

<https://web.sntrscgt.fr/spip.php?article2081>

Réunion Direction des ressources humaines et les organisations syndicales du CNRS

- ACTIVITE AU CNRS - REUNIONS ADMINISTRATION -
Date de mise en ligne : mercredi 5 avril 2017

Copyright © SNTRS-CGT - Tous droits réservés

Réunion Direction des ressources humaines et les organisations syndicales du CNRS 29 mars 2017

Participants :

Administration : Pierre Coural (DRH), Hélène Longin (Directrice adjointe), François Gautron et Sébastien Baratin (Service développement professionnel des ingénieurs et techniciens, SDPIT), Martine Jallut et Oriane Peault (service juridique).

Les organisations syndicales (OS) : SNTRS-CGT (Lilian De Coster, Sophie Toussaint-Leroy, Lise Caron), SNIRS, CFDT, SNPTES, SNCS, SUD

Objet de la réunion : présentation de la note de gestion du RIFSEEP appliquée aux ingénieurs et techniciens du CNRS réactualisée avec les minimas, maximas enfin dévoilés par le MENESR.

DRH : L'architecture du régime indemnitaire du CNRS n'a pas à être validée par le ministère puisque les minimas ministériels sont des prescriptions et non pas des obligations réglementaires, ces minimas n'ont pas à être mentionnés dans la note de gestion. La direction du CNRS rassure les OS : le CNRS s'engage à assurer à chacun des agents les montants prescrits par le ministère... mais cela ne sera pas formalisé au sein des instances ... seuls les minimas interministériels par grade sont réglementaires.

Le DRH précise : la note ne sera validée que par le contrôleur financier après la publication des 5 arrêtés d'adhésion pour les différents corps. Les montants des barèmes n'entrent pas dans le dialogue social, mais le DRH tient à en informer les OS et à entendre leurs remarques. Mais aucune sur le fond ne sera recevable puisque le Rifseep est entériné par le MENESR. Toute modification ultérieure des barèmes pourra se faire sans consultation des instances (Comité technique) si elle n'affecte pas « les grandes orientations de la politique indemnitaire et les critères des répartitions ».

Rappel : le Rifseep est constitué de l'IFSE (socle au sens CNRS + bloc1 + bloc2 + bloc3) auquel s'ajoute le CIA

IFSE : indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise

CIA : complément indemnitaire annuel

Socle indemnitaire au sens CNRS (2/3 de la PPRS moyenne de référence) et Bloc1 au moins égal aux minima du MENESR. La partie socle indemnitaire versée selon le grade ne sera pas réévaluée, la partie Bloc 1 versée selon les fonctions pourrait l'être (maximum de 5% tous les 4 ans ou par une modification de la note de gestion).

Montants en Euros de la prime versée à tous les agents du CNRS= socle (socle indemnitaire) + Bloc 1 (technicité expertise)

Corps	IR	IE	AI	TR	ATR										
SOCLE CNRS mensuel															
Grade	IRHC	IR1	IR2	IEHC	IE1	IE2	AI		TCE	TCS	TCN	ATRP1	ATRP2	ATR	

Réunion Direction des ressources humaines et les organisations syndicales du CNRS

Montant	381	350	265	226	190	186	151		149	139	133	119	117	115
BLOC 1 CNRS mensuel	Arrondi à l'euro													
Groupe	G1	G2	G3	G1	G2	G3	G1	G2	G1	G2	G3	G1	G2	
Montant	264	242	184	157	133	129	110	106	103	93	92	81	79	
SOCLE + Bloc 1 ANNUEL	7740	7104	5388	4596	3876	3780	-	3084	3024	2784	2700	2400 à 2328		
Minima ITA MENESR	7051	6468	4906	4625	3750	3625	3375	3125	2875	2625	2500	2210	2160	
Minima ITRF MENESR	8400	7200	6000	5300	4460	3880	3700	3500	3320	3200	3020	2210	2160	
PPRS médiane 2015	7101	6468	5006	4295	3647	3630		3059	3033	2746	2694	2295*	2197*	

Pour assurer que les montants de primes versés au personnels soient au moins égaux aux minima ministériels, le DRH a choisi de remonter les montants du bloc 1 proposés dans son premier projet de note de gestion et non pas le socle. Le socle indemnitaire garanti aux agents ne représente plus que 59% du montant Socle+bloc1. Hors socle, le reste de la prime devient modulable selon les fonctions exercées. Les montants cumulés **Socle + Bloc1 sont supérieurs aux minima ministériels sauf pour les IEHC et les AI**, mais la DRH prendra sur l'enveloppe des 15 MEuros pour assurer pour tous des montants de primes au moins au niveau des minima (soit 120 000Euros). Pourquoi ne pas l'inscrire de facto dans la note de gestion ? Mystère, l'explication reste incompréhensible.

Aux remarques de la CGT, du SNPTES, de SUD indiquant que les IR bénéficiaient de montants nettement plus élevés que les minima par rapport aux autres corps, la réponse est que la DRH s'est appliquée à assurer une revalorisation homogène tous les corps (en général entre 13% et 14 %). Grâce au Rifseep, le DRH affirme que les agents du CNRS vont enfin voir leurs primes augmenter significativement.

SNTRS-CGT : Il n'est pas certain que les collègues n'ayant qu'une dizaine d'euros en plus par mois voient d'un bon oeil un autre collègue du même corps avec une augmentation de plusieurs centaines d'euros juste parce qu'il assure des fonctions différentes.

Autre OS : vous maintenez les inégalités existantes.

DRH : Le rattrapage avec les ITRF ne peut avoir lieu car pas assez d'argent, 15MEuros ne suffisent pas.

SNTRS-CGT : Le CNRS a-t-il l'assurance d'obtenir plus que 15MEuros les prochaines années ?

Réponse du DRH : je m'y emploie, il y a aussi d'autres sources que l'enveloppe ministérielle pour augmenter l'enveloppe prime.

Il y a donc une revalorisation des primes, nettement plus conséquente pour les IR. Si on compare avec la PPRS

Réunion Direction des ressources humaines et les organisations syndicales du CNRS

médiane servie actuellement donc inclus les compléments, ce n'est vraiment pas extraordinaire. Seule perspective, l'obtention du CIA. Pour que les primes des IT soient de nouveau revalorisées il faudra plus de 15MEuros l'année prochaine.

Bloc 2 : encadrement, pilotage, coordination et conception. Les montants distribués dans ce bloc ont été augmentés de 20% par rapport au précédent projet de note de gestion présenté aux syndicats le 1er février. Réserve aux cadres très supérieurs de laboratoires, des instituts et de la haute administration du CNRS. Les primes annuelles vont de 1800 à 16 800Euros selon les 3 catégories instaurées par la DRH. Montants très significativement supérieurs aux montants : socle + bloc 1.

Les administrateurs de laboratoires sont mis dans une case à part, leurs montants annuels de prime pour le bloc 2 s'élèveront de 600 à 2800Euros, sans commune mesure avec ceux proposés pour les délégations régionales et le siège. Ces montants seront modulés selon le volume de crédits et le nombre de personnes à gérer. Il n'en reste pas moins qu'il vaut mieux assurer une fonction administrative que d'être la paille pour les primes !

Bloc 3 : sujétions particulières de l'emploi. Le DRH maintient que des sujétions et responsabilités particulières dans les délégations ou les services du siège méritent un plus en prime. Avec des montants très significativement supérieurs aux montants : socle + bloc 1. Ces montants n'ont pas changé par rapport à la première version

Corps	IR	IE	AI	TR	ATR								
Montant annuel													
Groupe	G1	G2	G3	G1	G2	G3	G1	G2	G1	G2	G3	G1	G2
Montant	8256	7572	6948	6372	5844	5364	4920	4512	4140	3804	3492	3204	2940

Point positif : une prime les personnes compétentes en radioprotection exerçant ces fonctions en sus de leur activité principale similaire à celle des assistants de prévention et dont le montant est très inférieur aux montants pour les sujétions particulières dans les délégations et le siège (586Euros ou 1172Euros par an) et dépend :

Pour les assistants de prévention (AP), du temps de travail qu'ils consacrent à cette fonction.

Pour les personnes compétentes en radioprotection (PCR) de la taille de l'unité et de l'autorisation ou non de l'autorité de sûreté nucléaire (ASN).

Le Complément indemnitaire annuel (CIA)

Les plafonds ne sont pas aussi élevés que le DRH espérait, les marges de manoeuvre sur le CIA sont donc réduites.

SNTRS-CGT : Pourrait-il y avoir des problèmes d'intégration de compléments de primes actuels dans le CIA au moment de la bascule ?

NON, selon le DRH

Corps	IR	IE	AI	TR	ATR								
Montant annuel													
Groupe	G1	G2	G3	G1	G2	G3	G1	G2	G1	G2	G3	G1	G2

Réunion Direction des ressources humaines et les organisations syndicales du CNRS

Montant	6300	5700	5250	5250	4800	4200	3600	3150	2280	2040	1800	1300	1200
---------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

SNTRS-CGT : La prime comme complément de salaire, cela ne sera donc plus possible ? Par exemple, aujourd'hui, plus de 80% des T et des AI touchent un supplément de PPRS pour compenser la faiblesse de leur salaire.

Réponse : Les directeurs d'unité n'auront aucune pression pour l'attribution du CIA au sein de leur laboratoire.

Quelles consignes seront données aux ressources humaines des délégations régionales qui en fait auront le dernier mot ?

La garantie indemnitaire est constituée de : PPRS moyenne de référence, PFI sauf compléments, ISFIC, indemnisation assistant de prévention, prime de technicité Alsace Moselle, indemnités pour travaux dangereux..., indemnité de panier, indemnité des régisseurs. Pour cette dernière, elle n'a plus lieu d'être dès que l'agent prend de nouvelles fonctions même si cela n'entraîne pas de changement de groupe de fonction.

Les réexamens de l'ISFE auront lieu très souvent, les réévaluations beaucoup moins souvent et à la tête du client.

Les possibilités de réévaluations de la prime pour les personnels non affectés dans des services de délégations ou du siège : passage dans un groupe de fonctions supérieur, augmentation de moins de 5% du bloc 1 tous les 4 ans : ce n'est pas mirobolant ! Seule perspective, l'obtention d'un CIA dont le montant peut varier selon les appréciations du chef ou des responsables des ressources humaines en région.



CR_DRH_OS_29_mars_2017