

<https://web.sntrscgt.fr/spip.php?article2066>

RIFSEEP : Le ministère abat ses cartes

- ACTUALITES - Dossiers Thématiques - EMPLOIS & SALAIRES - PRIMES ET CARRIERES - RIFSEEP -

Date de mise en ligne : vendredi 17 mars 2017

Copyright © SNTRS-CGT - Tous droits réservés

RIFSEEP : Le ministère abat ses cartes

Objet : passage à un nouveau régime indemnitaire (Rifseep : régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) pour les personnels ingénieurs et techniciens de l'ensemble des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Une réunion de concertation entre les organisations syndicales et la Direction des ressources humaines du Ministère de l'enseignement supérieur et la recherche est prévue le 20 mars 2017. L'ordre du jour porte sur la cartographie, les minima (socle : partie non modulable) et maxima du Rifseep suivant les corps, les grades et l'établissement de rattachement des agents. Cette réunion précède un comité technique qui doit valider le passage au Rifseep pour les personnels ingénieurs et techniciens de la recherche et l'enseignement supérieur.

Si le SNTRS-CGT refuse la mise en place du RIFSEEP qui aurait pour conséquence l'individualisation des primes et la casse de la solidarité entre collègues, nous n'acceptons pas pour autant le statu quo. Dans les organismes de recherche, les primes sont bien en-dessous de la moyenne des autres ministères, dans l'ensemble de la fonction publique d'État, la moyenne des primes est de 6 548 € pour les catégories C (adjoint technique de recherche), de 9 186 € pour la catégorie B et de 22 936 € pour les ingénieurs de l'État.

Les organisations syndicales qui adhèrent au Rifseep, le SGEN-CFDT, le SNPTES et le SNIRS-CGC, se félicitent de l'enveloppe supplémentaire accordée pour le passage au nouveau régime indemnitaire, par le ministère aux organismes, soit disant pour combler le différentiel avec les universités.

Les cartes viennent de s'abattre et nous voyons d'après les documents remis par le Ministère que si une augmentation aura bien lieu, elle est loin de rattraper l'écart avec le reste de la fonction publique et, encore plus scandaleux, elle maintiendra un écart indemnitaire entre les personnels des universités et ceux des organismes, pire cet écart sera inscrit dans les textes ministériels !

Le ministère porte une lourde responsabilité en étant à l'écoute des Directions des organismes de recherche qui veulent tirer vers le bas les montants réservés aux socles pour pouvoir flécher la part la plus importante possible du budget prime sur la partie modulable et non sur la partie fixe et incompressible (le socle).

Ainsi, comme nous le disons depuis le début, ce régime de prime, même s'il augmentera légèrement par rapport à la PPRS existante (socle un peu plus élevé), créera des inégalités croissantes entre les agents sous couvert de management. La partie qui évoluera à la hausse comme à la baisse, sera la partie variable qui dépendra uniquement des critères de management de la hiérarchie sous couvert des fonctions occupées par l'agent.

Il s'agit d'un outil redoutable de gestion des personnels. Les écarts de primes entre les socles et les plafonds réglementaires vont de 5 à 8 fois des adjoints techniques aux ingénieurs de recherche. Rappelons qu'actuellement les écarts entre la PPRS moyenne de référence et celle exceptionnelle de référence vont de 1,71 à 2,8 fois des adjoints techniques aux ingénieurs de recherche.

De plus, le socle ne sera plus revalorisé car il n'est pas indexé sur le point d'indice comme l'était la PPRS. C'est parce que elle n'était pas indexée que la prime de chercheurs est aujourd'hui ridiculement basse.

Ne soyons pas dupes :

La promesse de rattraper les primes des personnels des universités ne sera pas tenue !

RIFSEEP : Le ministère abat ses cartes

Ce nouveau régime de prime particulièrement inégalitaire, ne peut que contribuer à dégrader encore un peu plus l'ambiance de travail dans les laboratoires et les services. Il peut même insidieusement devenir un élément de compétition entre établissements pour attirer les compétences.

Explications des propositions ministérielles :

L'arnaque pour les ingénieurs et techniciens des organismes de recherche.

On pourrait penser qu'il s'agit d'une bonne nouvelle. Le socle qui constitue la partie minimale et non modulable de cette nouvelle prime, est supérieur à la PPRS moyenne de référence dans les organismes (écart entre 2,54 et 24,59 % en vert sur le tableau ci-dessous).

Mais en réalité, les socles des agents des universités sont supérieurs à ceux des organismes pour tous les corps sauf pour celui des adjoints où ils sont identiques. Ces écarts se situent entre 7,03 et 22,3 % selon les corps et les grades (en rouge sur le tableau).

	Socles ministériels de gestion				Plafonds réglementaires			
		G1	G2	G3				
Ingénieurs de recherche	ITRF (a)	8400	7200	6000	max. ISFE	35 700	32 300	29 750
ITA (b)	7051	6468	4906	CIA	6300	5700	5250	
écart en % a,b	19,13%	11,31	22,3					
PPRS*	6876	6268	4756	plafonds	42 000	38 000	35 000	
écart en % b,*	2,54	3,19	3,15					
Ingénieurs d'études	ITRF	5300	4460	3880	max. ISFE	29 750	27 200	23 800
ITA	4625	3750	3625	CIA	5 250	4 800	4 200	
écart en % a,b	14,59	18,93	7,03					
PPRS* 4045	3334	3334	plafonds	35 000	32 000	28 000		
écart en % b,*	14,33	12,47	8,73					
Assistants Ingénieurs	ITRF	3700	3500		max. ISFE	20 400	17 850	
ITA	3375	3125	CIA	3 600	3 150			
écart en % a,b	9,63	12						
PPRS*	2709	2709	plafonds	24 000	21 000			
écart en % b,*	24,59	15,35						

RIFSEEP : Le ministère abat ses cartes

Techniciens de recherche	ITRF (a)	3320	3200	3020	max. ISFE	16 720	14 960	13200
ITA (b)	2875	2625	2500	CIA	2 280	2 040	1 800	
écart en % a,b	15,48	21,9	20,8					
PPRS*	2668	2380	2380	plafonds	19 000	17 000	15 000	
écart en % b,*	7,75	10,29	5					
Adjointes techniques de recherche	ITRF (a)	2210	2160		max. ISFE	11 700	10 800	
ITA (b)	2210	2160	CIA	1 300	1 200			
écart en % a,b	0,00%	0,00%						
PPRS*	2023	2023	plafonds	13 000	12 000			
écart en % b,*	9,24	6,77						

Légende du tableau :

* PPRS moyenne de référence organisme CNRS

écart en % a,b : écart entre les socles proposés par le Ministère pour les universités et les organismes

écart en % b,* : écart entre le socle proposé par le Ministère pour les organismes et la PPRS moyenne de référence au CNRS

Ainsi voici l'équation qui attend les personnels ingénieurs et techniciens des organismes :

socle des organismes < socle des universités (ou égal pour les adjoints)

Il est à noter que la proposition de la Direction du CNRS sur la ventilation de la PPRS dans l'IFSE n'a pas été retenue par le ministère :

PPRS moyenne de référence = 2 /3 socle + 1/3 bloc1 (technicité) , cette équation n'est plus d'actualité puisque le socle proposé par le ministère est supérieur à la PPRS moyenne de référence.

Glossaire :

G1, G2, G3 : les groupes 1, 2, et 3 sont définis à partir des fonctions exercées par les agents. Lors de la mise en œuvre du Rifseep les groupes correspondent aux grades. Pour les Assistants Ingénieurs, un seul grade mais deux groupes qui servent directement au management. Pour les Ingénieurs d'Etudes deux grades après application du PPCR mais trois groupes dans la même perspective de management.

CIA : Complément Indemnitaire Annuel correspond à la partie variable annuelle du Rifseep

IFSE : Indemnités Fonctions Sujétions et Expertise

IFSE : socle + bloc1 (technicité) + bloc 2 (management) + bloc 3 (exposition aux risques)

Socles ministériels de gestion : prime minimale définie par ministère, corps et groupe de fonction

Plafonds réglementaires : IFSE+CIA

PPRS : Prime de Participation à la Recherche Scientifique

PPCR : Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations

Si nous voulons autre chose pour nos rémunérations, il y a urgence à se mobiliser :

- **Nous ingénieurs et techniciens des organismes de recherche demandons à bénéficier d'un régime indemnitaire à la hauteur de celui des autres ministères de la fonction publique.**
- **Nous chercheurs demandons à bénéficier d'un régime indemnitaire au même niveau que les ingénieurs de recherche.**
- **Nous ne voulons pas avoir des primes inférieures aux primes des collègues des universités.**
- **Nous voulons que les budgets alloués par le ministère pour rattraper les écarts de prime entre organismes et les universités soient une réalité et non une annonce de plus !**
- **Nous voulons que les primes soient indexées sur le point d'indice.**
- **Nous ne voulons pas avoir un régime de prime basé sur le management et le traitement inégalitaire entre agents de même corps et grade : ce régime de prime c'est le Rifseep !**

Nous vous proposons de [SIGNER et FAIRE SIGNER autour de vous la PETITION](#) pour demander au secrétaire d'État à l'enseignement supérieur et la recherche de ne pas discriminer les personnels de la recherche et de ne pas mettre en œuvre un tel régime de prime.

NOUS VOUS APPELERONS A UNE MOBILISATION LORS DE LA TENUE DU COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL QUI TRAITERA DU RIFSEEP, DES QUE LA DATE SERA CONNUE.