



SNTRS Informations

Bulletin d'Information du SNTRS-CGT – 7, rue Guy Môquet, 94800 Villejuif
Tel : 01 49 58 35 85 – Télécopie : 01 49 58 35 33 – Mel : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : www.sntrs.fr

N°272 du 8 septembre 2017

SOMMAIRE

- **Compte rendu de la réunion DRH/OS du CNRS du 31 août 2017**

Compte rendu de la réunion DRH/OS du 31 août 2017

Tous les syndicats étaient présents, pour le SNTRS-CGT : Dina Bacalexi, Lise Caron, Josiane Tack.

Nb. Les passages en italique correspondent à nos commentaires

Le DRH du CNRS explique la mise en œuvre du RIFSEEP au CNRS :

Texte publié au JO du 27.07: adhésion au RIFSEEP à partir de cette date, sur la base de la situation des agents en août 2017, c'est-à-dire avant le 1er septembre. Ce texte ne prévoit pas de rétroactivité au 1er janvier 2017, comme la direction du CNRS l'espérait.

Calendrier de mise en œuvre: un barème transitoire sera valable pour les 4 derniers mois de 2017. Ensuite, un barème pérenne à partir de janvier 2018.

Pour le CNRS, la note de gestion a été signée le 22 août. À partir du 5 septembre, les délégations régionales sont en mesure de pouvoir signer les 14 000 notifications individuelles qui seront adressées à tous les agents à partir du 6/7 septembre pour les informer de leur IFSE transitoire pour les 4 mois restants de 2017 et leur IFSE pérenne pour la suite.

Abondement de l'argent CNRS, calendrier transitoire à partir du mois de septembre: calcul jusqu'au 12 septembre, corrections jusqu'au 18 et premiers virements à partir du 22 septembre. Les PFI moyennes de juillet-août qui vont être soldées dès septembre et les PPRS moyennes soldées en décembre, afin que rien ne reste en suspens au 1er janvier 2018.

Des modalités transitoires seront instaurées pour que les agents ne perdent pas les avantages qu'ils auraient eus si la rétroactivité avait été possible: bénéfice des 2/3 grâce aux crédits supplémentaires obtenus par le CNRS, concentration sur 4 mois des barèmes prévus sur 12 mois.

Les barèmes pérennes sont inchangés par rapport à ce qui a été prévu lors du Comité Technique du 27 avril 2017. Ce qui est important ce sont les mesures transitoires qui permettent de concentrer sur les 4 derniers mois de 2017 les augmentations prévues pour toute l'année 2017:

Bloc1 (technicité et expertise)

38 % mode pérenne, augmenté de 114 % en mode transitoire

Bloc2 (encadrement et pilotage)

20 % mode pérenne, augmenté de 60 % en mode transitoire

La réalité de l'augmentation des primes : pour tous, une augmentation de 12 % du montant correspondant à l'ancienne PPRS moyenne servie à tous. Il n'y a pas d'augmentation de 38 % du bloc1 de l'IFSE, de même pour le bloc 2, pour la simple raison que l'IFSE n'existait pas avant la parution du décret. Comment augmenter quelque chose qui n'a pas de réalité ? Cela s'appelle juste de la communication.

L'IFSE est mensuelle, donc il faut lisser pour chacun des 4 derniers mois de 2017, tandis que le CIA est annuel ce qui ne pose pas de problème pour servir les augmentations prévues.

La modification de l'architecture statutaire suite au PPCR (comme la fusion des grades IE1 et IEHC) n'a pas d'impact direct sur les groupes de fonctions. Le classement à un groupe de fonction RIFSEEP qui s'est fait en août (photographie de la situation des agents avant le 1^{er} septembre) est préalable à la fusion des grades à partir du 1er septembre, donc rien ne change: trois groupes de fonctions pour les IE et le montant du bloc 1 inchangé.

Les IEHC conserveront leur socle indemnitaire.

Les IE1 qui seront désormais IEHC (suite à la fusion) verront le leur revalorisé suivant la moyenne pondérée du coût des socles précédents IE1 et IEHC; il passera de 190 à 196€ (*Quelle mesquinerie!*)

Coût total de l'opération 87552€

Les administrateurs de laboratoires et les PCR (personnels compétents en radioprotection) ne toucheront rien avant le 1er septembre. Pour les administrateurs le calcul se fait sur une base annuelle, en décembre un rattrapage (complément de prime) sera fait. En effet l'enveloppe prévue dans la note de gestion du CNRS pour présenter cette prime, est calculée annuellement donc le versement de l'intégralité de la prime annuelle est possible. Cependant pour les PCR les sommes attribuées sont présentées dans la note de gestion mensuellement, il n'y aura pas de versement de l'intégralité de la prime annuelle en décembre pour ces agents.

Les CDD : leur grille revalorisée sera présentée au prochain Comité Technique (octobre).

Une mesure complémentaire sera prise pour ceux qui reçoivent l'IFSIC (filiale scientifique) p.ex. les directeurs d'unité, « par souci d'équité »: l'IFSIC sera augmentée de 20% dans la limite du plafond autorisé (en décembre).

Des mesures catégorielles supplémentaires sont à l'étude pour les responsables de plateforme technique et isite, labex... et seront aussi présentées au comité technique.

Information des agents : le système est complexe et sa compréhension difficile, c'est un changement de perspective profond qui demande des efforts de la part des RH des délégations qui devront l'expliquer aux DU et aux agents. Une série d'opérations vont être déclenchées :

- information générale via le site <http://maremuneration.cnrs.fr/>
- information spécifique (courrier) aux bénéficiaires de la PFI, administrateurs de laboratoires et PCR
- via CNRS Hebdo de la première semaine de septembre
- information aux délégations et spécifiquement aux délégués le 5 septembre
- courrier aux DU
- entre le 6 et le 18 courrier explicatifs à tous les agents pour expliquer le régime qui sera le leur.

Mobilisation des délégations régionales et SRH : depuis le 21 août travail sur ce sujet; la mobilisation se poursuivra jusqu'en décembre pour pouvoir effectuer les corrections nécessaires.

Une campagne de CIA unique aura lieu en fin d'année 2017: un groupe projet travaille à la DRH pour proposer cette modification.

L'information essentielle est la mise en place d'un barème transitoire.

Questions des organisations syndicales -réponses de la direction

Q. Comment se fera le classement dans les groupes de fonctions?

R. Pour les agents déjà en poste, selon leur grade et leur fonction. Pour les nouveaux, la fiche de poste indiquera aussi le classement au groupe adéquat. Ceux qui publient la fiche (= le laboratoire/service qui demande) feront ce travail avec validation de la délégation régionale in fine.

Q. (SNTRS-CGT): Le RIFSEEP est mis en place au 1er septembre, mais comment seront classés les nouveaux entrants dont les fiches de poste ont été publiées au mois de mai, pour les concours qui ont lieu en ce moment? Selon le grade (= tous dans le même groupe)? Reclassement en janvier? Autre?

R. Le grade ne servira plus de critère, c'est désormais la fonction qui importe. Le classement sera fait selon la cartographie des métiers existante et selon ce que demanderont les DU.

Q. : Comment va se faire la formation /l'information des DU qui auront à classer les agents dans les laboratoires?

R. Les DU doivent s'adresser aux SRH qui les aideront.

Les SRH auront-ils donc la main pour ce classement des agents des laboratoires qu'ils ne connaissent pas? Déjà un classement par les DU pose le problème de l'extrême individualisation, des pressions, voire des favoritismes, si c'est le SRH, on y ajoute la logique purement administrative.

Q. Précisions sur l'IFSIC, il existe deux filières?

R. L'ISFIC filière scientifique, touchée principalement par les DU, va être revalorisée de 20 % pour être en cohérence avec l'ISFIC filière administrative et technique. Cette dernière n'existera désormais plus, car intégrée dans le bloc2 de l'IFSE.

Q. (SNTRS-CGT) S'adresse aux autres organisations syndicales présentes à la réunion. Le CNRS est très loin de ce qui se fait à l'INRIA, qui a décidé de reverser sur le même mode de calcul que l'actuelle PPRS les primes dans l'IFSE. Le reliquat d'argent restant pour 2017 sera versé de manière exceptionnelle à tous les agents dans le CIA (manière de servir). L'INRIA ne prévoit pas d'abonder dans les années à venir le CIA ! Ainsi nous voyons comment un établissement de recherche met en œuvre le RIFSEEP sans entrer à la mise en œuvre dans la logique managériale où excelle la direction du CNRS. Pour les PCR, vous dites ne pas pouvoir leur verser l'équivalent annuel de cette prime via l'IFSE, alors que vous le faites pour les administrateurs, pourquoi ne pas la leur verser en tant que CIA?

R. C'est une remarque et non une question, qui n'appelle pas de réponse.

Q. Pour les AI il faut une campagne de réexamen de toutes les situations, les AI ne devraient pas à être tous dans le même groupe de fonction. Que se passe-t-il pour eux si à la suite d'un NOEMI ils se trouvent dans un groupe plus élevé?

R. Le réexamen des situations peut se faire à l'occasion de l'entretien individuel. Pour les agents mutés, il se passera ce qui est prévu suivant le nouveau classement.

Q. Quelque chose est-il prévu pour les gestionnaires de projets européens?

R. Non. S'ils sont chercheurs, ils ne sont pas concernés par le RIFSEEP. Et dans tous les cas, il n'y a pas d'IFSIC pour eux.

Q. (SNTRS-CGT) Comment seront répartis les 10 millions supplémentaires obtenus pour le RIFSEEP? Qu'en sera-t-il de la GIPA? A-t-elle un avenir?

R. La somme sera entièrement consommée pour le RIFSEEP, on la réserve pour cela et on ne l'affectera pas ailleurs. Elle servira entre autres à réduire l'écart des primes entre agents des labos et des délégations. Nous ne voulons pas réduire, mais augmenter les rémunérations de tout le monde. Les marges de manœuvre existeront, pour que les DU puissent donner un complément à leurs agents.

14,2 / 14,7...millions seront consommés sur la somme globale de 15 millions. Car il faut payer le surcoût de la fusion IE1/IEHC, la prime des responsables de plateforme technologique. Le système sera pérenne, c'est sûr. Une seule décision pour pérenne et transitoire, car il n'y a aucun doute que ça se passera bien en 2018. J'ai de bonnes raisons de le penser.

La GIPA sera servie assez longtemps mais pas forcément tout le temps...

M Coural étudie la question de la répartition des 14 millions entre prime pérenne versus CIA et insiste sur l'augmentation exceptionnelle pendant 4 mois des « blocs 1 et 2 qui sont servis à tous.

Mais toujours une incertitude plane, car Monsieur Coural répète à l'envi qu'on dépend des décisions du politique, comme s'il voulait laisser une porte ouverte au cas où ça se passerait mal.

Rappel : le décret d'application GIPA n'est toujours pas paru.

Pour 2017, le CNRS a « trouvé » dans ses crédits la somme de 10 millions pour compléter la somme de 5 millions crédités par le Ministère et assurer ainsi l'application du RIFSEEP depuis janvier 2017. Est-ce que la

Direction du CNRS s'engage à dégager des crédits supplémentaires si nécessaire? Aux dépens de quels autres crédits?

Q. Campagne de CIA unique: des précisions?

R. La priorité sera donnée à l'IFSE pour ne pas perdre l'argent de la «rallonge». Ensuite le CIA: CIA de transition, puisqu'il n'y a pas d'entretien d'évaluation. On regardera le groupe de fonction de l'agent. Fin octobre: diffusion de la circulaire CIA; déclenchement dans la paie de décembre. L'engagement pris pour un CIA fin décembre sera tenu.

Q. (SNTRS-CGT) Le CIA dépend de la «manière de servir», pourquoi dites-vous que le CIA sera impacté par le groupe de fonction?

R. C'est une erreur, oui c'est bien de la «manière de servir»: intégration dans le processus d'évaluation, manière de servir et engagement professionnel. Raccordement avec l'entretien d'évaluation: à l'issue du processus d'évaluation sera défini le montant proposé à chaque agent. En fait, chaque DU aura une somme à sa disposition. C'est une nouveauté, pour l'instant les compléments de prime n'étaient pas directement liés à l'entretien annuel d'évaluation comme cela se fait dans les autres administrations.

Q. (SNTRS-CGT) Qu'est-il prévu pour les sujétions et astreintes?

R. Chaque année, nous demandons aux délégations de nous indiquer de remonter les besoins en la matière. Cette année, ils sont en augmentation. Mais la situation est floue, car nous dépendons du Ministère.

SNTRS-CGT: nous avons indiqué hier à la réunion avec le Ministère qu'il y avait un vide juridique pour les sujétions et astreintes suite à la mise en œuvre du RIFSEEP.

R. Nous pensons que la somme globale suffira à couvrir tous ces besoins, quelque chose est prévu pour ces agents.

Q. Est-il prévu des mesures de compensation pour l'augmentation de la CSG?

R. On ne sait pas, les mesures s'imposent à tous.

Q. La grille des CDD sera revue: en lien avec les indices? Souvent on leur demande leur indice, qui n'existe pas.

R. Pas de lien avec les indices, car elle est basée sur la rémunération.

Tous les syndicats présents ont posé des questions et demandé des informations. Sauf le Sgen-CFDT qui a pris une seule fois la parole pour indiquer sa satisfaction concernant la mise en place du RIFSEEP et féliciter Monsieur Coural pour sa très bonne présentation.

Questions diverses posées par le SNTRS-CGT

1. Transfert primes-points: comment se calcule la somme de 13,92€ qui apparaît sur la fiche de paie?

R. Montant de l'abattement annuel suite au décret du 11 mai 2016: 167€ 12, 4 points au 1er janvier 2017. Pour les A c'est en deux temps: abattement 389€12.

2. Pourquoi le remboursement du passe Navigo a-t-il baissé?

Le 2 novembre 2015 a été modifié le décret de 2010: désormais, la base du remboursement transports est la plus économique, c'est-à-dire tout le monde a été aligné sur le tarif annuel.

Mais personne n'a été informé et le formulaire de remboursement n'est pas à jour...

Cette réunion a montré encore une fois la nocivité de ce nouveau régime de primes, fait pour «récompenser» et non pour compléter le salaire. Le DRH du CNRS prétend vouloir augmenter tout le monde, ce sera peut-être vrai au début, comme «prix d'appel», mais l'incertitude sera de mise pour la suite. Une façon de familiariser les fonctionnaires que nous sommes avec l'idée très en vogue de la «prise de risque»? Une plus grande autorité accordée aux chefs, petits et grands? Aux services RH des délégations?

À l'issue de cette réunion, les raisons pour lesquelles le SNTRS-CGT s'est opposé au passage au RIFSEEP sont confirmées. Notre opposition ne nous empêche pas pour autant de surveiller de près sa mise en œuvre afin que personne ne soit lésé et qu'on puisse obtenir le mieux disant pour tous, dans des conditions très inégalitaires qui sont une réalité.

Le DRH a fait mention d'un « moratoire » sur les primes ridicules des chercheurs. Leurs montants ne seraient examinés qu'en 2018 avec des arbitrages assurément difficiles.

Montant de l'ISFE de référence versé à tous les ingénieurs et techniciens du CNRS après janvier 2018.

corps grade	IRHC			ingénieurs de recherche IR1			IR2		
	groupe 1	groupe 2	groupe 3	groupe 1	groupe 2	groupe 3	groupe 1	groupe 2	groupe 3
socle + bloc1	646,14	624,04	566,04	615,14	593,04	535,04	530,14	508,04	450,04
PPRS de référence actuelle		572,82			528,58			401,12	

corps grade	IEHC (promu avant le 31/8/2017)			ingénieurs d'études IEHC (ex IEC1 et promu après le 1/9/2017)			IECN		
	groupe 1	groupe 2	groupe 3	groupe 1	groupe 2	groupe 3	groupe 1	groupe 2	groupe 3
socle + bloc1	383,43	359,95	355,81	353,43	329,95	325,81	343,43	319,95	315,81
PPRS de référence actuelle		341,14			281,16			281,16	

Corps grade	assistants ingénieurs AI	
	groupe 1	groupe 2
socle + bloc1	261,47	257,33
PPRS de référence actuelle		228,44

corps grade	TCE			techniciens de recherche TCS			TCN		
	groupe 1	groupe 2	groupe 3	groupe 1	groupe 2	groupe 3	groupe 1	groupe 2	groupe 3
socle + bloc1	252,57	242,9	241,52	242,57	232,9	231,52	236,57	226,9	225,52
PPRS de référence actuelle		225,02			200,75			200,75	

corps grade	ATRP1		adjoins techniques de recherche ATRP2		ATR	
	groupe 1	groupe 2	groupe 1	groupe 2	groupe 1	groupe 2
socle + bloc1	200,48	197,71	198,48	195,71	196,48	193,71
PPRS de référence actuelle		170,57		170,57		166,64