

## **Ensemble des déclarations du SNTRS-CGT au comité technique du 27 avril 2017**

### **Proposition de vœu faite au SNTRS-CGT au comité technique :**

Le comité technique du CNRS réuni le 27 avril 2017 refuse le caractère managérial et individuel du Rifseep. Il demande que les 10,1 millions d'euros dégagés par l'administration du CNRS en vue de la mise en œuvre du Rifseep, soient intégralement consacrés à l'augmentation de la PPRS pour l'ensemble des techniciens, ingénieurs et administratifs. Le comité technique demande la rétroactivité de cette mesure au 1er janvier 2017.

vote :

7 voix pour : 3 SNTRS-CGT, 2 SNCS-FSU, 1 Sud recherche EPST, 1 SNPTES

3 voix contre : 2 SGEN-CFDT, 1 SNIRS-CGC

aucune abstention

Le comité technique du CNRS s'est prononcé pour le vœu du SNTRS-CGT

### **Déclaration générale sur le Rifseep :**

Le Rifseep est un dispositif indemnitaire qui instaure des montants de prime selon les fonctions exercées et la manière de servir et non plus en fonction du grade de l'agent. Dès la première année de mise en place du dispositif, le montant de la prime serait réexaminé et donc potentiellement réévalué à la baisse ou à la hausse à chaque changement de fonction. Sa mise en place aboutira inévitablement à la mise en concurrence des agents dans les équipes et à la rupture de l'égalité de traitement, principe fort du statut général des fonctionnaires. Distribué à la discrétion d'une hiérarchie managériale, il accélérera le démantèlement des collectifs de travail. Contrairement à la PPRS, le Rifseep n'est pas indexé sur le point d'indice.

Dans notre ministère, il entérine la différence de traitement entre les ITRF des universités et les ingénieurs et techniciens (IT) des organismes de recherche au détriment de ces derniers. Pourtant, l'an dernier, le ministère argumentait pour faire accepter le nouveau régime indemnitaire que ce serait l'occasion de rattraper le différentiel actuel entre les ITRF et IT.

Nous réaffirmons notre refus du Rifseep et notre exigence d'une réelle revalorisation de nos traitements qui passe par l'augmentation du point d'indice et l'alignement de nos régimes indemnitaires au niveau de celui des autres ministères de la fonction publique d'Etat pour toutes les catégories, des personnels techniques et administratifs jusqu'aux chercheurs et enseignants-chercheurs, soit des montants de primes équivalents à 30% de la rémunération globale. Les primes doivent être prises en compte dans le calcul des pensions. Et donc, à terme, nous revendiquons la suppression de ces régimes indemnitaires pour qu'ils soient intégrés dans des grilles revalorisées.

### **Déclaration du SNTRS-CGT sur la note de gestion du CNRS pour la mise en application du Rifseep :**

Au CNRS la direction met en place un outil RIFSEEP encore plus discriminant que le décret et la circulaire ministérielle.

Elle fait preuve d'activisme politique.

Premièrement : car elle devance l'appel après avoir annulé un comité technique pour cause de non publication des arrêtés ministériels. Aujourd'hui, nous sommes dans la même situation pour ce comité technique et cependant la direction nous demande de nous prononcer sur une note de gestion faisant référence à des arrêtés toujours non publiés !

Deuxièmement : parce que vous produisez une note de gestion, sans chercher la moindre harmonisation avec les autres organismes de recherche, laquelle aurait dû émaner d'un travail ministériel en amont. Que ferez-vous de la note d'harmonisation entre EPST qu'a promis le ministère

lorsqu'elle paraîtra ? Et même sans note d'harmonisation ministérielle, rien ne vous empêche de vous concerter entre organismes.

Troisièmement : Vous avez milité pour que le Rifseep soit mis en place dès le premier janvier 2017, donc de manière rétroactive. Le ministère continue d'affirmer que cela n'est pas légal et donc cette rétroactivité sera impossible à mettre en place en l'état. Pour influencer le ministère vous poussez les organisations syndicales à vous soutenir dans cette démarche.

Ainsi, vous nous demandez de nous exprimer sur la rétroactivité du Rifseep au 1<sup>er</sup> janvier, en prétextant que si nous votions contre, nous serions contre toute augmentation de prime pour les agents, et ainsi que seules les organisations syndicales acceptant votre chantage seraient les vrais défenseurs des rémunérations des agents. Mais dès maintenant vous pourriez augmenter les primes existantes avec le budget que vous avez dégagé, mais vous n'en faites rien. Par le passé toutes les revendications d'augmentation de la PPRS ont été balayées par les différentes directions, sous prétexte que les budgets n'existaient pas. Le Rifseep, outil de management par excellence, arrive et là vous parvenez à dégager 10 millions !

Quatrièmement : Le Rifseep, était déjà une usine à gaz tout en prétendant « simplifier et harmoniser le système sur toute la fonction publique », et vous parvenez avec votre note de gestion encore à rajouter une couche ultra managériale à ce système.

Il s'agit d'une mise en œuvre perverse, qui donne une vingtaine d'euros d'augmentation par mois à certains, en guise d'obole, tandis que d'autres verront leur prime atteindre plusieurs milliers d'euros par mois. Il s'agit d'un véritable mépris à l'égard en particulier des catégories B et C mais aussi à l'égard de l'ensemble des personnels des laboratoires et en particulier ceux dévolus à la recherche. Vous allez même jusqu'à refuser dans la note de gestion les minima du ministère pour les AI et les IE hors classe.

Cinquièmement : vous renforcez encore plus la subordination et l'individualisation des rémunérations par cette note de gestion. A tous les niveaux de la construction de cette architecture, vous mettez en compétition des agents qui assurent les mêmes missions et les mêmes fonctions, un des cas emblématiques étant le découpage de la prime en fonction du degré d'exposition du poste.

Comment dans ces conditions une organisation syndicale pourrait-elle cautionner la mise en œuvre du Rifseep dans notre établissement ?