

Paris, le 12 octobre 2017

Validé en séance du CT du 11 octobre 2017

COMITE TECHNIQUE DU 27 AVRIL 2017

COMPTE RENDU

Étaient présents :

Parmi les représentants de l'administration :

- Christophe COUDROY, directeur général délégué aux ressources,
- Pierre COURAL, directeur des ressources humaines,
- Martine JALLUT, responsable du service conseil et expertise juridique,
- Oriane PEAULT, service conseil et expertise juridique,
- François GAUTRON, responsable du service développement professionnel des IT.
- Laurent BARATIN, service développement professionnel des IT.

Parmi les représentants du personnel :

| | | |
|-----------------------------|-------------------|--------------------|
| <u>SGEN-CFDT</u> : | Marie GUERRA | titulaire |
| 2 sièges | Guillaume ÉDOUARD | titulaire |
| <u>SNCS-FSU</u> : | Patrick MONFORT | titulaire |
| 2 sièges | Hélène MONÉ | suppléante votante |
| <u>SNIRS CFE-CGC</u> : | Philippe GEOFFROY | titulaire |
| 1 siège | Laurence LABBÉ | suppléante |
| <u>SNPTES</u> : | Lionel MEISTER | suppléant votant |
| 1 siège | | |
| <u>SNTRS-CGT</u> : | Lise CARON | titulaire |
| 3 sièges | Bruno GUIBERT | titulaire |
| | Josiane TACK | titulaire |
| <u>SUD Recherche EPST</u> : | Francis VEZZU | suppléant votant |
| 1 siège | | |

Secrétaire adjointe de séance : Lise CARON (SNTRS-CGT).

Rappel de l'ordre du jour :

1. VALIDATION DES COMPTES RENDUS DES CT DES 29 SEPTEMBRE, 22 NOVEMBRE ET 12 DÉCEMBRE 2016 ;
2. AVIS SUR LE PROJET DE NOTE DE GESTION RELATIVE AU RIFSEEP DES INGÉNIEURS ET TECHNICIENS DU CNRS ;
3. AVIS SUR LE PROJET D'ARRÊTÉ D'ADHÉSION DES CORPS DES INGÉNIEURS ET TECHNICIENS DU CNRS AU RIFSEEP ;
4. AVIS SUR LE PROJET DE DÉCISION PORTANT MISE EN ŒUVRE DE LA DÉCISION DU 26 AVRIL 2016 RELATIVE AUX CONDITIONS ET MODALITÉS D'UTILISATION DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES ;
5. QUESTIONS DIVERSES.

La séance du Comité technique est ouverte à 14h30 par **M. Coudroy**, qui en assure la présidence.

À son ouverture, le nombre de représentants du personnel présents ayant voix délibérative est de 10 personnes.

Mme Bec procède à l'appel.

M. Monfort regrette que le président du CNRS ne soit pas présent. Il considère qu'il n'est pas normal que celui-ci ne siège plus au CT du CNRS. Le Comité examinant la mise en place du RIFSEEP, il aurait été souhaitable qu'il préside la séance sur un sujet aussi important.

M. Coudroy prend note de cette remarque.

Il détaille ensuite l'ordre du jour.

1. VALIDATION DES COMPTES RENDUS DES CT DES 29 SEPTEMBRE, 22 NOVEMBRE ET 12 DÉCEMBRE 2016

M. Coudroy s'enquiert d'éventuelles demandes de correction.

Avis sur le compte rendu du CT du 29 septembre 2016 :

FAVORABLE : 10 (2 SGEN-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNIRS CFE-CGC, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime.

Avis sur le compte rendu du CT du 22 novembre 2016 :

FAVORABLE : 10 (2 SGEN-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNIRS CFE-CGC, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime.

Avis sur le compte rendu du CT du 12 décembre 2016 :

FAVORABLE : 10 (2 SGEN-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNIRS CFE-CGC, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime.

2. AVIS SUR LE PROJET DE NOTE DE GESTION RELATIVE AU RIFSEEP DES INGÉNIEURS ET TECHNICIENS DU CNRS

Au nom du SNTRS-CGT, **Mme Caron**, donne lecture du vœu suivant et demande sa mise au vote :

" Le comité technique du CNRS réuni le 27 avril 2017 refuse le caractère managérial et individuel du RIFSEEP. Il demande que les 10,1 millions d'euros dégagés par l'administration du CNRS en vue de la mise en œuvre du RIFSEEP, soient intégralement consacrés à l'augmentation de la PPRS pour l'ensemble des techniciens, ingénieurs et administratifs. Le comité technique demande la rétroactivité de cette mesure au 1^{er} janvier 2017."

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 7 (2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : 3 (2 SGEN-CFDT, 1 SNIRS CFE-CGC)

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable.

Au nom du SNPTES, **M. Meister** donne lecture de la déclaration suivante :

"Réservé sur le sujet du RIFSEEP, le SNPTES s'est abstenu lors du dernier Comité technique ministériel relatif à cette question. En effet, le plus urgent, en matière indemnitaire, est de rattraper le retard dont souffrent les ITA par rapport aux BIATSS et plus encore vis-à-vis des fonctionnaires des autres départements ministériels.*

Or, le CNRS, sans attendre le cadrage ministériel, a anticipé l'application de ce nouveau régime indemnitaire en faisant la part belle à l'individualisation, au détriment d'une réelle revalorisation des minima de gestion pour tous. Le SNPTES rappelle par ailleurs que, pour le corps d'assistants ingénieurs et le grade d'ingénieurs d'études hors classe, la direction du CNRS ne prévoit même pas d'attribuer un montant correspondant aux socles minimaux de gestion définis par le ministère pour l'ensemble des EPST.

Pourtant, l'enveloppe du ministère et la réouverture de crédits peuvent permettre au CNRS de servir l'ensemble des ITA dès cette année et avec la rétroactivité qu'il souhaite, afin d'atteindre une IFSE supérieure aux minimas ministériels de gestion des ITRF, ceci en attendant de rattraper les moyennes des autres départements ministériels.*

Le SNPTES a demandé et demande encore que l'intégralité de l'enveloppe de 15 millions d'euros annoncée par le CNRS soit utilisée pour revaloriser la prime mensuelle (IFSE) de l'ensemble des ITA, sans distinction de leurs fonctions, sujétions et expertise !

Lors du présent CT, si la direction du CNRS ne modifie pas sa note de gestion, afin de prendre en compte immédiatement cette revendication, et ne s'engage pas sur les barèmes garantissant celle-ci, le SNPTES votera contre l'arrêté d'adhésion des corps des ingénieurs et techniciens du CNRS au RIFSEEP, ainsi bien sûr qu'au projet de note de gestion qui en découle.

** BIATSS : personnels de l'Enseignement supérieur (bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé).*

** IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise."*

Au nom du SNTRS-CGT, **M. Guibert** donne lecture de la déclaration suivante :

"Le RIFSEEP est un dispositif indemnitaire qui instaure des montants de prime selon les fonctions exercées et la manière de servir et non plus en fonction du grade de l'agent. Dès la première année de mise en place du dispositif, le montant de la prime serait réexaminé et donc potentiellement réévalué à la baisse ou à la hausse à chaque changement de fonction. Sa mise en place aboutira

inévitablement à la mise en concurrence des agents dans les équipes et à la rupture de l'égalité de traitement, principe fort du statut général des fonctionnaires. Distribué à la discrétion d'une hiérarchie managériale, il accélérera le démantèlement des collectifs de travail. Contrairement à la PPRS, le RIFSEEP n'est pas indexé sur le point d'indice.

Dans notre ministère, il entérine la différence de traitement entre les ITRF des universités et les ingénieurs et techniciens (IT) des organismes de recherche au détriment de ces derniers. Pourtant, l'an dernier, le ministère argumentait pour faire accepter le nouveau régime indemnitaire que ce serait l'occasion de rattraper le différentiel actuel entre ITRF et IT.

Nous réaffirmons notre refus du RIFSEEP et notre exigence d'une réelle revalorisation de nos traitements qui passe par l'augmentation du point d'indice et l'alignement de nos régimes indemnitaires au niveau de celui des autres ministères de la fonction publique d'État pour toutes les catégories, des personnels techniques et administratifs jusqu'aux chercheurs et enseignants-chercheurs. Soit des montants de primes équivalant à 30 % de la rémunération globale. Les primes doivent être prises en compte dans le calcul des pensions. Et donc, à terme, nous revendiquons la suppression de ces régimes indemnitaires pour qu'ils soient intégrés dans des grilles revalorisées."

Au nom de Sud Recherche EPST, **M. Vezzu** donne lecture de la proposition de motion suivante et demande sa mise au vote :

"Selon les termes de l'article 48 du décret n° 82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique : "Le comité technique bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question. Il examine en outre les questions dont il est saisi par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail auquel il apporte son concours dans les conditions prévues à l'article 37."

Selon le rapport du collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, parmi les 6 "axes d'investigation correspondant à différents facteurs de risque" figurent :

- les exigences émotionnelles ;*
- la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail.*

Il nous paraît indéniable que l'accroissement conséquent de l'individualisation des rémunérations est susceptible de peser sur ces deux éléments, et il convient donc d'en examiner l'impact possible sur la santé des agents avant de pouvoir se prononcer. Sauf à méconnaître ses responsabilités envers la santé des agents, le comité technique ne saurait donc se prononcer sur les projets d'arrêté d'adhésion des corps des ingénieurs et techniciens du CNRS au RIFSEEP et de note de gestion relative au RIFSEEP des ingénieurs et techniciens du CNRS qui lui sont présentés ce jour, sans avoir reçu le concours du CHSCT ainsi que le prévoit l'article 34 du décret n° 2011-184 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.

Nous demandons en conséquence la saisine du CCHSCT en vertu de l'article 48 du décret n° 82-453, afin d'investiguer les conséquences possibles sur la santé et la sécurité des agents de l'introduction du "régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions et de l'engagement professionnel" dans le calcul de leur rémunération. Nous demandons au CCHSCT de faire part au CT de toute préconisation qu'il jugera utile à la prévention d'éventuels effets potentiellement néfastes de ce dispositif.

Le comité technique estime que, à défaut d'avoir reçu le concours du CCHSCT sur les répercussions à attendre de ces textes et pu prendre connaissance des préconisations du comité pour en prévenir les conséquences attendues, il est dans l'incapacité de rendre un avis sur le projet d'arrêté qui lui est soumis."

M. Coural indique que Sud Recherche EPST n'a pas demandé à ce que ce point sur le RIFSEEP soit inscrit à l'ordre du jour du CCHSCT alors qu'il s'est réuni le matin même. Le seul point complémentaire examiné à la demande d'une autre organisation syndicale concernait les personnes compétentes en radioprotection. Il relevait bien de la compétence du CCHSCT du fait de liens directs avec des questions de santé au travail. Le CCHSCT a pu être valablement consulté.

En l'espèce, l'instauration de ce nouveau régime indemnitaire ne crée pas un champ de compétence particulier du CCHSCT. Celui-ci pourrait être consulté s'il était avéré que ce nouveau dispositif influe sur les conditions de travail. Or, c'est quelque chose d'impossible à affirmer au préalable.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 6 (2 SNCS-FSU, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : 1 (1 SNIRS CFE-CGC)

ABSTENTION : 3 (2 SGEN-CFDT, 1 SNPTES)

Cette proposition recueille un avis favorable.

Au nom de Sud Recherche EPST, **M. Vezzu** donne lecture de la déclaration suivante :

"Le comité technique est appelé à se prononcer ce jour sur un projet d'arrêté pour l'application aux corps des ingénieurs et techniciens du CNRS du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) alors même que les arrêtés "d'adhésion" de ces corps au niveau ministériel n'ont pas été publiés et qu'aucune délibération dans les formes requises réglementairement n'a eu lieu au CT ministériel. Le CT a aussi à se prononcer sur un projet de note de gestion pour la mise en œuvre de ce RIFSEEP au CNRS.

Rappelons tout d'abord que ce régime indemnitaire a été imposé par le gouvernement. Pourtant, la quasi-unanimité des organisations syndicales avait émis un avis contre ce projet lors de sa présentation au conseil supérieur de la fonction publique d'État (CSFPE), seule la CGC s'étant abstenue. Dans notre ministère, sa mise en œuvre nous est imposée malgré les mobilisations du personnel, et sans proposer aucun rattrapage des niveaux de primes par rapport aux autres ministères ni même à l'intérieur du ministère. Nos ministres persistent et signent dans leur volonté d'accroître les inégalités et la mise en concurrence au sein même des agents de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ! Après avoir refusé de remettre en cause le système honni de la PEDR pour les chercheurs, le Ministère impose à présent la mise en place du RIFSEEP à tous les corps d'ingénieurs et personnels techniques. Et la direction du CNRS s'en empare pour favoriser la concurrence entre ses agents et – pour ce qui est du RIFSEEP – la dépendance de chacun envers sa hiérarchie. Pourtant, si le CNRS l'avait voulu, il aurait été possible de retourner cette attaque contre les principes de la fonction publique en en profitant pour distribuer de manière équitable l'enveloppe consacrée. C'est le sens des amendements que nous allons proposer. Sans aucune illusion sur l'accueil que la direction fera à cette proposition.

Mais le RIFSEEP est conçu pour permettre une explosion des inégalités au sein des corps qu'il touche. D'une part, par l'éventail des primes qu'il autorise pour un même grade, pour une même fonction. Mais aussi par les modalités d'attribution, basées sur une "cartographie" digne des premiers âges de la géographie. Par exemple, s'il est "responsable de service, de site ou de structure à responsabilités particulières", un technicien de la recherche sera classé en groupe 1 ; mais s'il est "responsable de service, de site ou de structure non classé en groupe 1", il sera classé en groupe 2, idem s'il a une fonction "d'encadrement d'équipe"... S'il a des "fonctions complexes et/ou d'expertise", c'est le groupe 1, mais s'il a des "fonctions administratives ou techniques complexes", c'est le groupe 2 ! Si ce n'est pas clair, c'est que vous n'êtes pas un bon manager !

Soumis à de telles latitudes d'appréciation, le RIFSEEP aboutira inévitablement à la mise en concurrence des agents dans les équipes et à la rupture de l'égalité de traitement des agents d'un même grade. Ce sera le règne de l'arbitraire et des pressions entre les agents et leurs responsables hiérarchiques (dans les deux sens !), en toute opacité...

Même la soi-disant "garantie indemnitaire" ne garantit rien du tout, puisqu'elle tombe au premier changement de la fiche de poste... Voilà qui va "faciliter" la mobilité interne !

Dans ce contexte, nous ne pouvons que nous interroger sur les positions affichées de certaines organisations syndicales malgré la condamnation quasi unanime au CSFPE. Il ne nous appartient pas de spéculer sur leurs motivations, mais nous pouvons nous étonner des arguments avancés pour soutenir – ou ne pas condamner – ce projet :

- L'équité de traitement ? Il est maintenant évident que le RIFSEEP ne rapprochera pas les rémunérations des agents dans les différents établissements, loin de là. Et nous ne parlons pas de se rapprocher des rémunérations dans d'autres ministères, le nôtre tient manifestement farouchement à garder son titre de plus mauvais payeur de la fonction publique d'État.*
- L'équité au sein de l'établissement ? La note de gestion présentée ce jour permet des amplitudes de primes pour un même grade allant parfois de 1 à 10 (entre un ou une agent-e qui toucherait une prime de base "socle + bloc 1" et un ou une autre qui cumulerait d'autres "blocs" et du CIA). On peut aussi argumenter sur la manière dont la direction du CNRS a choisi de répartir la fameuse enveloppe supplémentaire de 15 M€, principalement utilisée pour accroître les écarts entre ceux qui touchent le bloc 2 et les autres. En tout cas, sa volonté paraît claire : si elle promet d'augmenter – sans préciser de montant – "l'enveloppe" attribuée aux directeurs d'unité des laboratoires, c'est en stigmatisant dans le même temps ceux d'entre eux qui essaient de répartir à peu près équitablement ces maigres sommes.*

Sur un autre plan, certaines organisations auront pu croire à plus de transparence : espoir qui sera rapidement déçu. Le CNRS refuse de communiquer à l'avenir les répartitions de l'enveloppe indemnitaire entre les différentes situations d'emploi.

Alors, pourquoi "accompagner" cette politique de détricotage du tissu collectif ? Nous l'ignorons, mais une chose est sûre : les organisations syndicales qui refuseront de s'opposer à ce dispositif, qui contribueront à le légitimer, porteront une lourde responsabilité.

Pour notre part, nous réaffirmons notre opposition à toute cette philosophie nauséabonde de "management par le fric" portée par le RIFSEEP comme par la PEDR, et qui vise à asservir les agents à coup d'individualisation des rémunérations, de creusement des inégalités et de mise en concurrence.

C'est une revalorisation substantielle des rémunérations de base que nous revendiquons.

Non au RIFSEEP. Non à l'individualisation. Non au démantèlement des services publics. Oui à la solidarité entre fonctionnaires. Oui à la résistance collective. Oui à une augmentation immédiate des rémunérations de tous les agents."

Au nom du SNIRS CFE-CGC, M. Geoffroy donne lecture de la déclaration suivante :

"Contrairement aux autres organisations syndicales, le SNIRS souhaite que le RIFSEEP se mette en place rapidement.

Les agents qui vont en bénéficier attendent depuis plus d'un an sa mise en place.

Le SNIRS rappelle qu'il a été la première organisation syndicale au CNRS à soutenir la mise en place de ce nouveau régime, dans l'intérêt des agents :

- c'est une harmonisation au niveau des fonctions publiques qui bénéficie déjà à un grand nombre ;*

- et qui in fine introduit plus de transparence dans l'attribution des primes ;
- cela permettra de négocier plus facilement avec le ministère pour les années à venir ;
- des sommes supplémentaires sont allouées à cette opération qu'il convient d'utiliser.

Le 12 décembre 2016, nous avons déclaré au CT que nous étions favorables à cette nouvelle mesure si elle bénéficiait à tous les personnels du CNRS sans distinction.

Il nous avait été indiqué que les discussions étaient en cours en ce sens et que rien n'était impossible.

Or, on nous annonce que finalement, les chercheurs, soit 44 % des agents du CNRS, ne bénéficieront d'aucune revalorisation indemnitaire.

Cela constitue une injustice à leur encontre et nous demandons à la direction du CNRS d'explorer toutes les pistes qui permettraient de faire un geste significatif en direction des chercheurs.

Nous restons donc vigilants et ne manquerons pas de mener toute action pour relancer la négociation en ce sens."

Au nom du SGEN-CFDT, **M. Édouard** donne lecture de la déclaration suivante :

"Pour le SGEN-CFDT, même si le RIFSEEP ne représente pas le système indemnitaire idéal, il devrait permettre de s'affranchir d'un système de répartition de primes opaque qui peut créer chez les agents un sentiment d'injustice.

Dans le système PPRS actuel, l'appréciation du supérieur hiérarchique est souveraine pour l'attribution du supplément de prime dont bénéficie la majorité des agents. Dans le RIFSEEP, qui est basé sur la détermination de groupes de fonctions et d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions, ce supplément est remplacé par le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), plafonné à un taux plus raisonnable de 1 fois l'équivalent de la prime de base de la PPRS.

Même s'il garde des zones d'ombre qui méritent éclaircissement, le RIFSEEP sera plus transparent que le système actuel de la PPRS et le SGEN-CFDT ne peut que se réjouir de la revalorisation des primes de tous les agents actuellement exclus du supplément de PPRS qui seront alors concernés par ce régime indemnitaire.

Pour le SGEN-CFDT, l'adhésion au RIFSEEP par le CNRS est un prérequis pour revendiquer et obtenir ensuite la convergence des socles ministériels. Le SGEN-CFDT maintient ainsi une position favorable à l'application du RIFSEEP au CNRS avec entrée en vigueur et rétroactivité au 1^{er} janvier 2017."

M. Monfort remarque que l'application du RIFSEEP par l'organisme aurait pu conduire à limiter le plus possible les différenciations entre les catégories d'agents. Or, les choix retenus ne vont pas dans le sens de la transparence et vont conduire à mettre en concurrence les personnels ingénieurs et techniciens dans les laboratoires. Des personnels ayant des fonctions égales bénéficieront de régimes indemnitaires différents. D'autres organismes et d'autres ministères ont fait d'autres choix.

M. Monfort déclare ne pas comprendre les raisons pour lesquelles le CNRS n'aligne pas les socles sur ceux des personnels ITRF. En fait, la politique actuelle n'a apporté aucune amélioration dans les régimes indemnitaires des chercheurs. L'établissement aurait pu chercher à s'imposer vis-à-vis des ministères pour obtenir des avancées et rendre attractives les carrières des chercheurs.

M. Coudroy propose d'aller plus avant dans la présentation du dossier.

En liminaire, **M. Coural** rappelle que le CT est appelé à rendre un avis uniquement sur la note de gestion. En effet, aux termes de l'article 34 du décret n° 2011-184 qui fixe les compétences des comités

techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État, le comité rend un avis sur les règles lorsqu'il s'agit d'un texte statutaire, sur les orientations et les critères lorsqu'il s'agit d'un texte indemnitaire. Par conséquent, le CT rendra un avis sur les critères et les orientations qui se dégagent de la note de gestion.

La présentation qui va suivre rappellera les grands principes de construction du régime. Ensuite, la note de gestion sera balayée pour dégager, page par page, les principes retenus dans la rédaction des règles. Le CT n'a toutefois pas à se prononcer sur la rédaction de la règle elle-même.

En préambule, **Mme Jallut** propose un rappel du cadre réglementaire. Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 porte 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 (RIFSEEP). Cette indemnité est composée de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA). Ce régime devait être mis en œuvre au 1^{er} janvier 2016 mais une modification du calendrier a été apportée par le décret du 27 décembre 2016 et précisée par un arrêté du même jour. Un report est ainsi prévu pour un certain nombre de corps, dont les ingénieurs et techniciens des EPST. Ce régime devra être mis en place au plus tard le 1^{er} septembre 2017.

Des arrêtés du 24 mars 2017 publiés au JO du 13 avril 2017 sont pris pour l'application aux corps des ingénieurs et des personnels techniques de la recherche des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. Ces arrêtés fixent :

- le nombre de groupes de fonctions par corps ;
- les montants minimaux IFSE par grade ;
- les montants plafonds IFSE de chaque groupe de fonctions ;
- les montants maximaux annuels du CIA lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de chaque groupe de fonctions.

Après avis du CT du MESR, un arrêté ministériel est en cours de rédaction pour l'adhésion des corps des personnels ingénieurs et techniciens des EPST. Cet arrêté prévoit également l'assimilation de l'emploi de délégué régional au groupe 1 des ingénieurs de recherche. Il reste à adopter un arrêté ministériel, pris après avis du CT du CNRS, pour l'adhésion des corps propres du CNRS et de l'emploi de délégué régional du CNRS.

L'avis du CT est sollicité sur :

- le projet d'arrêté portant adhésion au RIFSEEP des corps des ingénieurs et techniciens du CNRS ;
- la note de gestion portant mise en œuvre du RIFSEEP des ingénieurs et techniciens du CNRS.

Il convient de rappeler qu'en application de l'article 34-5° du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques, le comité ne se prononce que sur "*les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférant*". En conséquence, le détail des barèmes et les attributions individuelles ne s'inscrivent pas dans le champ de l'avis du CT.

L'arrêté d'adhésion des corps des personnels IT du CNRS au RIFSEEP comporte deux articles. Le premier prévoit l'adhésion des corps propres du CNRS au régime du RIFSEEP. Le second précise que l'application du RIFSEEP entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Mme Caron signale que l'arrêté ministériel n'est pas publié à ce jour. Dès lors, elle se demande si le CT peut se prononcer valablement.

M. Coudroy assure qu'il n'existe aucune difficulté à ce que le CT du CNRS se prononce même si le texte n'a pas encore été publié.

Mme Jallut aborde ensuite le contenu de la note de gestion portant mise en œuvre du RIFSEEP au CNRS.

Propos introductifs

Le champ d'application découle du cadre réglementaire. Le RIFSEEP est applicable à l'ensemble des personnels ingénieurs et techniciens et aux délégués régionaux du CNRS. En conséquence, il n'est pas applicable :

- aux agents contractuels du CNRS ;
- aux agents titulaires appartenant aux corps des chercheurs ;
- aux agents en service à l'étranger (qui bénéficient de l'indemnité de résidence à l'étranger et le cas échéant, de majorations familiales et du supplément familial à l'étranger).

Par principe, le RIFSEEP est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature, c'est-à-dire de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et/ou à la manière de servir.

Toutefois, certaines primes et indemnités listées par arrêté du 27 août 2015 modifié, pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, peuvent être cumulables par exception, comme par exemple l'indemnité de caisse et de responsabilité, ainsi que les primes pour sujétions et astreintes. Les autres primes et indemnités non liées aux fonctions et/ou à la manière de servir sont cumulables : indemnité de résidence, supplément familial de traitement, nouvelle bonification indiciaire...

L'annexe de la note de gestion récapitule les éléments suivants :

- liste des primes et indemnités non cumulables ;
- liste des primes et indemnités cumulables par nature et par exception.

Les groupes de fonctions

L'article 2 du décret du 20 mai 2014 précise que les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps sont réparties en groupes de fonctions et que leur nombre est fixé par arrêté.

Les arrêtés du 24 mars 2017 ont classé pour chacun des corps les fonctions exercées par les IT dans treize groupes :

- 3 groupes en IR ;
- 3 groupes en IE ;
- 2 groupes en AI ;
- 3 groupes en T ;
- 2 groupes en ATR.

Le classement dans ces groupes sera effectué sur la base d'un projet de cartographie transmis par le ministère. Cette cartographie détaillée sera annexée à la note de gestion. Elle permettra de :

- disposer d'une architecture indemnitaire aussi proche possible de l'architecture statutaire ;
- établir une cohérence avec les missions réglementaires dévolues aux corps ;
- être compatible avec les cartographies des autres EPST et des universités.

En conséquence, les profils d'emploi ouverts au recrutement ou à la mobilité interne seront, à l'avenir, classés compte tenu de la cartographie des groupes de fonctions. Les profils d'emploi feront mention du groupe de fonctions.

Toutefois, lors du passage au RIFSEEP, il est tenu compte du fait que, par principe, l'emploi occupé par un agent est statutairement corrélé à son grade d'appartenance. Par conséquent, le classement des emplois dans les groupes de fonctions sera effectué en fonction du grade.

Il existe deux cas particuliers :

- les emplois d'assistant ingénieur classés dans le groupe 2 du corps des AI ;
- les agents du grade ATR et du grade ATRP2 classés dans le groupe 2 du corps des ATR.

La note de gestion aborde ensuite les situations dans lesquelles un changement de groupe de fonctions peut s'opérer. Ce dernier peut conduire l'agent, soit à conserver son classement dans le même groupe de fonctions, soit à être classé dans un autre groupe de fonctions, selon le classement de l'emploi d'accueil.

Ce changement de groupe de fonctions peut résulter :

- d'un changement de poste lié à la mobilité interne (NOEMI ou FSEP) ou d'une modification substantielle de la fiche de poste ;
- d'un changement de corps (concours internes et listes d'aptitude).

Par principe, un agent ne peut être classé que dans un groupe de fonctions relevant de son corps. Si dans le cadre d'une campagne NOEMI ou FSEP, un agent est retenu sur un emploi relevant du même corps mais classé dans un groupe inférieur ou supérieur, son emploi sera classé dans le groupe de fonctions de son nouvel emploi.

La note de gestion envisage néanmoins des mesures spécifiques pour tenir compte de situations particulières.

A l'occasion d'une mobilité interne, si le classement intervient sur un groupe de fonctions inférieur, on peut retenir un classement dans le même groupe de fonctions après examen individuel préalable au changement de fonctions.

Si l'agent est retenu sur un emploi relevant d'un corps inférieur au sien, l'emploi sera classé dans le groupe de fonctions le plus bas de son corps d'appartenance. Si l'emploi relève d'un corps supérieur au sien, l'emploi sera classé dans le groupe de fonctions le plus élevé de son corps d'appartenance.

Une autre mesure particulière est envisagée dans l'hypothèse où la mobilité ferait suite à une restructuration ou à une réorganisation de service. Si la mobilité intervient sur un emploi d'un groupe de fonctions inférieur, l'agent conserve son groupe de fonctions d'avant la mobilité.

Un changement de corps qui emporte l'exercice de fonctions du corps supérieur conduit à un classement dans un groupe de fonctions du corps supérieur. Afin de déterminer le groupe de fonctions dans lequel sera classé l'agent, il est envisagé qu'une nouvelle fiche de poste soit établie au regard de laquelle il sera procédé au classement de son emploi. A contrario, un changement de grade, qui n'emporte pas nécessairement un changement de fonctions, ne donne pas lieu à un changement de groupe de fonctions.

Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

La note de gestion consacre ensuite une part importante à la manière dont l'IFSE est déterminée. Il s'agit d'une indemnité plurielle prenant à la fois en compte les fonctions, les sujétions et l'expertise. Elle est fixée selon le niveau de responsabilité et d'expertise du poste en fonction de trois critères :

- encadrement, coordination, pilotage et conception ;
- technicité, expertise, expérience ou qualification ;
- sujétions particulières ou degré d'exposition au regard de son environnement professionnel.

L'IFSE est une indemnité duale dont les maxima sont fixés par groupe de fonctions, tandis que les minima sont déterminés par grade.

Au regard de ces critères, l'IFSE est décrite comme la somme des éléments suivants :

- au bénéfice de tous les agents :

- un socle indemnitaire ;
- un montant lié à la technicité et à l'expertise ;
- le cas échéant, un montant prenant en compte l'encadrement, le pilotage, la coordination ou la conception ;
- le cas échéant, un montant lié à des sujétions particulières ou au degré d'exposition du poste.

Toutes composantes confondues, le montant annuel de l'IFSE calculé en application des règles fixées par la note de gestion ne pourra pas être inférieur aux minima par grade fixé par l'arrêté ministériel.

Dès le passage au RIFSEEP, chaque agent bénéficiera d'un montant mensuel appelé "socle indemnitaire". Il bénéficiera au titre du groupe de fonctions dans lequel son emploi est classé d'un montant mensuel reconnaissant sa technicité et son expertise.

Compte tenu de la mobilisation dans les crédits 2017 de 15 M€ dédiés au RIFSEEP, lors de la bascule, chaque agent bénéficiera d'un montant d'IFSE supérieur au taux moyen barème CNRS de la PPRS correspondant à son grade.

Ainsi que le prévoit le décret, l'IFSE tient compte des niveaux de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception. La nomination sur un emploi d'encadrement supérieur donne lieu à l'attribution d'un montant spécifique complémentaire d'IFSE. Ces emplois sont classés en trois catégories hiérarchisées en fonction de critères liés, notamment, à la définition du poste, sa place dans l'organisation du CNRS et son périmètre.

À chacun de ces emplois correspond un montant mensuel supplémentaire d'IFSE prédéfini et compris dans une fourchette fixée pour chaque catégorie. Pour l'emploi d'administrateur de laboratoire, le montant supplémentaire d'IFSE au titre de l'encadrement, de la coordination, du pilotage ou de la conception, est déterminé en fonction du nombre d'ETPT dans l'unité et du volume de crédits gérés.

Au titre des sujétions particulières, il convient de distinguer deux catégories : pour les assistants de prévention, le montant mensuel d'IFSE supplémentaire sera déterminé au regard de la quotité de temps consacré à cette activité ; pour les personnes compétentes en radioprotection (PCR), les débats qui ont eu lieu le matin même en CCHSCT visaient à déterminer le critère de répartition permettant de définir les montants mensuels d'IFSE supplémentaire. Il a été considéré que le plus efficace serait de faire une distinction selon que l'agent travaillait au sein d'une unité au régime de déclaration ou d'autorisation, sans prise en compte du nombre d'agents concernés.

Il est également tenu compte du degré d'exposition du poste au regard de son environnement. Ainsi au regard de sujétions et responsabilités particulières liées à une affectation dans certains services du siège et des délégations régionales ou dans certaines unités, listés par décision du président, un montant mensuel complémentaire d'IFSE peut être servi dans la limite de montants plafonds. À titre dérogatoire et exceptionnel, certains agents dont la situation se distingue particulièrement par leurs sujétions, leurs responsabilités ou par un niveau élevé d'exposition pourront également bénéficier d'un montant mensuel d'IFSE complémentaire sur décision expresse du DGDR.

Par ailleurs, une fois l'IFSE calculée, il conviendra de comparer ce montant à la garantie indemnitaire. L'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précise que lors de la première application du RIFSEEP, le montant indemnitaire mensuel de l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions ou au grade détenu, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'IFSE jusqu'à la date du prochain changement de fonction. Ce montant sera maintenu s'il est supérieur à celui de l'IFSE déterminé en application des règles fixées par la note de gestion et jusqu'à ce que l'agent change de fonctions même si cela n'emporte pas changement de groupe de fonctions.

Pour calculer cette garantie, les primes et indemnités suivantes sont prises en compte :

- PPRS à l'exception des versements exceptionnels ;
- PFI à l'exception des versements exceptionnels ;
- ISFIC ;
- indemnisation des assistants de prévention ;
- prime de technicité ;
- indemnité de difficulté administrative Alsace-Moselle ;
- indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants ;
- indemnité de panier ;
- indemnité de responsabilité des régisseurs (mission permanente).

La note de gestion envisage ensuite les situations dans lesquelles le montant de l'IFSE peut faire l'objet d'un réexamen.

Ces situations sont prévues par l'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

La première situation concerne le changement de fonctions, qu'il conduise ou non à un changement de groupe de fonctions. La note de gestion précise qu'il pourra alors être tenu compte pour déterminer le montant de l'IFSE lié à ce changement de fonctions du montant de la "garantie indemnitaire" des agents qui en bénéficiaient.

Ensuite, en l'absence de changement de fonctions, le réexamen du montant de l'IFSE intervient tous les quatre ans pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise au regard des critères suivants :

- l'approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- l'approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures ;
- la gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis.

Au regard de ces critères touchant à la technicité et l'expertise de l'agent, c'est la part de l'IFSE reconnaissant la technicité et l'expertise qui pourra être réévaluée, dans la limite de 5 % sur une période de référence de 4 ans.

Les agents qui bénéficient de la "garantie indemnitaire" ne sont pas exclus de ce réexamen. Le montant de leur réévaluation concernera également la part de leur IFSE reconnaissant la technicité et l'expertise. Ce montant sera servi en complément de l'IFSE "garantie indemnitaire".

En cas de changement de fonctions dans un groupe de fonctions de niveau supérieur, l'agent pourra conserver son montant d'IFSE ainsi revalorisé s'il est plus favorable au groupe de fonctions dans lequel il est repositionné.

Le troisième cas concerne le réexamen du montant de l'IFSE en cas de changement de grade, qui inclura les agents percevant l'IFSE "garantie indemnitaire".

Une fois le montant de l'IFSE et le montant de la garantie déterminés, chaque agent recevra une décision mentionnant son classement dans le groupe de fonctions et le montant de son IFSE. Cette notification mentionnera également le montant de la "garantie indemnitaire" qui sera servie, s'il est supérieur au montant de l'IFSE déterminé en application des règles fixées par la note de gestion. A chaque changement de groupe de fonctions et/ou lors d'une revalorisation du montant de l'IFSE, l'agent recevra systématiquement une notification mentionnant son nouveau montant d'IFSE.

Mme Jallut détaille ensuite les règles d'abattement de l'IFSE :

- quotité de temps de travail : l'IFSE est abattue selon le taux de rémunération en fonction de la quotité de temps de travail ;
- position administrative sans traitement : l'IFSE est abattue en cas d'entrée ou de sortie en cours de mois, de changement de position administrative sans traitement en cours de mois ;
- congé de formation professionnelle : l'agent perçoit une indemnité spécifique pendant ce congé et ne peut percevoir l'IFSE au titre de la même période ;
- congé ordinaire de maladie : l'IFSE suit le sort du traitement :
 - o si le congé est à plein traitement, maintien de l'IFSE à taux plein ;
 - o si le congé est à demi-traitement, l'IFSE est abattue de 50 % ;
- congé maternité, paternité, adoption, accueil de l'enfant : l'IFSE est maintenue au taux plein ;
- congé de longue maladie ou de longue durée : l'IFSE est abattue. Néanmoins, l'agent a droit au maintien de l'IFSE qui a été versée pendant un congé ordinaire de maladie transformé rétroactivement en congé de longue maladie ou de longue durée ;
- décharge syndicale : l'IFSE est maintenue au taux plein. Toutefois, il est possible de procéder à un réexamen du montant de l'IFSE s'il est composé d'un montant lié à des sujétions particulières ou au degré d'exposition du poste.

Complément indemnitaire annuel

Le complément indemnitaire annuel reconnaît l'engagement professionnel et la manière de servir. Son montant est :

- déterminé au regard de l'évaluation de l'agent conduite dans le cadre des entretiens annuels d'activités et de l'enveloppe budgétaire mise à disposition ;
- non reconductible ;
- compris entre 0 et 100 % d'un montant maximal fixé par arrêté interministériel pour chaque groupe de fonctions.

Il est versé annuellement en deux fois. Toutefois, compte tenu du calendrier de passage au RIFSEEP, un seul versement serait opéré en 2017 au titre du CIA.

M. Coudroy propose de revenir sur des points soulevés dans les déclarations préliminaires.

M. Coural indique que le CNRS a prévu de tenir compte d'une revalorisation des grilles de contractuels à l'occasion de la mise en œuvre de ce nouveau dispositif qui conduit à une revalorisation des régimes indemnitaires.

S'agissant des personnels chercheurs, il rappelle que le CNRS ne s'est jamais opposé à ce qu'un dispositif tel que le RIFSEEP leur soit applicable mais que des expressions syndicales n'y étaient pas favorables du fait des compétences particulières dévolues aux sections du Comité national. La direction

du CNRS a estimé quant à elle que la situation des chercheurs devait suivre celle des enseignants-chercheurs et le ministère n'a de son côté pas souhaité ouvrir le débat sur ces derniers. La question du régime indemnitaire des chercheurs reste ainsi soulevée, mais il faudrait chercher à la faire avancer par d'autres voies que le RIFSEEP.

Il existe aujourd'hui une situation de disjonction entre les attributions réelles des personnels ITA et ITRF qui génère un décalage de l'ordre de 40 % en moyenne dans les attributions de primes. Le RIFSEEP est l'occasion d'engager un processus de convergence et d'alignement. Le ministère a accepté de verser des crédits supplémentaires aux EPST pour réduire l'écart. Avec cet abondement, l'écart entre les personnels ITA et ITRF sera divisé de plus de moitié et encore ne s'agit-il que d'une première étape. L'écart ne peut toutefois pas être totalement comblé en une seule année et il faut espérer qu'il sera possible de continuer à assurer ce rattrapage en 2018 et plus encore.

Concernant l'"individualisation excessive des rémunérations" mise en avant par plusieurs intervenants, **M. Coural** fait remarquer que les règles du RIFSEEP limitent la capacité de modulation du CIA à 15 % alors que l'actuelle PPRS permet des modulations pouvant aller jusqu'à 200%. Les modulations possibles avec la PPRS ne peuvent pas être reproduites dans le cadre du RIFSEEP, ce qui peut poser un certain nombre de difficultés. Sur l'articulation entre l'emploi et le grade, le CNRS a été attentif aux observations des représentants du personnel en tentant de tenir compte le plus possible du grade. Dans ses règles internes, le CNRS a prévu d'assimiler le groupe de fonctions au grade pour l'ensemble des agents au moment du passage au RIFSEEP. Il n'y aura donc pas de différenciation fonctionnelle.

M. Coural aborde ensuite la question du socle indemnitaire annuel dont une part est fonctionnelle et l'autre liée au grade. Il est proposé de pousser cette dernière au maximum. Avant l'abondement, le CNRS avait proposé de consacrer les deux tiers des attributions indemnitaires comme restant liées aux grades. Il s'agit d'une proposition qui trouve peu d'équivalent dans l'ensemble des règles de gestion des autres administrations.

Il faut préciser que le socle introduit par le CNRS dans la construction du bloc 1 est très différent des socles de gestion qui avaient été communiqués auparavant mais qui ne figurent dans aucun texte officiel du ministère. Les documents qui ont pu circuler en séance n'avaient aucune valeur réglementaire. Grâce aux abondements budgétaires, le CNRS se situera au-dessus des socles de gestion, à l'exception de 2 ou 3 cas où il sera légèrement en dessous. Dès l'an prochain, il sera possible de repasser au-dessus. Le CNRS sera très attentif aux expressions syndicales à ce sujet.

Enfin, s'agissant de la publication de l'arrêté ministériel, il est très fréquent que des instances soient consultées sur un projet de texte qui n'est pas encore publié. A partir du moment où le ministère s'est engagé sur un texte et que l'on connaît les avis rendus, il est parfaitement possible de consulter le CT d'un établissement. Rien ne sera cependant acté tant que le texte du ministère ne sera pas lui-même publié.

M. Monfort s'étonne des propos de M. Coural au sujet des primes des chercheurs dans la mesure où il n'a jamais entendu dire que leur revalorisation pouvait passer par la mise en place du RIFSEEP. Si elle l'avait voulu, la direction du CNRS aurait pu appliquer le RIFSEEP aux chercheurs de la même manière qu'il a été appliqué aux chargés de recherche et directeurs de recherche du ministère de l'écologie et du développement durable, application qui a conduit à la mise en place d'un socle identique pour tous, avec deux groupes de fonctions. Les chargés de recherche et des directeurs de recherche du ministère de l'écologie et du développement durable vont voir leur prime doubler. Aujourd'hui, les DR peuvent recevoir des primes entre 10 000 € et 5 000 €.

La situation est très loin d'être la même dans les EPST. Si le CNRS avait pris cette orientation, la question se serait alors posée autrement.

M. Coudroy précise certaines notions. Premièrement, il confirme que personne ne conteste l'insuffisance du régime indemnitaire des chercheurs qui reste un sujet à traiter. Le CNRS considère en effet que le montant de la prime versée aux chercheurs est insuffisant et qu'il doit évoluer. Deuxièmement, il rappelle que la position exprimée officiellement par la direction du CNRS a été de dire, vu la proximité entre chercheurs et enseignants-chercheurs, qu'il serait mal venu d'avoir des régimes indemnitaires différents et qu'il fallait que le ministère précise si les chercheurs et les enseignants-chercheurs passaient au RIFSEEP ou pas. Le CNRS ne voulait pas que ces deux statuts soient traités différemment. Finalement, l'arbitrage du ministère conduit à ce qu'aucun des deux ne passe au RIFSEEP.

Le CNRS s'est interrogé sur les possibilités d'évolution du régime indemnitaire à droit constant. Le groupe de travail qui s'est tenu au ministère n'a pas abouti. Il faudra traiter de ce sujet avec le nouveau gouvernement. Les personnels ingénieurs et techniciens vont bénéficier d'une hausse grâce au RIFSEEP. Le sujet indemnitaire des chercheurs reste entier. Il faudra le traiter pour de nombreuses raisons. Le futur gouvernement décidera des modalités. Reste que ce sujet n'est pas clos du fait que les chercheurs ne sont pas passés au RIFSEEP.

Au nom du SNTRS-CGT, **Mme Tack** donne lecture de la déclaration suivante :

"Au CNRS, la direction met en place un outil RIFSEEP encore plus discriminant que le décret et la circulaire ministérielle.

Elle fait preuve d'activisme politique.

Premièrement : car elle devance l'appel après avoir annulé un comité technique pour cause de non-publication des arrêtés ministériels. Aujourd'hui, nous sommes dans la même situation pour ce comité technique et cependant, la direction nous demande de nous prononcer sur une note de gestion faisant référence à des arrêtés toujours non publiés !

Deuxièmement : parce que vous produisez une note de gestion, sans chercher la moindre harmonisation avec les autres organismes de recherche, laquelle aurait dû émaner d'un travail ministériel en amont. Que ferez-vous de la note d'harmonisation entre EPST qu'a promise le ministère lorsqu'elle paraîtra ? Et même sans note d'harmonisation ministérielle, rien ne vous empêchait de vous concerter entre organismes.

Troisièmement : vous avez milité pour que le RIFSEEP soit mis en place dès le 1^{er} janvier 2017, donc de manière rétroactive. Le ministère continue d'affirmer que cela n'est pas légal et donc cette rétroactivité sera impossible à mettre en place en l'état. Pour influencer le ministère, vous poussez les organisations syndicales à vous soutenir dans cette démarche.

Ainsi, vous nous demandez de nous exprimer sur la rétroactivité du RIFSEEP au 1^{er} janvier, en prétextant que si nous votions contre, nous serions contre toute augmentation de prime pour les agents, et ainsi que seules les organisations syndicales acceptant votre chantage seraient les vrais défenseurs des rémunérations des agents. Mais dès maintenant, vous pourriez augmenter les primes existantes avec le budget que vous avez dégagé, mais vous n'en faites rien. Par le passé, toutes les revendications d'augmentation de la PPRS ont été balayées par les différentes directions, sous prétexte que les budgets n'existaient pas. Le RIFSEEP, outil de management par excellence, arrive et là vous parvenez à dégager 10 millions !

Quatrièmement : le RIFSEEP était déjà une usine à gaz tout en prétendant "simplifier et harmoniser le système sur toute la fonction publique", et vous parvenez avec votre note de gestion encore à rajouter une couche ultra managériale à ce système.

Il s'agit d'une mise en œuvre perverse, qui donne une vingtaine d'euros d'augmentation par mois à certains, en guise d'obole, tandis que d'autres verront leur prime atteindre plusieurs milliers d'euros par mois. Il s'agit d'un véritable mépris à l'égard en particulier des catégories B et C mais aussi à l'égard

de l'ensemble des personnels des laboratoires et en particulier ceux dévolus à la recherche. Vous allez même jusqu'à refuser dans la note de gestion les minima du ministère pour les AI et les IE hors classe.

Cinqüièmement : vous renforcez encore plus la subordination et l'individualisation des rémunérations par cette note de gestion. A tous les niveaux de la construction de cette architecture, vous mettez en compétition des agents qui assurent les mêmes missions et les mêmes fonctions, un des cas emblématiques étant le découpage de la prime en fonction du degré d'exposition du poste.

Comment dans ces conditions, une organisation syndicale pourrait-elle cautionner la mise en oeuvre du RIFSEEP dans notre établissement ?"

M. Coudroy explique que la procédure pour engager cet arrêté a été lancée depuis le mois de janvier. Le ministère s'est donc engagé sur un projet.

Concernant l'harmonisation des règles entre les EPST par le ministère, le CNRS a pris l'initiative d'avancer sans attendre, considérant l'intérêt financier à basculer le plus rapidement possible dans le nouveau régime. Mais il respectera les socles ministériels, à l'exception de 2 ou 3 cas la première année.

S'agissant de l'application d'une rétroactivité, le CNRS y est favorable au 1^{er} janvier 2017 mais il a noté des divergences lors des débats avec certains interlocuteurs du ministère. C'est la raison pour laquelle il est proposé d'ajouter l'article 2. Si le CT du CNRS ne délibérait pas sur cet article, il ne serait juridiquement pas possible d'enclencher cette rétroactivité.

La direction du CNRS a le sentiment de travailler en faveur des agents à travers les positions qu'elle prend. Les agents votent aux élections professionnelles pour déterminer la bonne façon de défendre leurs arguments. La position des représentants des agents est tout à fait légitime.

Concernant la dimension managériale, si certains chiffres peuvent paraître élevés au regard de l'affichage des plafonds, il faut néanmoins rappeler la différence entre un plafond juridique et une enveloppe budgétaire. Le CNRS a intérêt à disposer de plafonds les plus hauts possibles pour ne pas être confronté à un buttoir juridique s'il disposait un jour d'enveloppes plus élevées. Cette situation pourrait se poser dans plusieurs années, ce nouveau régime ayant vocation à durer encore longtemps. Quoi qu'il en soit, il est quasiment impossible que les plafonds soient saturés.

M. Coural rappelle que le critère "degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel" (DEPREP) est utilisé par de nombreux ministères, comme le montrent les règles de gestion adoptées par d'autres organismes qui ont basculé dans le RIFSEEP. Certains, comme par exemple le ministère de la Culture, ont instauré des barèmes différents entre l'administration centrale, les services déconcentrés et les établissements publics. Le CNRS a pour sa part retenu un principe très simple consistant à ce que le changement de dispositif indemnitaire ne fasse perdre de l'argent à aucun agent.

Une partie de la PPRS était indéniablement liée au grade dans la façon dont le dispositif s'est consolidé au fil des années mais une autre partie prenait en compte d'autres éléments dont certains pouvaient relever d'une approche fonctionnelle. Avant même de recruter quelqu'un, indépendamment de la personne elle-même, on pouvait considérer qu'un régime indemnitaire pouvait être servi en utilisant telle ou telle modalité de la PPRS. Cette modulation pouvait aussi traduire le niveau d'engagement professionnel des agents. Le dispositif était donc très composite. Dans le cadre du nouveau régime, la direction du CNRS a souhaité dégager la partie fonctionnelle pour l'introduire dans l'IFSE. Pour tenir compte d'un certain nombre de situations, notamment en délégation régionale, au siège et dans des unités, le CNRS a aussi choisi de pouvoir mobiliser le DEPREP. Au final, il ne s'agit pas tant d'intensifier l'individualisation des rémunérations que de ne pas pénaliser les agents à l'occasion d'un changement dans les modalités de distribution des attributions indemnitaires.

Mme Caron signale que la déclaration faite par son organisation syndicale ne portait pas sur le plafond, mais sur la différence de prime qui résulte de la somme des différents blocs. La majorité des agents va bénéficier du socle et bloc 1. A l'exception de l'IFSIC, tout le reste relèvera des blocs 2 et 3. Les différences de primes pourront être très élevées pour les mêmes fonctions ou le même grade, entre 1 000 et 10 000 euros.

De plus, selon la direction, le critère "DEPREP" serait principalement utilisé pour les agents du siège et des délégations. Dès lors, Mme Caron souhaite connaître l'effectif des personnes concernées pour disposer d'une vision claire de la manière dont la direction envisage de déployer un dispositif qui permettra à certains de percevoir une prime 10 fois plus élevée que d'autres.

M. Coural assure qu'un tel écart est absolument impossible.

Mme Caron considère que la grande disparité entre les primes ne peut pas se justifier pour des agents exerçant les mêmes fonctions. Dans le bloc 2, les situations des personnels travaillant au siège ou dans les délégations sont traitées de manière différente de celles des agents travaillant dans les laboratoires. Certains d'entre eux ne toucheront que 600 euros par an quand d'autres pourront bénéficier de 340 euros par mois. Un tel traitement est très inégalitaire.

M. Coural ne nie pas que des écarts existeront avec le RIFSEEP. Mais la situation est pire aujourd'hui sans le RIFSEEP. Le CNRS s'engage dans un processus de progrès salarial et va doubler la dépense pour l'indemnisation des fonctions d'encadrement. Cette évolution a probablement vocation à se poursuivre à l'avenir. Si l'an prochain, il est possible de dégager plus de moyens, le CNRS pourra éventuellement réexaminer ce dossier pour continuer à le faire progresser. A titre d'exemple, les administrateurs de laboratoire, qui ne reçoivent actuellement aucune prime spécifique, devraient en bénéficier.

M. Coural estime nécessaire de rapprocher ces données des sommes réelles pour bien mesurer la situation. Alors que la masse salariale du CNRS représente 2,1 Md€, la reconnaissance des fonctions d'encadrement devrait représenter une dépense d'environ 2 M€. Certains ont dénoncé un activisme managérial en faveur des cadres mais s'il existe, il est d'une ampleur très limitée.

Mme Caron estime convenant d'apprécier l'ensemble des éléments. Un agent peut percevoir concomitamment le socle, le bloc 1, le bloc 2 et le DEPREP et cumuler ainsi une prime de 25 000 euros, tandis qu'un autre percevra un montant bien moins élevé. Il s'agit pourtant de deux agents de la fonction publique exerçant la même fonction.

M. Coudroy souligne qu'il existe aujourd'hui aussi des écarts importants entre les primes qui sont versées au titre de la PPRS.

Le passage au RIFSEEP se traduit d'abord pour le CNRS par une augmentation des moyens à répartir. Avec ces moyens en plus, il a fait le choix d'un rééquilibrage de la moyenne de ce qui est versé aujourd'hui aux agents, dans les compléments de PPRS entre le siège, les délégations régionales et les unités, dans le but de combler progressivement un déséquilibre qui est historique. Pour effectuer cette correction, le CNRS devait disposer d'une rallonge budgétaire qui a été confirmée. L'augmentation pour les agents du siège sera inférieure à celle que l'on observera pour les agents travaillant en délégation, qui sera elle-même inférieure à celle des agents affectés dans les unités.

Par ailleurs, les directeurs d'unité bénéficient actuellement d'une ISFIC, ce qui n'est pas le cas des administrateurs de laboratoire. Par conséquent, le CNRS se saisit de l'occasion du passage au RIFSEEP pour valoriser un certain nombre de fonctions d'administrateur de laboratoire. Cette note ne prétend pas résoudre toutes les inégalités ou atteindre les taux des ITRF ; il s'agit uniquement de combler une partie des écarts.

Mme Tack demande que la direction du CNRS détaille les montants car elle estime que les éléments présentés ne sont pas suffisants. Le CT doit disposer de données factuelles.

Certes, la direction va valoriser des administrateurs de laboratoire mais cette valorisation semble être très limitée. Globalement, certains vont percevoir des miettes, tandis que d'autres vont continuer à voir leurs primes augmenter. Le RIFSEEP est un dispositif fonctionnant à plusieurs vitesses. La direction pense satisfaire les agents au motif qu'ils sont ignorants de ce qui se passe en réalité. Les agents de la catégorie C bénéficieront d'une revalorisation très limitée mais les organisations syndicales ne peuvent pas les alerter car la direction ne leur donne aucun chiffre.

Personne ne prétend que la PPRS est un système satisfaisant. Le SNTRS-CGT demande depuis longtemps une hausse de 30 % de la rémunération des agents qui soit intégrée aux salaires. La question de la rémunération affecte directement la vie des agents dans les laboratoires. Qui plus est, la direction a fait figurer le RIFSEEP dans sa démarche sur la qualité de vie au travail !

Selon **M. Coural**, être mieux payé constitue un élément positif dans la relation de tout agent avec son employeur. Quoi qu'il en soit, la question de la répartition des enveloppes n'est pas de la compétence du CT. Il rappelle qu'il convient de poursuivre le débat sur les grandes orientations.

Mme Caron demande des précisions concernant les blocs : chacun pourra-t-il être modulé séparément des autres par décision de la DRH ?

M. Coural le confirme. Le CT est consulté sur les grandes orientations et non pas sur les barèmes.

Les blocs sont indépendants les uns des autres. C'est un avantage pour le CNRS de ne plus avoir à demander à une autre administration de faire évoluer les barèmes. Le socle et le bloc 1 correspondent à l'immense majorité de la dépense. Pour une fraction très minoritaire, une distinction est faite en fonction de la réalité des fonctions des uns et des autres. La direction du CNRS est en train de travailler à une proposition pour les responsables de plateformes techniques. Le CT serait alors consulté sur le principe de l'entrée de cette catégorie. En revanche, la somme consacrée relève de la responsabilité de l'administration

Au nom du SNIRS CFE-CGC, **Mme Labbé** donne lecture de la déclaration suivante :

"Le SNIRS, fidèle à ses précédentes déclarations, souhaite des mesures plus équitables avec une meilleure répartition.

Nous continuons à dénoncer le caractère anormal des différences de primes entre les agents des EPST et ceux des corps/grades équivalents dans les universités et l'éducation nationale.

En interne au CNRS, une démarche qui profite à tous et améliore la fluidité des carrières est souhaitable.

Or, la volonté de l'établissement est visiblement d'attirer des hauts cadres d'autres administrations, au détriment des autres catégories.

Nous souhaitons que le CNRS valorise l'ensemble des collègues de l'établissement plutôt que de soutenir plus spécifiquement une catégorie de hauts cadres.

D'autre part, nous répétons que les chercheurs (soit 11 106 personnes au bilan social 2015) ne bénéficient à ce jour d'aucune revalorisation indemnitaire.

Nous avons porté récemment ces revendications au ministère dans un courrier et continuerons à défendre, comme nous le faisons depuis le début, plus d'équité dans la répartition des primes.

Cette démarche de répartition totalement déséquilibrée va accentuer la fracture entre les catégories et accentuer le malaise ressenti au sein des laboratoires.

Enfin, puisque le RIFSEEP favorise une meilleure transparence, nous demandons que les montants alloués au titre des blocs 2 et 3 et CIA fassent l'objet d'une publication officielle et détaillée."

Par ailleurs, Mme Labbé annonce que le SNIRS CFE-CGC a transmis un certain nombre de propositions d'amendements à la note de gestion.

M. Coural assure que les règles de gestion et les barèmes seront publiés au Bulletin Officiel.

Il rappelle que le dialogue social prévoit des réunions, telles que les DRH-OS par exemple, dont les ordres du jour permettent d'aborder les questions indemnitaires en profondeur. Il est envisageable d'y dresser un bilan de la politique indemnitaire et d'y présenter les évolutions. Il s'agit d'un exercice distinct de celui du CT. Il convient de respecter les compétences du comité.

S'agissant des propositions d'amendement, M. Coural explique qu'il n'est normalement pas possible d'examiner des amendements dans la mesure où le CT a vocation à se prononcer sur les grandes orientations et non pas sur le texte lui-même. Les propositions d'amendement n'ont donc pas d'objet. Néanmoins, la direction est prête à organiser une discussion et à indiquer les amendements que l'administration peut reprendre à son compte.

M. Coural propose de passer en revue les demandes d'évolution du texte formulées par Sud Recherche EPST et le SNIRS CFE-CGC.

- *SNIRS CFE-CGC : amendement n° 1 : au 7^e alinéa du I : principes généraux : supprimer "corps des chercheurs" et remplacer par "Ce dispositif est également applicable au corps des chercheurs qui bénéficieront d'une IFSE équivalente au corps des IRHC du groupe 1".*
- *Sud Recherche EPST : amendement n° 1 : au 7^e alinéa du I, supprimer "aux contractuels du CNRS" et ajouter un alinéa ainsi rédigé "les agents contractuels sont classés dans le groupe de fonctions correspondant aux fonctions qu'ils exercent et perçoivent le socle correspondant au grade qu'ils auraient vocation à détenir s'ils étaient titularisés. Les contractuels exerçant des fonctions de recherche sont classés à l'identique des chercheurs titulaires".*
- *Sud Recherche EPST : amendement n° 2 : au 7^e alinéa du I, supprimer "aux fonctionnaires appartenant aux corps des chercheurs" et ajouter un alinéa ainsi rédigé "les fonctionnaires appartenant aux corps des chercheurs perçoivent une IFSE identique calculée à l'identique des ingénieurs de recherche hors classe du 1^{er} groupe de fonctions."*

M. Coudroy confirme que l'arrêté interministériel mentionne bien les chercheurs dans la liste des corps exclus du RIFSEEP. Ce texte interdit donc de les faire figurer dans le champ d'application du régime. Il s'agit d'une impossibilité purement juridique.

Le RIFSEEP est un régime qui ne porte que sur des fonctionnaires dans les corps listés par son champ d'application défini par décret. Par construction, les contractuels ne se trouvent pas juridiquement dans son champ d'application. Une circulaire CNRS ne peut donc pas les mentionner.

En revanche, dans la mesure où le barème pour les contractuels applicable au CNRS est calé sur la grille et le taux moyen de PPRS, le souhait de la direction est de répercuter les augmentations portées sur les personnels ingénieurs et techniciens. A défaut de reprendre l'amendement pour des raisons juridiques, l'idée est bien d'aboutir à un résultat similaire.

Mme Caron note qu'il est prévu de revaloriser le régime indemnitaire des agents contractuels. Elle souhaite savoir sur quelle enveloppe budgétaire ces nouvelles dépenses seront prélevées et à combien cette hausse est estimée.

M. Coudroy indique que cette dépense est déjà prévue dans les 15 M€. La hausse respectera un principe d'équité.

- *Sud Recherche EPST : amendement n° 3 : supprimer le 10^e alinéa du I.*

M. Coudroy indique qu'il n'est pas possible de modifier le décret.

Selon **M. Coural**, une telle décision serait incompréhensible pour les agents concernés. L'objectif est d'augmenter les feuilles de paie.

M. Vezzu partage cet objectif. Supprimer la possibilité de cumuler ces primes n'est acceptable que si les autres amendements proposés sont appliqués.

- *SNIRS CFE-CGC : amendement n° 2 : au 5^e alinéa du II-A : remplacer "groupe 2" par "groupe 1".*

M. Coural rappelle que des discussions avaient porté sur une éventuelle restructuration du corps des AI de un à deux grades mais que le choix de ministère a consisté à s'en tenir à un seul grade. Le CNRS a néanmoins l'intention d'ouvrir l'espace de rémunération indemnitaire supérieur au groupe 1 des assistants ingénieurs. Pour ce faire, il conviendra de mener au préalable une discussion sur les critères à retenir pour le passage du groupe 2 au groupe 1. La direction est d'accord sur le principe mais les modalités ne sont pas arrêtées. La direction ne souhaite donc pas retenir ces propositions.

- *SNIRS CFE-CGC : amendement n° 3 : au 6^e alinéa du II-A : remplacer "groupe 2" par "groupe 1".*
- *Sud Recherche EPST : amendement n° 4 : au 6^e alinéa du II-A : remplacer "groupe 2" par "groupe 1".*

Mme Jallut indique que les ATRP1 sont dans le groupe 1, tandis que les ATR et les ATRP2 sont dans le groupe 2. L'amendement conduirait à regrouper tous les ATR dans un même groupe.

M. Coural souligne que la hiérarchie des grades ne doit pas être totalement perturbée par le RIFSEEP. Dans un souci de compromis, la direction accepte de classer les ATRP2 dans le groupe 1.

- *Sud Recherche EPST : amendement n° 5 : au 1^{er} alinéa du III-1, supprimer "fixé conformément à la décision...".*

M. Coural rappelle que les décisions fixant les socles seront publiées. Le CNRS n'a pas l'intention de les faire évoluer et souhaite concentrer les marges de manœuvre sur la dimension de la technicité et de l'expertise. Quoi qu'il en soit, l'ensemble des barèmes figurent dans la note. La direction ne souhaite pas reprendre cette proposition.

- *SNIRS CFE-CGC : amendement n° 4 : paragraphe III-A-2 technicité et expertise : remplacer les montants du tableau par la proposition SNIRS ci-dessous :*

259,47 - 237,51 - 180,63 - 194,10 - 150,63 - 143,27 - 155,56 - 134,85 - 122,15 - 105,44 - 108,08 - 83,74 - 81,20

Mme Labbé rappelle que le SNIRS CFE-CGC a fait remarquer à plusieurs reprises lors de réunions précédentes avec la direction, que les écarts entre les plus hauts et les plus bas traitements au CNRS étaient énormes et se traduisaient sur le terrain par des dysfonctionnements et des rivalités entre catégories. M. Coudroy avait d'ailleurs indiqué qu'il était conscient de cet état de fait et que si l'on avait la possibilité de réajuster les inégalités, on le ferait. Or, la répartition des primes était une occasion de le faire, alors pourquoi n'y a-t-on pas songé et au contraire, propose-t-on des primes pour les ingénieurs de recherche bien au-dessus du minimum ministériel et bien en dessous pour les autres catégories ? L'amendement proposé par le SNIRS CFE-CGC ne fait perdre d'argent à personne et lisserait cette inégalité.

M. Coudroy répond que le passage au nouveau système n'a pas donné lieu à un alignement de l'ensemble des anciens taux moyens de gestion de PPRS entre les corps d'IT en raison notamment de son coût, de la complexité technique de la bascule, et de la priorité donnée au rééquilibrage entre les dotations des unités, des délégations régionales et du siège. Cela n'empêche en rien de faire évoluer cette situation à l'avenir en fonction des crédits disponibles.

Mme Labbé indique que les montants proposés correspondent aux minimums ministériels auxquels une hausse de 9 % a été appliquée pour l'ensemble des catégories. Cette hausse permet de lisser les inégalités entre les ingénieurs de recherche et les autres catégories.

M. Coural indique que cette disposition conduirait à faire perdre de l'argent aux cadres par rapport à la situation actuelle. Le montant de leur prime est lié à leur grade via le taux moyen de PPRS.

Mme Labbé assure qu'il est impossible de faire perdre de l'argent à qui ce soit en appliquant la hausse proposée pour les IR qui est de 9 %.

M. Coural signale que ce calcul se base sur les barèmes de gestion ministériels. Or, ils n'ont pas été mis au point pour les personnels ITA mais pour les ITRF et il existe des écarts considérables si l'on regarde la part consolidée dans le barème en fonction des corps. Comment pourrait-on justifier que la rémunération d'un IR ne soit consolidée qu'à 50 % par le barème de gestion ministériel ?

Mme Labbé assure que les écarts proposés sont très limités.

M. Coural rappelle que pour les ingénieurs d'études, plus de 80 % avaient été consolidés dans le barème ministériel. Le ministère n'a pas la même répartition d'IR et d'IE que le CNRS. Son cœur de cible étant les IE, il a décidé de moins bien garantir les IR. Il ne faut pas appliquer aux personnels ingénieurs et techniciens du CNRS des socles conçus sur un modèle différent. La direction ne va pas conserver cette proposition. Le système proposé par le CNRS est homogène. Il a pris les répartitions actuelles et a augmenté du même pourcentage l'ensemble de la structure indemnitaire. Les équilibres sont donc préservés. Les progressions sont équitablement réparties. Personne ne perd de l'argent. La solution proposée par le ministère conduisait à ce que certains perdent beaucoup plus que d'autres.

Mme Caron estime que le CNRS aurait pu retenir la solution choisie par l'INSERM, laquelle repose sur un seul socle indemnitaire, sans blocs. Elle est plus simple et ne privilégie pas ceux dont les primes sont déjà les plus élevées.

M. Coudroy ajoute que les chiffres proposés ne peuvent pas être retenus. Cela étant, cette proposition équivaut à un alignement des taux moyens de PPRS. Au moment de la bascule, le CNRS ne s'est pas placé dans l'optique d'un rééquilibrage entre les taux moyens de PPRS. Cependant, le souhait du CNRS est d'avoir une politique salariale plus dynamique qu'elle ne l'a été par le passé.

Le fait de bénéficier d'une enveloppe supplémentaire à l'occasion du passage au RIFSEEP et d'espérer pouvoir maintenir le même calibrage l'année suivante représente autant de jalons pour aller dans ce sens. Même si, à l'instant T, le rééquilibrage ne correspond pas à un alignement des taux moyens de PPRS, l'objectif est bien de poursuivre l'idée d'un rattrapage salarial dans la durée. La direction ne prétend pas avoir sanctuarisé cette situation de fait entre les taux moyens de PPRS et il conviendra d'aborder à nouveau ces questions à l'occasion de rallonges budgétaires futures.

S'agissant des deux ou trois cas où des socles ministériels de gestion ne seraient pas atteints en totalité au CNRS au moment de la bascule, l'objectif des phases suivantes est bien de les atteindre. Il s'agit du début d'une dynamique.

Mme Caron note que le sujet est avant tout d'ordre budgétaire. En 2018, le CNRS devra disposer de 14,7 M€. Pour poursuivre cette politique, des moyens supplémentaires seront nécessaires.

M. Coudroy en convient. L'objectif consiste à demander l'obtention d'une enveloppe de 15 M€ en année pleine au ministère. Le CNRS fera valoir que le compte n'y est pas encore, malgré ce complément de 15 M€ et qu'une nouvelle rallonge sera la bienvenue. Ces sujets relèvent d'arbitrages politiques plus globaux.

Mme Caron demande si l'objectif sera alors d'augmenter le bloc 1.

M. Coudroy explique que la hausse du bloc 1 peut faire partie des éléments à discuter dès lors que le CNRS perçoit une rallonge substantielle. La priorité est déjà de consolider l'existant. Il s'agit d'une question de disponibilité budgétaire et de choix politiques.

- *SNIRS CFE-CGC : amendement n° 5 : au III-A-3-c montants :*
 - o *remplacer 1 400 par 1 050 ;*
 - o *remplacer 900 par 650 ;*
 - o *remplacer 800 par 600 ;*
 - o *remplacer pour l'emploi d'administrateur de laboratoire, le montant "annuel" par mensuel et supprimer "est déterminé en fonction du nombre d'ETPT dans l'unité et du volume de crédits gérés".*
- *SNIRS CFE-CGC : amendement n° 6 : au III-A-4-b degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (DEPREP) : remplacer tous les montants par 410 euros.*
- *Sud Recherche EPST : amendement n° 6 : amendement composite :*
 - o *au tableau du III-A-1, remplacer toutes les sommes par "381 €" ;*
 - o *au tableau du III-A-2, remplacer toutes les sommes par "211 €" ;*
 - o *au III-3, supprimer tout sauf le premier alinéa ;*
 - o *supprimer le III-4 ;*
 - o *supprimer le III-C-1 (plus nécessaire) ;*
 - o *supprimer le III-C-2 (plus nécessaire).*
- *Sud Recherche EPST : amendement n° 6-bis : amendement composite :*
 - o *au tableau du III-A-2, remplacer toutes les sommes par respectivement, de IR-G1 à ATR-G2 : 212 €, 242 €, 327 €, 366 €, 402 €, 406 €, 441 €, 443 €, 453 €, 459 €, 473 €, 475 €, 477 € ;*
 - o *au III-3, supprimer tout sauf le premier alinéa ;*
 - o *supprimer le III-4.*
- *Sud Recherche EPST : amendement n° 7 : dans le tableau du IV-4, remplacer tous les montants par "0 €".*

M. Coural explique que la direction ne souhaite pas retenir des amendements qui comportent des montants en euros. L'amendement proposé par le SNIRS CFE-CGC conduit à réduire la rémunération de certains agents. Il convient de souligner que le montant était un plafond. Il serait difficile d'expliquer à un agent que sa prime va diminuer en raison d'un changement de règles juridiques.

M. Geoffroy demande si les montants mentionnés en page 6 de la note sont bien des plafonds, en plus de l'IFSE.

M. Coural indique que ces montants remplacent l'IFSIC.

- *SNIRS CFE-CGC : amendement n° 6 bis : ajouter "la liste des montants alloués par service fera l'objet d'une publication officielle".*

M. Coural propose de retenir cette proposition.

- *SNIRS CFE-CGC : amendement n° 7 : au IV-B – Procédure, rajouter "les montants annuels globaux perçus par les bénéficiaires du CIA feront l'objet d'une harmonisation au niveau central".*

M. Coural rappelle que l'objectif est de réduire les écarts entre les attributions de parts variables. Les écarts actuels, fruits de l'histoire, sont excessifs. Il faut faire plus pour ceux qui ont moins.

Mme Tack cite un paragraphe de la page 7 qui explique de quoi sera composée la garantie indemnitaire : *"Le montant mensuel de la somme des primes et indemnités perçues par l'agent avant la mise en œuvre du RIFSEEP ayant la même nature et non exceptionnelles, appelé "garantie indemnitaire", est maintenu s'il demeure supérieur au montant de l'IFSE déterminé en application des règles fixées au A ci-dessus et jusqu'à ce que l'agent change de fonctions même si cela n'emporte pas changement de groupe de fonctions".*

Mme Tack estime que cette formulation est suffisamment vague. En réalité, il s'agit d'une déclinaison de l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. Celui-ci précise que *"Lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 2".*

Cet article précise bien que l'IFSE peut intégrer de nombreux éléments, à l'exception du versement à caractère exceptionnel. À quoi correspondront de tels versements? Au lieu de reprendre cette formulation, la direction du CNRS parle de primes "non exceptionnelles". Le caractère non exceptionnel des primes correspond aux suppléments de PFI, de PPRS et d'autres primes. Or, la direction ayant affirmé qu'elle ne baisserait pas les montants perçus, elle va intégrer des primes à caractère exceptionnel dans l'IFSE. Ce fonctionnement est contraire à ce que stipule l'article 6.

M. Coural affirme que le caractère exceptionnel concerne la garantie et non l'IFSE nominale.

Mme Tack assure qu'il n'est pas possible d'intégrer des primes à caractère exceptionnel dans l'IFSE. L'article 6 indique bien qu'au moment où s'applique le décret, l'IFSE ne peut intégrer des primes à caractère exceptionnel.

Mme Jallut précise que cet article est expliqué par la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP qui précise que le régime introduit des garanties dont celles prévues à l'article 6. Lors du passage au nouveau régime, les agents ne peuvent pas percevoir moins au travers du calcul de leur IFSE que ce qu'ils percevaient auparavant, sauf ce qui correspondait à des versements exceptionnels. Cet article ne dit pas que l'IFSE ne comporte pas d'éléments exceptionnels. Il convient de comparer ce que percevait l'agent à l'instant T.

Mme Tack n'est pas d'accord. Elle assure que l'IFSE ne comprend pas ce qui est versé à titre exceptionnel. Ces éléments doivent être versés au CIA.

M. Jallut indique que l'article 6 concerne la garantie et non le calcul de l'IFSE.

Mme Tack demande à la direction du CNRS de définir la notion de "versement exceptionnel".

M. Coural précise qu'il s'agit des compléments de PPRS et de PFI.

Mme Tack signale que des compléments de PPRS vont être intégrés à l'IFSE. Or, l'article 6 précise que l'IFSE ne doit pas comprendre des versements à caractère exceptionnel.

M. Coural assure que l'article 6 porte sur la garantie.

Mme Tack affirme que ces éléments doivent être pris en compte dans le CIA. L'INSERM a défini d'une manière différente la récurrence de ce qui relève d'un caractère exceptionnel. La définition du CNRS de l'exceptionnel ne cadre pas avec ce qui est versé dans la garantie.

M. Coural explique que selon la circulaire du 5 décembre 2014, "*l'article 6 garantit aux personnels le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP*". En outre, il existe un montant minimum fondé sur le grade en dessous duquel il n'est pas possible de descendre. Sont notamment exclus de la détermination de ce montant les versements exceptionnels liés à la manière de servir. Ce fonctionnement porte sur la garantie indemnitaire (fiche paie 18-29).

Par ailleurs, l'IFSE est reporté sur la fiche paie 17-93. Il convient de comparer le montant de l'IFSE, défini selon des règles spécifiques qui sont différentes de celles de la garantie, à la garantie. Si l'IFSE est supérieure à la garantie, le CNRS sert l'IFSE. Si la garantie est supérieure à l'IFSE, le CNRS sert la garantie.

Il s'agit de deux modalités différentes de détermination de deux éléments différents. Il convient de comparer les montants. Le CNRS doit servir le montant le plus important des deux. Ces deux modalités sont distinctes.

Mme Jallut ajoute que ces modalités sont définies dans deux articles différents :

- l'article 1 pour l'IFSE ;
- l'article 6 pour la garantie.

Mme Caron signale qu'à la bascule, on ne peut pas intégrer à l'IFSE les versements à caractère exceptionnel.

M. Coudroy indique que le montant de complément PPRS peut ne pas entrer entièrement dans le plafond du CIA. Cette partie sera basculée dans le DEPREP et ne sera pas prise en compte dans la garantie. Par conséquent, il est faux de prétendre que la garantie va consolider les compléments de PPRS.

Mme Tack assure que le CNRS prend le risque d'être dans l'illégalité dans sa manière d'appliquer le RIFSEEP. La base de l'IFSE est consolidée, comme le précise l'article 6.

M. Coural signale que le calcul du montant de l'IFSE est précisé par l'article 2.

M. Coudroy explique que dans le régime actuel, des pratiques de certains laboratoires peuvent consister en une rotation dans le versement de primes aux personnels ingénieurs et techniciens. Un agent n'a donc pas vocation à percevoir son complément chaque année et le montant de sa prime peut être inférieur d'une année sur l'autre. Dans le nouveau régime, avec l'IFSE et le CIA, ce phénomène peut se produire : un agent qui touchait un complément de PPRS dans un laboratoire pratiquant la rotation avant le passage au RIFSEEP, pourrait ne rien percevoir au titre du CIA. Cette situation engendre une baisse mais elle ne provoque aucune perte par rapport à ce qui se serait passé dans le passage au RIFSEEP.

Le caractère variable du complément de PPRS, qui devient le CIA, peut donc se traduire par une baisse. Cependant, dans la façon d'opérer la bascule, le CNRS fait en sorte que personne ne perde.

Mme Caron considère que ce fonctionnement est discriminatoire. Le complément de PPRS qui ne peut pas être pris en compte dans le CIA est transféré dans le bloc 3. Les agents qui toucheront le DEPREP ne seront pas soumis à la règle que vient d'exposer M. Coudroy. La PPRS complémentaire sera pérennisée.

M. Coudroy explique qu'avec la bascule, entre un agent qui ne perçoit pas la part du DEPREP et un agent qui en reçoit une, l'un d'eux verra son ancien complément de PPRS logé en partie dans l'IFSE

et pas l'autre. Il existera alors deux options : la première sera de ne pas retenir la partie qui dépasse le plafond tandis que la seconde consistera à consolider cette partie dans l'IFSE.

Les deux options n'ont pas les mêmes conséquences. Dans la première, tout ce qui était variable reste variable. Ainsi, avec le passage au RIFSEEP, l'agent perdra de l'argent, car les personnes connaissant ces niveaux de complément de PPRS ne voient pas cette prime varier d'une année sur l'autre. De facto, comme l'a souligné M. Coural, ce qui se retrouve en gestion dans les compléments de PPRS valorise l'exercice de certaines fonctions.

Mais si l'on considère que les agents ne doivent rien perdre, il convient d'inscrire dans l'IFSE via le DEPREP une partie variable qui relevait auparavant du complément de PPRS. La direction du CNRS a fait ce choix. En voulant garantir que l'agent ne perd rien, il est nécessaire de consolider dans l'IFSE une partie de l'ancien complément de PPRS.

Mme Tack déplore que la notion de "versement à caractère exceptionnel" ne soit pas définie. Le principe retenu conduit à appliquer de manière inégalitaire le passage au RIFSEEP, en introduisant une exception à la règle qui ne bénéficiera qu'à certaines fonctions et pour certains agents. Ce choix induit un traitement inégalitaire et contraire à l'article 6.

Le choix du CNRS conduit à discriminer 99 % des agents pour en privilégier une centaine, en dehors de toute règle. Le CNRS aurait pu retenir comme principe que le caractère exceptionnel correspond à une occurrence de 2, 3 ou 4 ans de complément de PPRS perçu. Ce montant serait alors intégré à l'IFSE. La population qui bénéficie du dispositif intégrerait les 100 agents en question. Sous couvert que personne ne doit perdre, l'administration pénalise la grande majorité des agents et applique un régime de faveur à une petite population.

M. Coudroy assure qu'il est faux d'affirmer que l'administration viole le droit. Il convient de distinguer l'IFSE et la garantie. Le montant de complément de PPRS qui se retrouve dans le DEPREP ne fait pas partie de la garantie. Le décret est respecté.

Le décret ne dit pas comment passer au RIFSEEP ; il autorise à inventer son propre régime indemnitaire. Le CNRS aurait pu inventer un régime sans socle. Le minimum réglementaire pour la prise en compte du grade au moment de la bascule est sans commune mesure avec le socle mis en place. Le choix du CNRS a été de garantir que personne ne perdrait. Le régime est lisible autant que possible par rapport à l'existant.

Il n'y aura pas d'acte d'appréciation au moment de la bascule pour le positionnement de la personne. Dans les autres administrations, le passage au RIFSEEP a engendré de nombreux débats pour savoir si untel devait être classé en groupe 1 ou 2. Ce fonctionnement a engendré beaucoup d'inégalités et de ressentiments.

Le CNRS a inventé un système dans lequel aucune question ne se pose au moment de la bascule. En s'en tenant au décret, il serait possible de mettre en place 14 000 cotations individuelles mais le CNRS a fait un autre choix, avec la création d'un socle. Il faut mesurer l'écart entre le décret et la proposition du CNRS.

La direction du CNRS n'a jamais affirmé que le RIFSEEP était un régime idéal pour résoudre tous les problèmes mais le passage à ce régime est accompagné de 15 M€. Même si le système n'est pas parfait et même si certains effets sont limités par des aménagements, le CNRS garantit une sécurité pour chaque agent avec cette bascule automatique. De plus, la rallonge permettra de s'assurer qu'aucun ne perdra. Le CNRS engagera un rééquilibrage face à une situation qui est le fruit de l'histoire. Il assume le fait qu'aucun agent ne verra sa rémunération baisser avec le passage au RIFSEEP.

M. Coudroy rappelle que le vote du CT porte sur les grandes orientations et les critères de répartition.

M. Coural propose de mettre au vote la note de gestion en tant qu'elle fixe les grandes orientations et les critères de répartition. La présentation sera annexée au compte rendu, car elle dégage les principes sur lesquels le CT est appelé à se prononcer.

M. Coudroy soumet aux voix la note de gestion intégrant les modifications sur le corps des ATR et sur les personnes compétentes en radioprotection.

Avis sur le projet de note de gestion relative au Rifseep des ingénieurs et techniciens du CNRS ainsi amendée :

FAVORABLE : 3 (2 SGEN-CFDT, 1 SNIRS CFE-CGC)

DEFAVORABLE : 7 (2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis défavorable.

3. AVIS SUR LE PROJET D'ARRÊTÉ D'ADHÉSION DES CORPS DES INGÉNIEURS ET TECHNICIENS DU CNRS AU RIFSEEP

M. Coudroy propose de soumettre au vote l'arrêté en trois temps : l'article 1 (adhésion), l'article 2 (rétroactivité), et l'arrêté dans son ensemble.

Avis sur l'article 1 :

FAVORABLE : 3 (2 SGEN-CFDT, 1 SNIRS CFE-CGC)

DEFAVORABLE : 7 (2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis défavorable.

Avis sur l'article 2 :

FAVORABLE : 4 (2 SGEN-CFDT, 1 SNIRS CFE-CGC, 1 SNPTES)

DEFAVORABLE : 4 (3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

ABSTENTION : 2 (2 SNCS-FSU)

Cette proposition recueille un avis réputé avoir été donné.

Avis sur le projet d'arrêté d'adhésion des corps des ingénieurs et techniciens du CNRS au RIFSEEP :

FAVORABLE : 3 (2 SGEN-CFDT, 1 SNIRS CFE-CGC)

DEFAVORABLE : 7 (2 SNCS-FSU, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis défavorable.

Mme Tack annonce que le CT s'est prononcé contre l'arrêté sur le RIFSEEP.

Mme Caron ajoute que le CT a approuvé une motion demandant une augmentation des primes de manière rétroactive au 1^{er} janvier 2017.

4. AVIS SUR LE PROJET DE DÉCISION PORTANT MISE EN ŒUVRE DE LA DÉCISION DU 26 AVRIL 2016 RELATIVE AUX CONDITIONS ET MODALITÉS D'UTILISATION DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Mme Jallut explique que la décision du 26 avril 2016 du MENESR renvoie le soin à chaque directeur d'établissement de fixer les conditions et modalités d'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les organisations syndicales. Par une circulaire du 29 novembre 2016, le ministère a invité les établissements publics à soumettre cette décision en CT.

La décision du CNRS reprend les dispositions de l'accord précédent, avec l'ajout de la mise en place d'un lien hypertexte sur le site de la DRH. La modification principale figure à l'article 1^{er} et concerne l'élargissement du périmètre des bénéficiaires à toutes les organisations syndicales de fonctionnaires légalement constituées du MENESR.

M. Monfort rappelle que toute personne inscrite sur les listes de diffusion a le droit de se désabonner mais qu'il avait été convenu d'une remise à plat de ces listes en réincorporant les personnes qui s'étaient désabonnées au moment des élections qui ont lieu tous les 4 ans. Il serait opportun de suivre cette procédure en amont des prochaines élections professionnelles..

M. Coural demande s'il s'agit de reprendre les listes complètes en réintégrant les agents qui se sont désabonnés.

M. Monfort le confirme. Les listes devraient être complètes pour les prochaines élections. Si les personnes veulent se désabonner, elles pourront de nouveau le faire par la suite.

M. Coural prend l'engagement de réinitialiser la totalité des listes de diffusion en amont des prochaines élections, entre septembre et octobre 2018.

Mme Labbé signale que des pare-feux bloquent certains messages dans certaines unités et que des agents ne reçoivent pas les mails.

M. Coural explique que la direction du CNRS dispose de peu de leviers dans ce domaine. Lorsqu'elle souhaite envoyer des informations à l'ensemble des agents par mail, elle rencontre les mêmes difficultés.

Résultat de l'avis :

FAVORABLE : 10 (2 SGEN-CFDT, 2 SNCS-FSU, 1 SNIRS CFE-CGC, 1 SNPTES, 3 SNTRS-CGT, 1 SUD Recherche EPST)

DEFAVORABLE : -

ABSTENTION : -

Cette proposition recueille un avis favorable unanime.

5. QUESTIONS DIVERSES

M. Coudroy annonce que l'administration n'a pas reçu de questions diverses.

Mme Caron indique que le MENESR travaille sur un dossier relatif au transfert de la gestion du paiement des indemnités chômage à Pôle Emploi. La direction du CNRS envisage-t-elle un tel transfert de gestion ?

M. Coural indique que le CNRS a signé une convention de gestion avec Pôle Emploi depuis le début des années 1990. Elle a été renégociée récemment, ce qui a permis de dégager de nouveaux moyens qui ont notamment servi à financer le RIFSEEP. Cette renégociation a permis de revoir à la baisse les dépôts de garantie. De plus, le système de tarification a été modifié, passant d'une

tarification au forfait à une tarification au réel. Ce système est plus intéressant pour le CNRS en termes de facturation. Ces évolutions n'entraînent aucun changement au niveau des droits des agents.

Mme Caron demande s'il est possible que le CT ait copie de cette convention de gestion.

M. Coural refuse. Il s'agit d'une question de gestion interne.

Mme Caron souhaite savoir s'il est possible d'obtenir un bilan sur le nombre de chômeurs indemnisés par le CNRS.

M. Coural explique qu'avec le forfait, il était difficile de concilier les chiffres restitués par Pôle Emploi et le nombre de chômeurs effectivement indemnisés. Avec le nouveau dispositif, le CNRS ne pourra pas savoir s'ils continuent à être indemnisés, mais il sera possible de savoir quels agents ont été mis au chômage.

Mme Caron indique que le projet d'I-Site à Nantes implique un transfert de compétences, notamment en matière de recrutement de personnels contractuels. Dès 2018, une partie de l'université de Nantes deviendra une filiale. Or elle inclut dans son périmètre une dizaine d'UMR sous tutelle du CNRS. D'après ce projet, le CNRS ne disposera plus de visibilité sur son propre personnel.

M. Coudroy propose de relayer cette question au président qui suit ce dossier avec beaucoup d'intérêt. Les agents du CNRS sont employés par le CNRS donc seul le CNRS a autorité sur eux.

Mme Caron se chargera de l'aborder à l'occasion de la prochaine rencontre entre le président et les organisations syndicales.

M. Coudroy en convient. Ce dossier nécessite de rappeler un certain nombre de fondamentaux.

M. Monfort souhaite qu'une concertation soit menée avec la direction sur la mise en place du nouveau système des chargés de recherche et la création des chargés de recherche hors classe, dès la campagne de la rentrée 2017. Il convient de s'accorder sur les procédures à mettre en place et d'informer les agents qu'ils peuvent formuler une demande de promotion dès cette année. M. Monfort estime que les critères du passage hors classe ne devraient pas être déterminés par le Comité national uniquement. Le CT devrait pouvoir intervenir auprès du Comité national afin d'avoir une meilleure visibilité sur cette évolution et qu'elle puisse être opérée dès la rentrée. Pour que le Comité national donne un avis à la session d'automne, les personnes susceptibles de bénéficier de cette promotion doivent envoyer leur dossier dès le mois de juin.

M. Coudroy explique qu'à ce stade, ce dossier n'a pas été encore instruit en interne à la DRH. Il faudra effectivement mener une concertation avec le Comité national et les organisations syndicales. S'agissant du calendrier, il n'y a pas de date butoir au 31 décembre 2017.

M. Coudroy souligne qu'il conviendra de s'entendre sur la doctrine pour un recrutement direct en chargé de recherche hors classe.

M. Coural ajoute que la réunion DRH OS du 9 mai 2017 sera l'occasion de présenter le volet consacré à la mise en œuvre du PPCR de la catégorie A des ingénieurs et techniciens.

Président de séance


Christophe COUDROY

Secrétaire de séance

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Pierre Coural', written in a cursive style.

Pierre COURAL

Secrétaire adjointe de séance

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lise Caron', written in a cursive style.

Lise CARON