



La Direction des ressources humaines du CNRS assume un traitement inégalitaire des agents dans la mise en œuvre du RIFSEEP !

Le RIFSEEP est mis en place depuis le 1^{er} septembre 2017. Tous les agents ingénieurs et techniciens du CNRS ont reçu leur décision annonçant les montants qui leur sont attribués au titre du RIFSEEP.

Le SNTRS-CGT a fait un premier travail de recensement de différents types de décision émis par le CNRS.

Le premier constat porte sur :

- L'absence totale d'explication des modes de calcul du RIFSEEP concernant les décisions reçues par chacun des agents. Cette opacité est voulue par la Direction, elle permet à celle-ci de se couvrir de tout recours possible de la part des agents et des organisations syndicales. Certains agents demandant des explications sur la compréhension de leur décision, se voient refoulés par les services des ressources humaines, qui sont dans l'incapacité de répondre manquant eux-mêmes d'éléments.
- La mainmise totale des services des ressources humaines sur les montants attribués à chaque agent. Ainsi la hiérarchie des personnels, responsable de service, directeur de laboratoire ne connaît pas le montant des primes attribuées par la DRH à leur propre personnel. Comment dans ces conditions les chefs de services, directeur d'unité pourront-ils attribuer en connaissance de cause les montants de CIA aux personnels sous leur responsabilité, comment pourront-ils proposer l'évolution des agents dans les différents groupes de fonction?
- Les personnels sont inquiets au sujet de l'évolution du groupe de fonction qui leur sera attribué en cas de mobilité. Déjà un concours dans la Bap E est resté infructueux, le lauréat ayant refusé le poste pour cause de rémunération trop faible.
- Les informaticiens percevant antérieurement la prime informatique « PFI » se sentent floués sur la perte de reconnaissance de leur technicité. La perte de cette reconnaissance ne se fait pas au profit d'une meilleure reconnaissance de la technicité pour tous. D'une part les 12 % d'augmentation par rapport à l'ex-PPRS de référence ne représentent pas une revalorisation significative de la technicité de tous les personnels. D'autre part nous avons la certitude que la note de gestion n'est pas appliquée de la même manière pour l'ensemble de la communauté des informaticiens au CNRS: certains sont à la garantie indemnitaire, d'autres non.
- Tous les éléments que nous possédons montrent clairement que la mise en œuvre du RIFSEEP passe par une volonté de pérenniser les compléments de prime (ex complément PPRS) au niveau de l'IFSE pour les cadres de la Direction, des Instituts et de certains services. Pour d'autres agents, des laboratoires en particulier mais pas seulement, ces compléments de prime sont purement et simplement supprimés. Peut-être les agents les retrouveront-ils dans le CIA ? Cela devra passer par des négociations avec la hiérarchie.
- L'utilisation du bloc3 de l'IFSE « *sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité* » est très contestable. La direction n'est pas en mesure de définir clairement ce que représente cet intitulé, pire elle affirme lors du comité technique du 11 octobre que « l'intitulé n'a aucune importance » car sa volonté était de réserver ces sujétions aux seuls personnels de l'administration centrale, des délégations, instituts et certains services... Les personnels des laboratoires, quant à eux, ne sont pas recensés comme

pouvant occuper ce type de poste. Cette attitude nie la réalité du terrain dans les laboratoires. En réalité, il ne s'agit que d'un montage purement technique pour permettre à certains de continuer à percevoir des rémunérations très avantageuses en les pérennisant, tandis que d'autres s'en voient refuser le bénéfice aujourd'hui comme demain.

Ainsi nous pouvons affirmer aujourd'hui comme nous l'avions déjà dit :

- que le RIFSEEP n'apporte aucune transparence dans l'attribution des primes.
- que ce régime de prime met en concurrence tous les agents pour un même niveau de poste et de qualification au sein d'un même service.
- qu'il sera un frein à la mobilité.

Il est affiché clairement que les personnels des laboratoires sont quantité négligeable par rapport à ceux des services des délégations et de l'administration centrale, et ce en particulier en excluant l'ensemble des agents des laboratoires du bloc 3 de l'IFSE.

La PPRS instaurait déjà des différences entre ces populations mais nous étions sur des suppléments de prime, là nous sommes sur des primes servies de manière récurrente pour les uns et sur une exclusion pour les autres.

Les populations les plus flouées sont aux extrémités de l'échelle des salaires. Les catégories C et B sont moins bien servies par ce régime de prime que les catégories A. Les chercheurs quant à eux restent avec leur prime ridicule.

Pour ne pas rentrer dans cette individualisation à outrance des rémunérations, nous vous proposons de former des collectifs au sein des laboratoires et services, d'échanger et comparer le montant du RIFSEEP que vous percevez. Cassez les tabous ! Comparez vos primes, pour pouvoir revendiquer le mieux disant pour tous. N'hésitez pas à demander des explications aux services RH. N'hésitez pas à nous interpeller, nous vous aiderons à comprendre la décision que vous avez reçue.

N'hésitez pas à discuter avec les directions de laboratoire et de services sur la répartition de l'enveloppe du CIA qui va arriver d'ici la fin de l'année.

Les revendications du SNTRS-CGT en matière de rémunérations n'ont pas changé : primes à 30 % du salaire avec le même taux pour tous !