



Peut-on parler d'une « revalorisation des rémunérations » des IT des établissements publics de recherche ?

Avec le protocole d'accord lié à la loi de programmation de la recherche (LPR), on annonce que les personnels ingénieurs, techniciens et administratifs vont voir leur rémunération revalorisée et qu'ils vont par ailleurs bénéficier d'une réévaluation de leurs primes.

S'agit-il de compenser les pertes de pouvoir d'achat subies par tous les personnels ou d'aggraver le cadre des primes RIFSEEP, pour individualiser davantage les rémunérations et attaquer le droit à une progression de carrière ? FO ESR dénonce également des effets pervers du protocole qui contribuent à diviser les personnels.

L'objectif affiché est de rapprocher les primes des personnels ingénieurs, techniciens et administratifs des organismes de recherche de celles des ITRF en sept ans. Au CNRS cette année, avec un accroissement du budget de 4,186 M€ pour 13 000 IT, cela donne une moyenne proche de 27 € par mois et par agent.

La réalité pour cette première année est qu'il s'agit surtout d'éviter que la rémunération des personnels de catégorie C soit trop proche du SMIC (qui augmente chaque année), alors que la valeur du point d'indice reste bloquée.

En augmentant prioritairement les primes des personnels de catégorie C ([voir ici](#)), certes on les écarte du niveau du SMIC mais cela au prix d'avoir des primes dont la part technicité de l'IFSE des corps supérieurs (jusqu'à IE Groupe 2) sera nettement inférieure à celles des adjoints techniques.

Cela contribue à écraser encore plus l'échelle des rémunérations et diminue l'intérêt des promotions : même en ajoutant le socle indemnitaire, les techniciens et les assistants ingénieurs ont une IFSE inférieure à celle des adjoints techniques : peut-on parler de carrière ?

FO ESR a toujours dénoncé le système de primes RIFSEEP et revendique des primes identiques pour tous les personnels d'un même grade. Le choix de la direction du CNRS d'attribuer l'intégralité de l'augmentation IFSE à la part technicité et 0 euro à la part socle – qui est liée au grade - aggrave cette attaque à la notion de carrière !

Le ministère reste sourd aux revendications des personnels

La perte de pouvoir d'achat de la valeur du point d'indice de 20,8 % depuis le 1^{er} janvier 2000, cela revient à imposer à tous les personnels de travailler gratuitement pour cette année du 17 octobre à la fin de l'année. L'augmentation moyenne des primes proche de 27 € (322 € sur l'année) repousse cette date au ... 20 octobre !

Peut-on se féliciter de ces « revalorisations » alors que le gouvernement devrait compenser la perte du pouvoir d'achat depuis le 1^{er} janvier 2000 par une augmentation de la valeur du point d'indice de 20,8 % ?

Cela se traduirait par les augmentations mensuelles suivantes :

- Pour un adjoint technique principal de deuxième classe au 5^{ème} échelon, cela signifie percevoir un traitement brut de 1 958,44 €, soit 337,08 € d'augmentation.

- Pour un technicien classe supérieure au 5ème échelon, cela signifie percevoir un traitement brut de 2 207,49 €, soit 379,95 € d'augmentation.
- Pour un assistant ingénieur au 5ème échelon, cela signifie percevoir un traitement brut de 2 496,16 €, soit 429,63 € d'augmentation.
- Pour un ingénieur d'études classe normale au 10ème échelon, cela signifie percevoir un traitement brut de 3 265,95 €, soit 562,12 € d'augmentation.
- Pour un ingénieur de recherche 2ème classe au 10ème échelon, cela signifie percevoir un traitement brut de 4 018,76 €, soit 691,70 € d'augmentation.

Au lieu de quoi, le ministère a décidé d'une « revalorisation » des primes qui est sans commune mesure et qui contribue à tasser les rémunérations.

Comment comprendre que les syndicats signataires du protocole d'accord sur les rémunérations et les carrières s'en félicitent ? Pour sa part, FO ESR n'a pas signé ce protocole d'accord accompagnant la Loi de Programmation de la Recherche.

Réévaluation quadriennale de l'IFSE

Cela fait presque quatre ans que le RIFSEEP a été mis en place au CNRS ; on arrive donc à échéance de la première réévaluation de l'IFSE, dont l'examen est obligatoire au minimum tous les 4 ans d'après le 2° de l'article 3 du décret de mai 2014 régissant le RIFSEEP « *en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent* ».

La direction du CNRS a décidé que les agents concernés par ce réexamen pourraient bénéficier (ou pas) d'une revalorisation - qui concernerait uniquement le bloc technicité - de 1 à 5 % au maximum.

Outre le caractère ridicule de ces augmentations (même à 5 %, on parle de moins de 10 euros par mois), c'est un examen individuel et non une augmentation générale. On va donc petit à petit arriver avec des montants de l'IFSE qui seront de plus en plus différents pour des agents du même grade, et même du même groupe de fonctions.

Le RIFSEEP se révèle pour ce qu'il est : une machine pour individualiser les rémunérations et attaquer le droit à une progression de carrière.

FO ESR continue de revendiquer une augmentation de la valeur du point d'indice, ainsi qu'une amélioration des grilles et des carrières, notamment l'intégration des assistants ingénieurs dans le corps des ingénieurs d'études.

FO ESR s'oppose à toutes les mesures de la LPR qui s'attaquent à nos statuts, notamment les CDI de missions ou les chaires juniors, mesures cohérentes avec le financement de la recherche sur projets et l'asphyxie des laboratoires qui n'ont ni crédits récurrents, ni possibilité de recruter les personnels titulaires nécessaires.

FO ESR invite les personnels à le contacter (focnrs@foesr.fr) et à le rejoindre pour défendre et développer un syndicalisme indépendant, le syndicalisme Force Ouvrière, au CNRS.

Montreuil, le 3 mai 2021