

<https://web.sntrscgt.fr/spip.php?article2112>

# La note de gestion décrit la mise en oeuvre du Rifseep au CNRS

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

Date de mise en ligne : mercredi 3 mai 2017

---

Copyright © SNTRS-CGT - Tous droits réservés

---

## La note de gestion décrit la mise en oeuvre du Rifseep au CNRS

Au moment de la bascule, les agents pourront bénéficier d'une augmentation de leur prime qui ne dépassera pas les 10% de la PPRS moyenne de référence pour l'immense majorité des ingénieurs et techniciens des laboratoires et des services. Cette augmentation pourrait être perçue comme positive sauf que le nouveau régime indemnitaire c'est aussi :

- 1) Une revalorisation qui reste faible pour la très grande majorité des personnels du CNRS. Cela ne rattrapera pas le décalage existant avec les primes des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation des universités et encore moins avec les primes reçues par les fonctionnaires des autres ministères de la fonction publique d'État.
- 2) Il est clair que la politique indemnitaire prônée par la direction du CNRS est de pérenniser les primes actuelles des personnels proches de la direction que cela soit au siège, dans les délégations ou certaines grosses unités qui assurent des fonctions dites « hautes fonctions » de l'administration, ce qui ne sera pas le cas pour les autres personnels.

Ainsi, la très grande majorité des personnels affectés dans les laboratoires et dans les services bénéficiera de façon pérenne de l'équivalent de la PPRS moyenne de référence actuelle revalorisée d'environ 10% ce qui correspond au socle + bloc 1 dans l'architecture du Rifseep prévue par la direction des ressources humaines (DRH). Les agents pourront éventuellement bénéficier d'un complément indemnitaire annuel (CIA) à condition que le directeur d'unité en fasse la demande, son attribution et son montant restant à la DRH. Les emplois d'administrateur de laboratoire auront droit à un plus entre 600 à 2800Euros par an selon le nombre de personnels et de crédits gérés ! Cette prime étant sans commune mesure avec celles perçues dans les délégations régionales et au siège.

Les personnels exerçant de « hautes » fonctions administratives (management, gestion, pilotage,...) pourront bénéficier de façon pérenne de l'équivalent de la PPRS moyenne de référence actuelle revalorisée correspondant au socle et bloc 1 + un montant de prime correspondant au bloc 2, attribué selon leurs fonctions d'encadrement, gestion, pilotage pour un montant compris entre 150 et 1400Euros par mois (100 à 200 agents sont concernés) + un montant de prime attribué selon leur affectation au siège, dans une délégation ou dans certaines grosses unités, correspondant au bloc 3 pour un montant compris entre 245Euros à 688Euros par mois. Bien sûr, ils pourront aussi bénéficier d'un complément indemnitaire annuel (CIA) sur proposition de leur chef de service.

- 3) La direction pourra augmenter, sans consulter les instances représentatives des personnels, les montants des primes de personnels exerçant certaines fonctions, par exemple celles d'encadrement ou de pilotage ou de gestion sans pourtant augmenter les primes correspondant à d'autres fonctions techniques et d'expertise qui constituent le coeur des métiers du CNRS. Elle pourra même baisser certains montants pour dégager des marges budgétaires.

- 4) L'administration promeut ainsi la prime liée aux fonctions qui va entrer en concurrence directe avec les augmentations de prime liées aux promotions de grade et de corps. A moyen terme, c'est le principe de la promotion et donc de la carrière des personnels qui seront remis en cause. Deux collègues, à qualification égale et exerçant les mêmes métiers se voient attribuer des rémunérations différentes selon leur lieu d'affectation. C'est un frein à la mobilité. C'est le statut général de fonctionnaire qui est en danger ainsi que les valeurs d'indépendance, de neutralité et d'égalité de traitement de la Fonction publique.

5) Les primes ne sont plus indexées sur l'augmentation des prix. Donc chaque année, si elles ne sont pas revalorisées, elles perdront en pouvoir d'achat. C'est le sort qu'a subi la prime de recherche des chercheurs qui se réduit actuellement à une peau de chagrin. Cette prime est la seule prime que touchent 80% des chercheurs.

Le SNTRS revendique :

- Le versement des 10,1 millions d'euros débloqués par la direction du CNRS pour les primes 2017 des ingénieurs et des techniciens dans l'enveloppe de la PPRS moyenne de référence pour tous, de manière rétroactive à partir de janvier 2017
- Une refonte du régime indemnitaire qui attribue un montant de prime de 30% de la rémunération globale pour tous : quelque que soit la catégorie ou le corps des chercheurs, ingénieurs et techniciens. 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 organismes de recherche.
- Pour les chercheurs, la revalorisation de la prime de recherche à 30% peut être partiellement financée par la suppression de la PEDR.
- L'intégration à terme des primes dans le salaire indiciaire.

[L'architecture RIFSEEP selon la Direction du CNRS](#)