



Montreuil, le 3 octobre 2022

Les IT du CNRS veulent de vraies améliorations, maintenant !

Selon les discours officiels, la situation des ingénieurs et techniciens du CNRS serait en voie d'amélioration, en raison des protocoles sur les carrières, des concertations, du dialogue social, des comités de suivi et autres lois de programmation ...

- La réalité, comme pour tous les agents de la fonction publique, c'est que nous subissons une baisse énorme de notre pouvoir d'achat avec une augmentation de 3,5% de la valeur du point d'indice bien inférieure à l'inflation annuelle.
- Pour la catégorie B, c'est une revalorisation *a minima* qui permet tout juste de s'élever un peu au dessus du SMIC.
- Pour la catégorie C, smicardisation des bas de grilles et seulement 174 euros de plus que le SMIC après 19 ans de carrière dans le premier grade.

Dans le public comme dans le privé, tout est fait par les employeurs pour éviter de répondre à la revendication pressante : AUGMENTER nos SALAIRES !!!

Dans la recherche publique, au CNRS, la situation des IT s'est-elle améliorée, avec l'individualisation des primes, avec le protocole d'accord sur les rémunérations et les carrières, lié à la loi de programmation de la recherche (LPR), vanté par le ministère et les signataires de l'accord ?

- La [réponse que Monsieur le DRH](#) du CNRS a faite à un [courrier FO ESR](#) sur le RIFSEEP est éloquente. Il reconnaît ce que nous avons dénoncé, à savoir des inversions de carrière au niveau du RIFSEEP, entre adjoint technique et technicien et entre technicien et assistant ingénieur. Pour la direction du CNRS, cela répond aux préconisations ministérielles ; il est indiqué que cela sera corrigé dans un cadre pluriannuel.
- La réponse du DRH précise qu'en cas d'inversion suite à une promotion, la somme du socle et de la part technicité ne doit pas baisser, qu'un montant d'IFSE compensatoire est prévu pour éviter toute baisse.

C'est la moindre des choses, FO ESR invite les collègues concernés à vérifier que cela à bien été appliqué et à le contacter en cas contraire.

- Concernant la réévaluation quadriennale, là aussi la direction a confirmé que les augmentations individualisées ont été effacées avec la revalorisation de l'IFSE. La direction défend ses choix en mettant en avant « *une dimension de valeur symbolique* ».

Pour sa part, FO ESR estime que cela confirme la nocivité de l'individualisation, notamment des risques de frustration et de division entre les personnels.

- La direction a également répondu à notre demande concernant les informaticiens déjà en poste au CNRS lors de la mise en place du RIFSEEP, qui ne peuvent prétendre à l'Indemnité de référence des informaticiens (IRI). FO ESR rappelait dans son courrier la clause conservatoire de l'article 6 du décret RIFSEEP.

La direction prétend dans sa réponse qu'elle respecte les dispositions de l'article 6. Il n'en est rien. La direction utilise la notion d'IFSE nominale (socle + part technicité) et exclut les compléments de la comparaison avec la garantie indemnitaire. Cette exclusion

n'existe pas dans le décret, et on ne peut construire un complément (l'IRI) uniquement pour les nouveaux : c'est clairement de la discrimination entre les nouveaux et les anciens personnels du CNRS.

Cette réponse ne fait que conforter le syndicat FO ESR dans sa revendication : le CNRS doit ouvrir l'IRI à l'ensemble des agents concernés et ne pas en exclure les collègues en poste au moment de la mise en place du RIFSEEP ni le conditionner à un changement de fonctions.

Alors qu'apporte l'accord sur les rémunérations et les carrières ?

● **Il n'y a pas de repyramidage dans les organismes de recherche, les possibilités d'évolution de carrière restent très limitées depuis des années.**

● La fusion des grades IR2-IR1 corrigera l'aberration actuelle : une promotion des IEHC vers le corps des IR n'est pas intéressante. Mais c'est une fusion faite *a minima*, calculée pour qu'elle coûte le moins possible à l'État et apporte le moins possible aux ingénieurs concernés.

Les agents sont fatigués de ce manque de reconnaissance, et l'augmentation du nombre de démissions et de demandes de rupture conventionnelle en est un signe, qui révèle également la dégradation continue des conditions de travail.

Les ingénieurs et techniciens veulent de réelles améliorations et pas des faux semblants qui essaient de masquer la dégradation de leur situation.

C'est pourquoi FO ESR invite les collègues à signer la pétition de notre fédération [L'augmentation des salaires, des pensions, c'est maintenant, pour tous les personnels, et sans contrepartie !](#)

Pour FO ESR, il est urgent de se mobiliser autour des revendications suivantes :

- **Augmentation immédiate de la valeur du point d'indice** a minima au niveau de l'inflation et ouverture de discussions pour rattraper le pouvoir d'achat perdu depuis 20 ans !
- **Ouverture sans attendre de négociations** pour revaloriser tous les personnels par l'amélioration des grilles indiciaires dès 2022
- **Vrai déroulement de carrière** et abandon de la Loi de transformation de la fonction publique qui a enlevé de nombreuses compétences aux CAP !
- **Plan massif de titularisation des contractuels** et abrogation de la LPR qui encourage encore plus l'embauche de contractuels à la place de titulaires
- **Maintien du code des pensions civiles et militaires** : contre le recul de l'âge de la retraite et l'allongement des durées de cotisation

N'hésitez pas à nous écrire pour soutenir ces revendications et pour compléter les listes FO ESR pour les élections professionnelles de décembre 2022

Pour tout contact : Syndicat national FO ESR

focnrs@foesr.fr