sa politique d'attribution des primes doivent être corrigées au plus vite.

Pour finir, nous avons demandé l'an passé que le bilan social des années à venir fournisse une répartition des primes RIFSEEP comportant le détail des trois critères de l'IFSE tels que définis dans le décret 2014-513 du 20 mai 2014 (technicité, management et sujétions particulières ou DEPREP), en donnant des informations sur les populations qui les perçoivent et non pas seulement le genre. Force est de constater que nous ne retrouvons pas ces éléments qui nous permettraient pourtant d'analyser plus finement les conséquences en bien ou en mal, du passage au nouveau système de primes.