

<https://web.sntrscgt.fr/spip.php?article1781>

# Régime indemnitaire dans les EPST : Pas de Rifseep, pas de statu quo !

- PUBLICATIONS - Tracts et Communiqués - Archives Tracts SNTRS-CGT - TRACT SNTRS-CGT 2016 -

Date de mise en ligne : vendredi 18 mars 2016

---

Copyright © SNTRS-CGT - Tous droits réservés

---

## Régime indemnitaire dans les EPST : Pas de Rifseep, pas de statu quo !

Si nous refusons la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) qui aurait pour conséquence l'individualisation des primes et la casse de la solidarité entre collègue, 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, comme le montre cet extrait du rapport sur l'état des rémunérations dans la fonction publique mis en annexe du projet de la loi de finance 2015 (source Insee).

(Voir tableau dans le document)

Pour continuer d'illustrer notre propos dans l'ensemble de la fonction publique d'Etat, la moyenne des primes est de 6 548 Euros pour les catégories C (adjoint technique de recherche), de 9 186 Euros pour la catégorie B et de 22 936 Euros pour les ingénieurs de l'Etat. Nous sommes bien au dessus des primes pratiquées dans l'Enseignement supérieur et la recherche (ESR) (voir tableau ci-dessus).

La PPRS est aussi inférieure à celle des universités. Pour le moment, le montant de la PPRS de base, dite « moyenne de référence » pour les établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) comme pour les universités est défini par décret. Mais la différence s'observe sur le montant de PPRS moyenne (incluant les surprimes). Il est révélateur qu'à qualification égale, le montant de la PPRS de référence est inférieur aux minima du MENESR pour la filière administrative dite de l'AENES (administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur), fixé dans le cadre de la mise en place du Rifseep pour ces personnels. Elle est aussi inférieure à qualification égale à la prime de recherche des fonctionnaires du Ministère de l'agriculture.

### Montant annuel de la prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) : sources bilans sociaux (2014 du CNRS et 2013-2014 des universités) :

Primes en Euros	grades	PPRS moyenne de référence	PPRS moyenne au CNRS	PPRS moyenne dans les universités	Prime recherche Ministère de l'Agriculture
Catégorie A*	IRHC	6828	8810	10644	12738
	IR1	6268	7145	8704	11694
	IR2	4756	5447	7158	8874
	IEHC	4045	4681	5806	10500
	IE1	3334	3969	4976	9000
	IE2	3334	4083	4915	8500

## Régime indemnitaire dans les EPST : Pas de Rifseep, pas de statu quo !

	AI	2709	3286	4061	6500
Catégorie B	TCE	2688	3247	3729	5338
	TCS	2380	2872	3572	4588
	TCN	2380	2838	3383	4588
Catégorie C	ATP1	2023	2363	2448	3910
	ATP2	2023	2393	2418	3748
	ATR1	2023	2280	2336	3705
	ATR2	2023	2176	2255	3585

\*le 30% des IR sont en catégorie A+ au CNRS

Le SNTRS-CGT dénonce également le montant ridicule de la prime des chercheurs. Il ne dépasse pas 3% du salaire. La PEDR , distribuée à 20% des effectifs selon des procédures de mise en compétition, ne compense pas ce retard.

## Montants des primes de recherche annuelles allouées aux chercheurs des EPST.

En Euros	CNRS*	Inserm*	Inra*	IRD*	INED*	lfsttar #
DRE	688	688	796	1059	1016	
DR1	1341	1341	796	1059	1016	5000
DR2	1101	1101	796	1134	1016	5000
CR1	901	901	987	907	1016	3500
CR2	687	742	987	665	1016	3500

\*tutelle du MENESR,

# co tutelle du Ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer et du MENESR

**L'administration promeut le Rifseep au détriment de la promotion de grade.** A moyen terme, c'est le principe de la promotion de grade et la carrière des personnels qui risquent d'être remis en cause. Deux collègues, à qualification

## Régime indemnitaire dans les EPST : Pas de Rifseep, pas de statu quo !

---

égale et exerçant les mêmes métiers se verraient attribuer des rémunérations différentes selon son lieu d'affectation. Pour la CGT, il s'agit d'une attaque en règle contre le système de déroulement de carrière des agents. En effet rappelons que la séparation du grade et de l'emploi fonde la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire car elle garantit la rémunération du niveau de qualification quelque soit l'emploi exercé. Avec le Rifseep, c'est le statut général qui est en danger ainsi que les valeurs d'indépendance, de neutralité et d'égalité de traitement de la Fonction publique.

**Les personnels des organismes de recherche possèdent le régime indemnitaire le plus bas de la Fonction publique (si l'on exclut les enseignants du scolaire).**

**Cette situation est reconnue et admise par tous. Comment en sortir ? Aucune solution n'est proposée, aucun budget n'est présenté pour sortir de cette injustice.**

**Le Rifseep ne sert pas revaloriser le régime indemnitaire : il sert à l'individualiser !**

### **Pas un sou de plus : plafond et plancher du Rifseep**

Rappelons aussi que la dernière revalorisation du point d'indice date de juillet 2010.

Les primes ne sont comptabilisées qu'à hauteur de 5% dans le calcul des retraites. Un agent partira en retraite avec une pension calculée sur sa carrière et la valeur du point. Or, la perte du pouvoir d'achat depuis 2000 est de 14,49%. Le point n'est que 4,63 Euros, alors qu'il devrait être de 5,30 Euros s'il avait suivi l'indice Insee. Le 17 mars 2016, la revalorisation annoncée est notoirement insuffisante avec 0,6% en juillet 2016 et 0,6% en février 2017.

Toute l'opération Rifseep se fera à budget constant. Si les plafonds du Rifseep sont élevés, c'est qu'il s'agit d'une décision interministérielle. Très rares seront ceux qui arriveront au plafond. Par contre, les planchers seront fixés par grade. Selon le ministère lui-même, les pressions du budget sont telles que les planchers risquent d'être « indécents ». L'indemnité versée sera établie dans les limites de l'enveloppe budgétaire allouée...selon la situation de l'agent évaluée par sa hiérarchie. Si le glissement vers le Rifseep est censé se faire sans perte de salaire au cours de la première année, rien ne garantit la pérennité de la prime l'année suivante. Ainsi le montant de l'IFSE sera réévalué seulement tous les 4 ans à la hausse comme à la baisse : en cas de changement de fonctions.

Nous demandons que tous les corps de l'ESR dérogent au Rifseep, mais nous ne voulons pas de statu quo

Le SNTRS revendique :

- Une prime indemnitaire à 30% pour toutes les catégories et tous les corps, avec une réactualisation des indices de référence.
- Cela signifie qu'il faut refixer l'indice de référence au milieu de la grille de chaque grade. Notre revendication est réaliste, car elle correspond à un alignement sur ce qui se pratique dans l'ensemble des ministères de la Fonction publique et donc une juste rémunération des qualifications des Ingénieurs Techniciens et des chercheurs des EPST.
- Porter la prime de recherche des chercheurs au niveau de la PPRS. Cette mesure peut être partiellement financée par la suppression de la PEDR.
- L'intégration à terme des primes dans le salaire indiciaire.

Envoyez ce message court au ministère en utilisant le lien :

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24747/nous-contacter.html#Ministre>

Je refuse le Rifseep, mais j'exige l'augmentation de ma prime au niveau de celles des autres ministères.



Tract\_SNTRS-CGT\_primes