

## **Compte rendu de la Réunion de concertation entre la Direction des Ressources Humaines du CNRS et les organisations syndicales. Mercredi 16 mars 2016**

Présents pour l'administration : Pierre Coural (Directeur des ressources humaines, DRH), Isabelle Longin- (Directrice adjointe des ressources humaines), Martine Jallut (Service conseil et expertise juridique-SCEJ), François Gautron (Service développement professionnel des ingénieurs et techniciens-SDPIT), Brigitte Thibault (Service effectifs et contrôle de gestion -SECG), Ghislaine Bec et Sabine Querbouet (Mission des relations sociales-MRS)

Toutes les organisations syndicales sont présentes : SGEN-CFDT, FO, SNIRS-CGC, SNCS-FSU, SNPTES-UNSA, Sud Recherche

Pour le SNTRS-CGT Sophie Toussaint-Leroy, Josiane Tack, Lise Caron,

### **Concertations et mise en œuvre des mesures « Parcours Professionnels Carrières Rémunérations »**

**Le DRH** rappelle que les grilles proposées par le Ministère de la Fonction publique lors des négociations sur les « Parcours Professionnels Carrières Rémunérations » seront appliquées. Leur mise en œuvre au CNRS, prévue rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour la catégorie B et au 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour la catégorie C devra attendre la publication des décrets d'application.

Pour la catégorie A, les concertations doivent se poursuivre. Celles concernant les carrières des assistants ingénieurs et les ingénieurs d'études devraient débiter au premier semestre 2016 pour une mise en application en 2017. Pour les ingénieurs de recherche et les chercheurs, les concertations devraient débiter au second semestre sans indication sur la date de mise en œuvre.

Les chiffres avancés par M Coural. Le Ministère a prévu 4 milliards d'€ pour financer les mesures PPCR pour toutes la Fonction publique. Pour le CNRS, les mesures PPCR représentent 60 à 70 millions d'€ d'augmentation sur une masse salariale de 2,3 milliards d'euros. Il faudra que le ministère abonde sinon, le CNRS ne pourra pas tout financer. Il s'agit d'ordre de grandeur envisageable, les départs à la retraite des prochaines années devraient contribuer à dégager de la masse salariale.

Pour les catégories A, le DRH fait le constat que les rémunérations des personnels des organismes de recherche sont en retrait par rapport à celles des personnels des autres ministères. Cependant dans le contexte actuel, la DRH du CNRS se veut « réaliste » et proposera au Ministère de maintenir le décalage de salaires en défaveur de ses personnels. Le CNRS devrait proposer une revalorisation globale des grilles actuelles au prorata des revalorisations proposées dans le cadre du PPCR pour les grilles des techniciens (catégorie B) qu'il évalue globalement à 6%. Selon lui, cette revalorisation est plus avantageuse que celle prévue pour les catégories A-types de la fonction publique.

**Le SNTRS-CGT** fait l'inventaire désastreux des salaires des personnels de la recherche notamment en citant les débuts de grille qui peinent à décoller au-dessus du Smic pour toutes les catégories et les faibles amplitudes de carrière qui aboutissent à des taux importants de personnels (notamment IE1 et CR1) bloqués à l'échelon terminal de leur grade. Les concertations sur la catégorie A ouvre la possibilité pour de réelles améliorations salariales, encore faut-il les revendiquer. En effet, il n'est pas normal que les grilles d'ingénieurs d'études du Ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR) ne soient pas alignées sur celles des ingénieurs d'études des autres ministères (grilles de catégorie A-types de la fonction publique). Le SNTRS-CGT demande :

- l'allongement de la grille du premier grade d'ingénieur à l'indice terminal 658 (avant revalorisation PPCR) au lieu de 619 actuellement,

- La fusion des grades IE1 et IEHC. Actuellement, la grille d'attaché principal correspond à l'addition des deux grilles IE1 + IEHC avec un passage sélectif d'IE1 en IEHC, qui bloquent les IE1 en fin de grade.

A partir de cette revalorisation doit découler la revalorisation des grilles des autres corps de catégorie A comme ceux de catégories B et C. Le SNTRS-CGT a défendu et continuera de défendre cette revendication auprès du secrétariat à l'enseignement supérieur et la recherche (M Mandon) auquel il a transmis un dossier sur le sujet (lien sur le site).

### **Les positions des autres organisations syndicales**

Le SNPTES-UNSA et le SNCS-FSU se déclarent favorables aux propositions du SNTRS-CGT.

SUD recherche ne souhaite pas élargir l'échelle de rémunérations mais regrette l'attitude « prudente » de la DRH.

Le SNIRS-CGC et FO n'ont pas de position arrêtée

La CFDT est d'accord avec tout le monde.

### **Mise en place du nouveau régime indemnitaire RIFSEEP au CNRS**

**Le DRH** stigmatise les organisations syndicales qui ont demandé que les personnels de l'ESR soient exemptés du RIFSEEP. Le MENESR, sous la pression de tous les syndicats de l'ESR, a porté la demande auprès du ministère de la Fonction publique. Le DRH ajoute qu'une certaine organisation (SGEN-CFDT pour ne pas la citer, à noter que le SNIRS-CGC suit maintenant la CFDT) se déclare, hostile à l'exemption des personnels de la recherche sous prétexte que cela les isolerait des autres personnels de l'ESR qui eux ne seraient pas exemptés. Le DRH déclare que dans le cas d'exemption l'enveloppe budgétaire pour les primes ne serait pas réévaluée: il s'agit d'un chantage déjà pratiqué par le ministère.

Mais comment serait financé le budget nécessaire à l'application du RIFSEEP? Réponse : le choix du président est de recruter chaque année 300 chercheurs + 300 ingénieurs techniciens quel que soit le nombre de départs en retraite. Certes actuellement, les départs à la retraite s'effondrent, mais ils devraient repartir. 50 départs à la retraite par an sans recrutement correspondant voilà ce qui devrait permettre de dégager des marges de manœuvre budgétaire. Donc, exemption ou pas, le CNRS autofinancera les réévaluations du budget prime sans augmentation correspondante de la masse salariale sur subvention d'État. Donc ce sera pris sur les recrutements, les promotions, etc.....

Pour le RIFSEEP : les mesures ne seront pas financées par l'État. La DRH estime que le CNRS devra dégager 12 millions d'€ dont une partie correspond aux 1,7 millions d'€ que le CNRS devrait, selon le DRH, récupérer sur la disparition des avancements à échelon accéléré. Il s'agit d'ordre de grandeur envisageable, les départs à la retraite des prochaines années devraient contribuer à dégager de la masse salariale.

En attendant les réponses ministérielles sur exemption ou pas, la direction du CNRS poursuit les concertations avec les organisations syndicales.

La concertation -ou plutôt information- de la DRH se fera sur trois points :

- 1) le classement des emplois dans les groupes de fonction,
- 2) le montant indemnitaire garanti à la transition entre le régime indemnitaire actuel et le RIFSEEP

Ces points sont traités lors de cette réunion.

- 3) le montant nominal c'est dire les modalités d'attribution en vitesse de croisière du RIFSEEP. Ce point sera traité le 21 avril et lors d'un séminaire de 2 jours (9 et 10 mai).

Point 1 : Pour le DRH, le RIFSEEP répond aux deux objectifs : à la fois d'individualiser la rémunération tout en restant lié à la structuration de la prime sur la qualification c'est-à-dire le corps et le grade.

Dans chaque corps, les emplois seront répartis dans des groupes de fonctions. Le montant de la prime de chaque agent sera déterminé par la cotation de son emploi dans un groupe, chaque groupe aura un minimum et un maximum fixé par un décret.

Les directions des organismes de recherche, après concertation entre elles, ont proposé au Ministère une cartographie des Groupes basée sur les fonctions qui définissent les grades.

3 groupes pour le corps des ingénieurs de recherche (IR). Groupe 1 : fonctions d'IRHC, Groupe 2 : fonctions d'IR1, Groupe 3 : fonctions d'IR2 ;

3 groupes pour le corps des ingénieurs d'études (IE), Groupe 1 : fonctions d'IEHC, Groupe 2 : fonctions d'IE1, Groupe 3 : fonctions d'IE2

2 groupes pour le corps des assistants ingénieurs (AI), tous les AI seront classés dans le Groupe 2. Ils seront reclassés dans l'un des deux groupes rétroactivement quand les modalités seront arrêtées

3 groupes pour le corps des techniciens de recherche (TR), Groupe 1 : fonctions de TCE, Groupe 2 : fonctions de TCS, Groupe 3 : fonctions de TCN

2 groupes pour le corps des adjoints techniques de recherche (ATR). Groupe 1 : fonctions ATPR1, Groupe 2 : fonctions ATR et ATPR2.

MAIS, les directions d'organismes de recherche et les présidences d'universités ont une approche différente. Les universités veulent classer les emplois de leurs filières ingénieurs et techniciens de recherche (ITRF) comme elles ont classé les emplois de la filière administrative en les groupant selon le lieu d'exercice. Le Ministère demande une cartographie des groupes de fonctions unique pour faciliter une gestion « harmonisée » des personnels de l'ESR. L'administration des EPST aurait obtenu un compromis qui permettrait à chacun de classer selon ses objectifs. Les organisations syndicales en seront informées lorsque le Ministère l'aura validée. Autant dire qu'il n'y aura plus rien à discuter.

Questions des organisations syndicales :

SNCS-FSU : Pour les assistants ingénieurs, la circulaire d'application du Ministère impose 2 groupes de fonctions. Or, cette différenciation n'existe pas actuellement dans le corps des AI.

Réponse de l'administration : tous les AI seront classés dans le groupe 2, puis examinés pour passage éventuel dans le groupe 1. Cependant il ne peut pas y avoir de groupe vide.

SNTRS : demande de mettre dans les différents groupes en se basant sur les grades

Lorsque le poste « déjà coté pour un agent » sera vacant, ils comptent réexaminer le poste, un primo-arrivant arrivera sur le poste qui pourra être bien moins coté...

Deuxième point à la mise en place du système : quel sera le montant indemnitaire garanti ?

PPRS : taux moyen du grade, prime moyenne de référence

PFI : taux moyen

ISFIC : montant correspond à la fonction occupée

PPRS des assistants de prévention : montant correspondant au temps consacré par l'agent à cette fonction  
prime de technicité : montant forfaitaire fixé par arrêté correspond aux points NBI

D'une manière générale, l'idée est d'embarquer ce qui est constant, sujétions et astreintes ne sont pas constantes, donc ne seront pas embarquées.

OS : Demande d'état des lieux de ce qui existe, c'est l'occasion de faire cela.

Que devient la PFI ?

Les chiffres de la PPRS actuels sont: Garantie 42 millions et variable 6 millions

Le DRH : le CIA ne permettra pas d'embarquer toute la partie variable, une partie sera « soclée » et ce qui est exceptionnel ne sera pas garanti.

En conclusion : même la garantie proposée par l'administration ne l'est pas car au prochain changement de fonction, tout sera remis en cause...