

<https://web.sntrscgt.fr/spip.php?article3125>

# Entretien annuel, c'est l'occasion d'obtenir une augmentation de 5 % de la technicité

- ACTUALITES - Dossiers Thématiques - EMPLOIS & SALAIRES - PRIMES ET CARRIERES - RIFSEEP -  
Date de mise en ligne : mardi 4 mai 2021

---

Copyright © SNTRS-CGT - Tous droits réservés

---

## Entretien annuel, c'est l'occasion d'obtenir une augmentation de 5 % de la technicité

Alors que le CNRS a les budgets pour revaloriser de 5% la part "technicité et expertise" de la prime IFSE de tous les personnels ingénieur et technicien du CNRS en 2021, il préfère laisser cette augmentation à l'appréciation des responsables d'entretien annuel.

Refusons cette mise en concurrence ! Le SNTRS-CGT revendique que cette augmentation de 5% soit uniforme pour tout le personnel ingénieur et technicien du CNRS, et demande l'ouverture de négociations pour une revalorisation de nos rémunérations.

La campagne des entretiens, dossiers annuels et d'appréciation 2021 pour un avancement au choix 2022 est ouverte jusqu'au 29 juin. Les entretiens d'activité sont obligatoires pour les personnels ingénieur et technicien fonctionnaires, en CDI ou en CDD depuis plus d'un an.

**Nous voulons porter votre attention sur la possibilité de faire réexaminer votre IFSE sur la partie technicité et expertise.**

Cette possibilité est prévue dans la mise en oeuvre du Rifseep.

*Circulaire DGAFP du 5 décembre 2014 relative à la mise en oeuvre du RIFSEEP :*

- ▶ *Prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par un agent*
- ▶ *Réexamen de l'IFSE prévu a minima tous les 4 ans en l'absence de changement de poste*

*Note de gestion du CNRS du 9 juillet 2018 relative à la mise en oeuvre du RIFSEEP :*

*« Tous les quatre ans, en l'absence de changement de groupe de fonctions, le montant de l'IFSE peut être réévalué [...] pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise dans les fonctions »*

La revalorisation porte sur la part technicité et expertise de l'IFSE ; elle est comprise entre 0 et 5%.

Les critères pris en compte sont :

- " Approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation.
- " Approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures.
- " Gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis.

Depuis 2017, entre 9 000 et 10000 Ingénieurs et Techniciens au CNRS n'ont pas eu de changement de groupe de fonctions et peuvent bénéficier de cette revalorisation. Si vous êtes dans ce cas, lors de votre entretien annuel, vous devez demander à votre responsable d'entretien de renseigner le menu déroulant au sein de la fiche 5.1 (non visible par les agents) pour obtenir cette augmentation. Si vous n'êtes pas éligible, cette option ne figurera pas dans votre dossier de carrière.

**La direction du CNRS nous a affirmé qu'il n'était pas nécessaire de cumuler les trois critères pour avoir le droit à une augmentation.** L'augmentation est modulable de 0% à 5%. En cas de refus de toute augmentation, celle-ci doit être motivée par votre encadrant. Dans tous les cas, votre responsable doit vous informer du montant d'augmentation demandé.

## Entretien annuel, c'est l'occasion d'obtenir une augmentation de 5 % de la technicité

---

**La direction du CNRS nous a affirmé que l'enveloppe était suffisante pour couvrir une augmentation de 5 % pour l'ensemble du personnel CNRS éligible. Nul ne peut invoquer un motif budgétaire pour vous refuser cette augmentation ou en réduire le montant.**

Cette nouvelle étape de la mise en oeuvre du Rifseep montre encore une fois que l'attribution des primes se fait dans le secret et relève du pouvoir discrétionnaire de la hiérarchie. Cette possibilité d'augmentation de 5 % de la partie technicité n'est pas visible par les agents dans leur propre dossier de carrière !

**Autre point à prendre en compte :** Lorsqu'une évolution substantielle de la fiche de poste est avérée, elle permet de redéfinir le groupe de fonction adéquat. **Trois situations sont susceptibles de donner lieu à un changement de groupe des fonctions :** un changement de poste lié à une mobilité, une modification substantielle de la fiche de poste ou un changement de corps.

**Le SNTRS-CGT vous informe de vos droits !** Le SNTRS-CGT a toujours été contre le Rifseep ; nous en voyons les effets néfastes dans sa mise en oeuvre. Les augmentations ne doivent pas se faire « à la tête du client ». Ces pratiques ouvrent la porte aux conflits et suspicions entre agents et cassent à coup sûr le collectif de travail. A grade identique, plus aucun agent n'a le même salaire. L'individualisation de la prime par le CIA ne suffirait pas à « manager » ; il faut aussi individualiser une augmentation de 5 % de prime liée à la technicité !

Tous les agents ayant droit à cette augmentation doivent la toucher dans son intégralité, car :

- ▶ le CNRS a un budget suffisant pour y faire face,
- ▶ 5 % d'augmentation de la technicité représente entre 6 et 15 euros par mois par agent.
- ▶ Pour compenser l'inflation, c'est tout le salaire et pas seulement cette partie de la prime qu'il faudrait revaloriser de 5%.
- ▶ Les primes du personnel du CNRS doivent être relevées au moins au niveau de celles du personnel des universités.

**Refusons une individualisation exacerbée dans l'attribution des primes !**

**Pour le SNTRS-CGT : l'arbitraire dans les décisions de promotion au choix, c'est NON !**

Le syndicat s'investit fortement dans la défense des intérêts de tous les agents, et porte haut et fort la parole des personnels au sein d'un groupe de travail créé à sa demande et portant sur la définition des critères objectifs de promotion des agents lire la suite

**Rejoignez le SNTRS-CGT pour défendre vos droits !**