

RIFSEEP AU CNRS :

Pourquoi le SNPTES n'approuve pas le projet de la direction ?



La direction du CNRS vient de présenter à l'ensemble des ITA la manière dont elle souhaite appliquer le nouveau Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). La méthode est singulière puisqu'actuellement aucun texte réglementaire ne permet la mise en œuvre de ce dispositif pour les ingénieurs et personnels techniques du Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR). Les comités techniques (ministériel et d'établissement) n'ayant pas été consultés, aucun texte n'est en cours de publication. Le SNPTES dénonce la méthode de type « voiture-bélier » utilisée par la direction du CNRS qui est malheureusement symptomatique de la dégradation du dialogue social au sein de cet organisme de recherche.

Le SNPTES aurait pourtant pu faire siennes les déclarations du DRH du CNRS qui décrivait l'arrivée du RIFSEEP comme : « une opportunité pour réécrire collectivement un système plus juste, plus transparent et plus dynamique ». Nous n'avons décidément pas la même définition de ce que doit être un travail collectif. Le dispositif imposé par la direction du CNRS n'a fait l'objet d'aucune réelle négociation et pour cause puisque ce projet ne semble pas amendable.

Au-delà des modalités d'application, le point central de notre désaccord avec la direction du CNRS reste la définition des montants minimaux qui seront versés à tous les ITA. Pour le SNPTES, ils doivent atteindre dès le 1^{er} janvier 2017, les montants moyens

indemnitaires perçus dans les établissements d'enseignement supérieur (chiffres du bilan social du ministère) et **constituer les montants minimaux garantis lors du passage au RIFSEEP au 1^{er} septembre 2017**. Il conviendra ensuite de mettre en œuvre un plan de revalorisation pluriannuelle, permettant d'atteindre rapidement les taux les plus favorables de la Fonction publique. Une première étape a été franchie puisque le 6 juillet 2016, lors la réunion conclusive de l'agenda social, le directeur de cabinet a annoncé à l'ensemble des syndicats que les organismes de recherche bénéficieront d'une rallonge budgétaire, permettant de revaloriser les primes des ITA. C'est la raison pour laquelle, le SNPTES a été très surpris et déçu

Prime de participation à la recherche versus RIFSEEP à l'initiation

Corps	Grade	PPRS mensuelle	IFSE CNRS			Montants moyens ministériels
			Socle	Bloc 1	Total	
IR	IR hors cl.	568.97	381	188	569	913
	IR 1 ^{er} cl.	522.30	350	172	522	753
	IR 2 ^e cl.	396.35	265	131	396	631
IE	IE hors cl.	337.09	226	111	337	538
	IE 1 ^{er} cl.	277.82	186	92	278	438
	IE 2 ^e cl.	277.82	186	92	278	433
	AI	-	151	75	226	354
TR	T cl. except.	222.35	149	73	222	330
	T cl. sup.	198.36	133	65	198	316
ATR	T cl. norm.	198.36	113	65	198	298
	ATP 1 ^{er} cl.	168.54	113	56	169	220
	ATP 2 ^e cl.	168.54	113	56	169	218
	AT 1 ^{er} cl.	168.54	113	56	169	209
	AT 2 ^e cl.	168.54	113	56	169	209

d'entendre le DRH du CNRS déclarer, le 15 septembre 2016, qu'il n'avait pas prévu de revaloriser les minimums indemnitaires qu'il avait présentés lors d'un séminaire en mai 2016. Il souhaite augmenter les primes de quelques ITA exerçant des fonctions jugées particulières. Le SNPTES ne remet pas en cause le fait que certaines fonctions doivent être mieux reconnues, mais pas dans la mesure où les minimums indemnitaires fixés par le CNRS sont les plus faibles de toute la Fonction publique. **Pour le SNPTES l'heure n'est pas à l'individualisation, mais à la revalorisation générale des primes.** Ainsi, en l'état, le SNPTES ne peut être favorable aux modalités d'application du RIFSEEP aux ITA du CNRS.

Le RIFSEEP vu par la direction du CNRS

Ce nouveau régime indemnitaire se compose de l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) versée mensuellement et éventuellement d'un Complément indemnitaire annuel (CIA), pour moitié en juillet et en décembre.

1 Définitions :

a/ Les socles

La direction du CNRS ne manque pas d'imagination pour brouiller les cartes. Elle utilise un vocabulaire qui lui est propre, puisque non prévu par la réglementation. C'est notamment le cas du socle qui correspond pour la direction du CNRS aux « montants minimaux » prévus par la réglementation. Ce socle est défini par corps et par grade. Selon le DRH du CNRS, il correspondrait à environ 2/3 de la PPRS moyenne actuelle.

b/ Les groupes

La réglementation précise : « le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 1° fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2° technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel »

c/ Les blocs

Encore un vocabulaire qui est propre au CNRS. Les blocs correspondent aux « critères professionnels » prévus par la réglementation.

À chaque bloc correspondra un montant mensuel fixé par le CNRS :

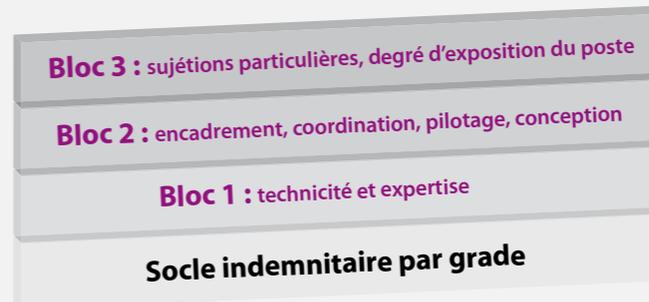
➔ **le bloc 1** « technicité et expertise » comprend le reste de la PPRS moyenne et, pour les personnes concernées, la prime de fonction informatique (PFI) moyenne et la prime de technicité ;

➔ **Le bloc 2** « encadrement, coordination, pilotage et conception » correspond exactement au périmètre de l'indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC) ;

➔ **Le bloc 3** « sujétions particulières, degré d'exposition du poste » comprend notamment la prime des assis-

tants de prévention (AP, ex-ACMO), mais également d'autres primes.

Le SNPTES conteste l'utilisation de ces blocs par le CNRS, car la réglementation n'impose pas une hiérarchisation des critères professionnels. Le SNPTES est opposé à la mise en œuvre d'une discrimination fonctionnelle au sein d'un même groupe.



L'IFSE se compose d'un socle de 3 blocs

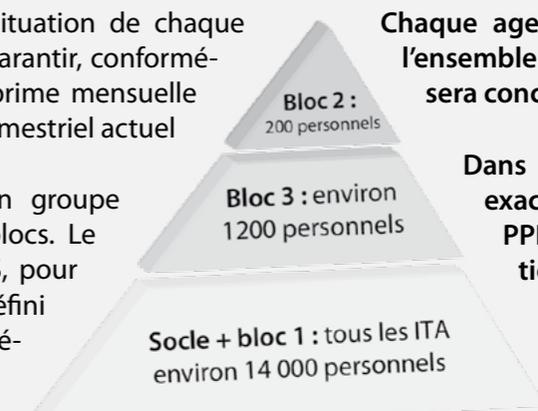
2 Combien vais-je percevoir au minimum ?

À l'initialisation du RIFSEEP, la situation de chaque agent sera regardée, afin de lui garantir, conformément à la réglementation, une prime mensuelle égale à un sixième du montant semestriel actuel de la PPRS.

Les ITA se verront attribuer un groupe de fonctions et de un à trois blocs. Le montant déterminé, par le CNRS, pour chaque bloc s'ajoutera au socle défini par grade (montant minimum réglementaire), pour fixer le montant mensuel de l'IFSE.

Chaque agent est potentiellement éligible à l'ensemble des blocs, mais l'immense majorité sera concernée uniquement par le Bloc 1.

Dans la mesure où, chacun touchera exactement le même montant que sa PPRS moyenne, hormis la mensualisation de l'IFSE, on pourrait penser que ce n'est pas une grande révolution.



Assiette de chaque bloc (nombre d'agents pouvant le percevoir)

3 Finalement quel est le problème ?

Nous l'avons vu plus haut, la réglementation garantie, lors de la première application du RIFSEEP, un montant au moins équivalent à la PPRS moyenne. Le décret du 20 mai 2014 précise également que cette garantie s'applique « jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent ». De plus, les ITA qui seront recrutés après la mise en place de ce dispositif n'auront pas non plus l'assurance de percevoir le même montant que leurs collègues. Ce sera par exemple le cas des futurs ITA recrutés en BAP E qui, quelles que soient leurs fonctions ou leur affectation, ne bénéficieront pas d'un mon-

tant équivalent à la Prime de fonction informatique (PFI). Un autre exemple, en cas de mobilité : en prenant un poste, on en épouse le groupe de fonction, ainsi, un ITA qui sera affecté sur un poste moins bien classé dans la hiérarchie des groupes et blocs établis par le CNRS, subira automatiquement une baisse de rémunération. Aucun démenti n'a été formulé par la direction du CNRS, lorsque nous avons fait remarquer qu'à moyen terme, certains agents risquaient de percevoir uniquement le minimum réglementaire que le CNRS appelle le "socle + bloc1" du groupe le plus faible.

4 Qui bénéficiera des deux autres blocs de l'IFSE ?

a/ BLOC 2

Le Bloc 2 servira uniquement à garantir dans le temps l'indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC). Il se décomposera en 3 catégories ; chacune emportera une échelle de prime mensuelle :

- ➔ Catégorie 1 : de 750 à 1167 € ;
- ➔ Catégorie 2 : de 292 à 667 € ;
- ➔ Catégorie 3 : de 125 à 284 €.

La direction du CNRS assume parfaitement cette vision du Bloc 2 et ne souhaite pas l'ouvrir à d'autre personnel ; son gisement actuel étant de 200 personnes environ. Les fonctions concernées vont des directeurs, directeurs délégués, directeurs adjoints et adjoints aux directeurs du siège aux chefs de projets (mais pas dans le sens des chefs de projets dans les laboratoires), en passant par les délégués régionaux et adjoints aux délégués régionaux.

b/ BLOC 3

Pour la direction du CNRS, la définition du titre du Bloc 3 : « Sujétions particulières, degré d'exposition du poste » se limite pour :

- ➔ Les sujétions particulières de l'emploi : au **Assistants de Prévention**.

Il nous est rappelé qu'un montant mensuel d'IFSE sera versé aux personnes nommées et formées et qui exercent cette fonction en plus de leur activité

principale ; celui-ci étant basé sur la quotité sur laquelle s'exerce l'activité par rapport à un temps plein.

- ➔ Le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel **se limite à être affecté dans certains services.**

Cette partie correspond à la mise en place au sein du Bloc 3 des compléments de PPRS qui étaient versés de manières récurrentes à des personnels et qui ne peuvent du fait des montants « limités » de CIA y être maintenus. Le périmètre a été défini en considérant les agents qui ont touché pendant 3 ans de manière récurrente des primes exceptionnelles. Il s'agit principalement de personnels en place au siège ou dans les délégations régionales, certains gestionnaires ou secrétaires généraux de grosses unités y ont également accès. Ce montant pourra aussi être servi, pour les mêmes motifs, dans les unités après accord de la direction des ressources humaines.

Est-il normal et juste que plus de 50 % de l'enveloppe du bloc 3 (1,4M€ sur 2,55M€) soient réservés pour les compléments de PPRS de certains, alors que les expositions d'autres personnels ne sont pas prises en compte (travail sur laser, PCR, travail sur des pathogènes ou avec des matières dangereuses, en animalerie, en zones confinées, etc.), ni que le travail de nuit du personnel en astronomie n'ait été pris en compte ?

Toutefois, il semble que depuis l'enveloppe annoncée par le Ministère, le CNRS envisage de prendre en compte les PCR (personne compétente en radioprotection). Par ailleurs, suite notamment à l'intervention du SNPTES sur le sujet, le travail de nuit du personnel en astronomie devrait être pris en compte dans le bloc 3 en prélevant la somme correspondante dans l'enveloppe actuelle des sujétions et astreintes.

5 Les variations de l'IFSE : abattements

Il est prévu que l'IFSE varie en fonction de différents critères :

- ➔ La quotité de temps de travail : un agent qui n'aurait pas une quotité de temps de travail de 100% verra son IFSE réduite en fonction du taux de rémunération qui lui est appliqué et cela par 30°.
- ➔ En cas de changement de position administrative sans traitement en cours de mois, il y a un abattement intégral par 30° ; par exemple, une personne en disponibilité à partir du 15 du mois perdra 16/30° de son IFSE. Il en est de même en cas de congé de formation professionnelle pour l'agent qui percevrait une indemnité spécifique (indemnité de formation).
- ➔ En cas de congés maladies :
 - ↳ Congé ordinaire (CMO) : le montant de l'IFSE suit le traitement. Tant que le traitement reste à 100%, l'IFSE reste à 100% et passe à 50% dès que le traitement passe à 50% ;
 - ↳ Congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD) : suppression de l'IFSE, car il s'agit d'une indemnité attachée à l'exercice de fonctions. Toutefois, l'agent garde l'IFSE perçue lors de la période de CMO, même si celle-ci est transformée rétroactivement en CLM ou CLD.

Cas pour lesquels, l'IFSE n'est pas modifiée :

- ➔ Il n'y a pas de modulation de l'IFSE en cas de congé maternité, paternité, adoption, accueil de l'enfant.
- ➔ Il n'y a pas d'abattement en cas de décharge syndicale, toutefois, il est possible de procéder à un réexamen du montant nominal de l'IFSE s'il a été déterminé en fonctions de sujétions, tenant notamment à l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions.

Xavier Duchemin
correspondant SNPTES CNRS



Formulaire en ligne
Remplissez facilement le formulaire pour accéder ensuite au paiement en ligne.

The complex block contains three screenshots of the online form and payment process. The top screenshot shows the 'Formulaire d'adhésion en ligne' with fields for name, birth date, and address. The middle screenshot shows the 'Mode de paiement' section with options for 'paiement sécurisé' (credit card), 'paiement par chèque(s)', and 'paiement par prélèvement'. The bottom screenshot shows the 'Carte bancaire' section with a 'VERIFIED by VISA' logo and a 'Connexion sécurisée' message. A 'Connexion sécurisée' callout box at the bottom right states: 'Vous êtes redirigé(e) sur le site de la banque postale pour effectuer votre paiement en toute tranquillité.'