



**CNRS-INSERM-
INRIA-IRD-INED
IRSTEA**

Le Rifseep pour les chercheurs ?

Chercheurs répartis en groupe de fonction
Modulation des primes par évaluation hiérarchique
Perte d'autonomie
Orientation forcée des thématiques

STOP : Ni Rifseep ni Statu Quo !

Le régime indemnitaire des chercheurs doit être au niveau de celui des fonctionnaires ayant une qualification professionnelle équivalente.

Les primes sont devenues un élément important du salaire des fonctionnaires sauf dans l'enseignement et la recherche. Dans la Fonction publique d'Etat, FPE, et hors enseignants et personnels de la recherche, la part de primes dans la rémunération globale brute est de 20,1% toutes catégories confondues.

Selon le rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations (page 146, Projet de Loi de Finance 2019), en ce qui concerne les catégories d'encadrement et de direction, hors personnels de l'enseignement et de la recherche, cette part s'élève à 44,1% pour un traitement indiciaire mensuel brut moyen de 4204€. **Pour les catégories A+ de l'enseignement supérieur et de la recherche, cette part atteint péniblement les 11,2%** pour un traitement indiciaire mensuel brut moyen de 3914€. Un exemple parmi les 7 organismes nationaux de recherche (EPST) : les primes des chercheurs du CNRS, tous corps confondus, tourne autour de 10,4% pour un traitement indiciaire brut moyen de 3994€. **51% des chercheurs du CNRS touchent moins de 1000€ de prime par an, 73% moins de 2000€. A l'Inserm, ils sont 60% à toucher moins de 1000€ de prime par an et 82% moins de 2000€.**

La comparaison, avec d'autres catégories A de la Fonction publique, confirme la situation dégradée de la rémunération des chercheurs. Pour les Ingénieurs de l'Etat et assimilés dont le niveau de recrutement est équivalent au master, la part de primes est de 37,2% et le traitement indiciaire mensuel brut moyen de 2730€. Ce qui fait que les ingénieurs de l'Etat ont en moyenne une rémunération mensuelle nette globale de 500€ supérieure à celle des chercheurs du CNRS et de l'Inserm. Pour les cadres attachés et inspecteurs principaux recrutés au niveau bac +3, la part de primes est de 33,2% et le traitement indiciaire mensuel brut moyen de 3111€, ces personnels touchent une rémunération nette mensuelle en moyenne supérieure de 1100€ par mois à celle des chercheurs du CNRS et de l'Inserm.

La cour des comptes précisait dans un rapport de 2015 : alors que le traitement indiciaire annuel moyen pour l'ensemble « enseignement supérieur, recherche et assimilés » est inférieur de 2 000 € au traitement indiciaire moyen des corps de catégorie A+, **« la rémunération totale est inférieure de plus de 21 000 € à la rémunération moyenne (ESR incluse), compte tenu de l'écart très important induit par les primes. »**

Aussi, l'Etat ne peut plus différer l'ouverture du chantier de la revalorisation du régime indemnitaire des chargés de recherche (CR) et des directeurs de recherche (DR) des organismes nationaux de recherche (EPST) d'autant que les négociations en cours sur les retraites laissent entendre que les primes pourraient intervenir dans le calcul des pensions. Vu la faiblesse de leur régime indemnitaire, les chercheurs seraient alors fortement pénalisés.

La Direction du CNRS, chef de file pour le Ministère, a déjà fait ses préconisations auprès de sa tutelle.

Etant le plus gros établissement en termes d'effectifs de chercheurs, le CNRS s'est placé comme chef de file auprès du ministère sur la question, pour l'ensemble des EPST. Les autres organismes ont choisi de se calquer sur ses propositions.

Lors d'une réunion avec la Direction des ressources humaines le 28 mars 2019, la Direction du CNRS a présenté aux organisations syndicales ses préconisations auprès du MESRI : l'adhésion des chercheurs au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, (**Rifseep**). La Direction a néanmoins précisé que la décision politique n'avait pas encore été prise, l'arbitrage budgétaire devant avoir lieu en juillet dans le cadre du projet de loi de finances de 2020.

Sous forme orale, la Direction du CNRS a donné les lignes directrices de sa vision du nouveau régime indemnitaire pour les chercheurs :

Une première prime, l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (**IFSE**) dépendra du niveau de difficulté et de responsabilité du poste, avec des montants planchers et plafonds fixés par arrêtés ministériels selon des groupes

de fonctions. Ces planchers et plafonds n'ont guère de sens en soi : ce sont les montants minimaux ou maximaux servis en fonction des disponibilités budgétaires au niveau ministériel et surtout au niveau de chaque établissement ; ils déterminent le montant de primes pour chaque corps et pour chaque groupe de fonctions. Pour la catégorie A, 4 groupes sont censés définir l'ensemble des fonctions exercées par les personnels.

Pour les chercheurs, la Direction du CNRS envisage deux étages dans l'IFSE :

- un socle dit recherche correspondant à la **prime de recherche** + l'Indemnité forfaitaire personnel enseignant (IFPE) + l'indemnité de résidence. La plus grande part de l'enveloppe indemnitaire destinée aux chercheurs abonderait ce socle.
- un étage fonctionnel correspondant aux primes ou indemnités spécifiques liées à l'exercice de certaines fonctions telles que l'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (**ISFIC**), la prime aux lauréats des bourses de l'European Research Council (**ERC**), la Prime d'encadrement doctoral et de recherche (**PEDR**), les primes pour sujétions particulières,...

L'ensemble de l'IFSE serait versé mensuellement.

Une deuxième prime tiendrait compte des fonctions et résultats, le complément indemnitaire annuel (**CIA**) censé récompenser l'engagement professionnel sur une année donnée.

Concernant le CIA, la Direction est très laconique sur les modalités envisagées de son versement. Qui déciderait de son attribution et de son montant?

Tout aussi confus sont les périmètres des 4 groupes de fonction. Ils pourraient éventuellement être calés sur les grades au moment du passage au Rifseep, mais il y a 5 grades de chercheurs et non 4 !

Quels sont les dangers de ce régime pour les chercheurs?

Il existe un risque d'orientation forcée des thématiques et de perte d'autonomie de la recherche du fait de la répartition des chercheurs en groupes de fonctions.

La possibilité pour chaque établissement employeur de déterminer sa propre politique indemnitaire accentuerait cette perte d'autonomie en compromettant la cohérence actuelle dans les activités et le fonctionnement des corps des chercheurs des EPST. Elle renforcerait la logique néfaste de concurrence que les politiques de site instaurent entre établissements de recherche et d'enseignement supérieur.

Les groupes de fonctions proposés pour le Rifseep sont inadaptés aux multiples activités des chercheurs. Ils ont été calqués sur des modèles de fonctionnement hiérarchique correspondant à d'autres corps de la fonction publique. Le Rifseep introduit une modulation des primes par évaluation hiérarchique qui est orthogonale à l'évaluation scientifique par les pairs à travers des instances nationales indépendantes des organismes employeurs. Cette spécificité des corps de CR et DR associée au statut actuel de fonctionnaire de l'Etat participe à la garantie de l'indépendance académique liée aux métiers de ces corps.

Il faut ajouter qu'en période de contraintes budgétaires, le montant de l'enveloppe destinée au régime indemnitaire est une variable facile à ajuster. Le Rifseep ouvre la porte à la modulation : à dépense constante si ce n'est réduite, si certains touchent plus, d'autres toucheront nécessairement moins. Rappelons que le Rifseep, est déconnecté de l'Inflation.

Pour le SNTRS-CGT, il est nécessaire de préserver une cohérence des corps de directeurs de recherche et de chargés de recherche et assurer la cohérence de leur carrière et leurs activités. Les chercheurs de différents ministères sont amenés à travailler ensemble dans des laboratoires. Pour cela, une évolution des régimes indemnitaires doit se faire pour l'ensemble de ces corps, qu'ils soient dépendants des différents EPST et donc du MESRI, ou qu'ils soient dépendants d'autres ministères.

Les propositions du SNTRS-CGT : Ni Rifseep, ni statut quo.

La revalorisation des primes des chercheurs est avant tout une question budgétaire, le Ministère doit attribuer à chaque EPST une enveloppe permettant de revaloriser immédiatement la prime de recherche des chercheurs à 30% de la rémunération globale brute.

Le montant de la prime de recherche dans chaque grade devrait être calculé au prorata de l'indice nouveau majoré (INM) des chercheurs du grade.