



## Pouvoir d'achat et carrières : démêlons l'écheveau (Partie II)

Chère collègue, cher collègue,

Nous vous proposons deux communications pour éclairer les différents enjeux liés à cette question de la rémunération et expliquer par là-même nos revendications.

La **partie I** vous est parvenue le 13 octobre 2022 sur cette liste de diffusion : [Pourquoi tenons-nous tant à revaloriser le point d'indice ?](#)

Nous vous présentons à présent **la partie II**.

### **Partie II : Pourquoi revendiquer des primes à 30 % du salaire brut et dans la foulée demander leur intégration dans le salaire indiciaire ?**

#### **1 - D'où viennent les primes ?**

Il nous faut en premier lieu rappeler d'où vient le financement des primes. Depuis 2010, le point d'indice, qui détermine le salaire des fonctionnaires, est gelé, alors que l'inflation augmente, voire galope depuis quelques mois. Conséquence : nos salaires indiciaires ont diminué de 13% (20% si on compte sur 20 ans) relativement aux prix à la consommation. Dans tous les ministères, les primes ont partiellement, mais partiellement seulement, compensé cette baisse relative des salaires indiciaires, avec la mise en place dans notre secteur du RIFSEEP pour les ingénieur.e.s et technicien.ne.s et du RIPEC pour les chercheurs et chercheuses. La CGT considère que cet argent a été détourné, il doit être restitué aux salarié.e.s.

#### **2 - La politique de la rémunération « indemnitaire » a gangrené la logique du salaire indiciaire**

L'évolution de la part des primes dans le salaire est vertigineuse. Alors qu'en 1984 les primes représentaient 8,4 % de la rémunération pour l'ensemble de la fonction publique, en 2020 la part moyenne atteint 23,6 %. Pour la fonction publique d'État (hors enseignement scolaire et enseignement supérieur et recherche), elle représente plus de 30 %.

Dans notre secteur, le RIFSEEP et le RIPEC tentent d'atténuer les écarts entre notre ministère et le reste de la fonction publique d'État mais nous sommes très loin du compte !

Ainsi, l'employeur public a-t-il dans la très grande majorité des ministères, compensé par l'attribution de primes le gel du point d'indice dû à l'indigence des gouvernements.

#### **3 - Pourquoi la part des primes devrait-elle rester faible dans la rémunération ?**

- Les primes permettent à l'employeur de substituer la reconnaissance de la qualification et des carrières par une rémunération « au mérite », elles servent ainsi d'outil de management pour mettre en concurrence les personnels les uns contre les autres ;

- les primes n'ont aucune garantie de pérennité : du jour au lendemain la rémunération peut baisser, si une prime n'est plus accordée ou son montant diminué ;
- les primes ne sont pas revalorisées en fonction de l'inflation ;
- les primes ne sont pas soumises à cotisations sociales pour l'employeur. Ainsi, elles n'entrent pas dans le calcul de la pension de retraite. La protection sociale se retrouve mise en difficulté par la baisse de ses cotisations sociales (autonomie, maladie, invalidité, maternité...).

**C'est pour cela que le SNTRS-CGT revendique des grilles indiciaires en cohérence avec les qualifications et des déroulements de carrière harmonieux.**

**Il revendique :**

- une augmentation du point d'indice en fonction de l'inflation pour conserver la cohérence des grilles.
- un niveau de rémunération globale à la hauteur de tous les autres fonctionnaires d'État, c'est-à-dire dans un premier temps un niveau de primes de 30 % du salaire brut.
- dans la foulée, l'intégration des primes dans le salaire indiciaire car nous ne sommes pas dupes des effets néfastes des primes.

**L'accomplissement de ces trois revendications est la condition d'un retour de l'attractivité des métiers de la recherche et plus généralement des emplois dans la fonction publique.**

**Satisfaire ces revendications c'est aussi conforter notre système de protection sociale. Les cotisations issues de notre traitement indiciaire ouvrent droit à des prestations sociales alors que les primes sont hors cotisation.**

**La solidarité doit être financée par la part employeur et salariale des actifs, et non en retardant l'âge de départ à la retraite.**

**Pour en savoir plus :**

[Nos revendications sur la composante C3 du RIPEC](#)

[Le comité technique du CNRS a été boycotté par l'ensemble des membres de ce comité le 18 mai 2022 pour signifier son hostilité à la mise en place du RIPEC au CNRS](#)