



RIFSEEP : la mobilisation paye... Mais rien n'est vraiment réglé !

jeudi 14 septembre 2017, par [Bariaud](#)



La « philosophie » du Rifseep, c'est l'individualisation complète des rémunérations en poussant au maximum la mise en concurrence des personnels afin de « gratifier » certains agents au détriment de la majorité des autres. Ces derniers jours, des centaines d'agents se sont à nouveau adressés à la Direction Générale de l'INRA pour réaffirmer leur opposition à la mise en place de ce système inégalitaire. **Ces deux dernières années la mobilisation a été continue à l'INRA**, depuis les assemblées massives de personnels jusqu'aux pétitions des DU, en passant par l'accueil « animé » dans tous les centres de notre nouveau PDG, et la manifestation intersyndicale à Paris lors du Comité Technique Ministériel du 10 avril. S'appuyant sur la parution le 27 juillet de l'arrêté contraignant tous les établissements de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur à appliquer ce nouveau régime indemnitaire aux ITA et ITRF, la **Direction Générale avait convoqué Vendredi dernier 8 septembre un groupe de travail pour présenter son projet de mise en œuvre du RIFSEEP** aux organisations syndicales, en amont du Comité Technique du 28 septembre où cette question devrait être à l'ordre du jour. La CGT-INRA a réitéré son opposition à ce système inégalitaire, indiquant qu'elle était en train de déposer avec d'autres organisations un recours au Conseil d'Etat pour l'annulation de cet arrêté, aucun vote valide n'ayant été émis sur cet arrêté lors du Comité Technique Ministériel du 10 Avril, ni aucun procès-verbal voté ensuite par les séances suivantes du Comité Technique.

La CGT vous informe sur ce que contient le projet (non définitif) de la Direction Générale de l'INRA, qui nous a offert avoir l'accord de Ministère sur ces propositions :

- ↳ L'ISE (partie fixe mensuelle de la prime), remplaçant PPR et prime de technicité, serait inégalement calée sur le grade. Concrètement, chaque agent actuel serait classé dans un « groupe de fonctions » correspondant à son grade, et toucherait le « plancher » de l'ISE correspondant à ce groupe. Le classement serait automatique et ne dépendrait pas du tout du DU ou de l'évaluation. Tout changement de grade se traduirait par un changement vers le groupe de fonction correspondant. Les nouveaux recrutés seraient classés de la même manière. Comme actuellement avec la PPR, tous les collègues d'un même grade devraient donc toucher la même prime mensuelle.
 - ↳ Le montant de l'ISE serait plus élevé que celui de la PPR, proche des montants des primes des ITRF des universités. La direction a affirmé avoir les fonds pour 2017 (application avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2017) et avoir la garantie pour 2018. Concrètement, cela donnerait (en brut) par année en « plancher » ISE par rapport à la PPR** : ATR2 : +427€ ; ATR1 : +477€ ; TRN : +915€ ; TRSUP : +1021€ ; TRBK : +924€ ; AI : +733€ ; HCN : +388€ ; IHC : +450€ ; IR2 : +450€ ; IRI : +116€ ; IHC : +148€.
- [**attention : ces augmentations sont bien calculées par rapport à la PPR, il faut en déduire le montant de la prime de technicité (280€ annuels) pour ceux qui la perçoivent].**

La « philosophie » du RIFSEEP, c'est l'individualisation complète des rémunérations en poussant au maximum la mise en concurrence des personnels afin de « gratifier » certains agents au détriment de la majorité des autres. Ces derniers jours, des centaines d'agents se sont à nouveau adressés à la Direction Générale de l'INRA pour réaffirmer leur opposition à la mise en place de ce système inégalitaire. Ces deux dernières années la mobilisation a été continue à l'INRA, depuis les assemblées massives de personnels jusqu'aux pétitions des DU, en passant par l'accueil « animé » dans tous les centres de notre nouveau PDG, et la manifestation intersyndicale à Paris lors du Comité Technique Ministériel du 10 avril.

S'appuyant sur la parution le 27 juillet de l'arrêté contraignant tous les établissements de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur à appliquer ce nouveau régime indemnitaire aux ITA et ITRF, la Direction Générale avait convoqué Vendredi dernier 8 septembre un groupe de travail pour présenter son projet de mise en œuvre du RIFSEEP aux organisations syndicales, en amont du Comité Technique du 28 septembre où cette question devrait être à l'ordre du jour. La CGT-INRA a réitéré son opposition à ce système inégalitaire, indiquant qu'elle était en train de déposer avec d'autres organisations un recours au Conseil d'Etat pour l'annulation de cet arrêté, aucun vote valide n'ayant été émis sur cet arrêté lors du

Comité Technique Ministériel du 10 Avril, ni aucun procès-verbal voté ensuite par les séances suivantes du Comité Technique.

La CGT vous informe sur ce que contient le projet (non définitif) de la Direction Générale de l'INRA, qui nous a affirmé avoir l'accord du Ministère sur ces propositions :

- l'IFSE (partie fixe mensuelle de la prime), remplaçant PPR et prime de technicité, serait intégralement calée sur le grade. Concrètement, chaque agent actuel serait classé dans un « groupe de fonctions » correspondant à son grade, et toucherait le « plancher » de l'IFSE correspondant à ce groupe. Le classement serait automatique et ne dépendrait pas du tout du DU ou de l'évaluation. Tout changement de grade se traduirait par un changement vers le groupe de fonction correspondant. Les nouveaux recrutés seraient classés de la même manière. Comme actuellement avec la PPR, tous les collègues d'un même grade devraient donc toucher la même prime mensuelle.
- Le montant de l'IFSE serait plus élevé que celui de la PPR, proche des montants des primes des ITRF des universités. La direction a affirmé avoir les fonds pour 2017 (application avec effet rétroactif au 1er septembre 2017) et avoir la garantie pour 2018. Concrètement, cela donnerait (en brut) par année en « plancher » IFSE par rapport à la PPR [1] : ATP2 : +427€ ; ATP1 : +477 € ; TRN : +915 € ; TRSUP : +1021 € ; TREX : +924 € ; AI : +733 € ; IECN : +388 € ; IEHC : +450 € ; IR2 : +450 € ; IR1 : +116 € ; IRHC : +148€.
L'IFSE « plancher » se verrait moduler à la hausse sur la base d'une liste de fonctions, qui correspondraient aux primes actuelles hors PPR et prime de technicité : Prime Informatique, ISFIC pour encadrement. Là encore, pas de rôle du DU pour décider, mais seulement la DRH.
- Les sujétions actuelles, se traduisant par « 3 fois la PPR » ou « 5 fois la PPR », sautent avec le RIFSEEP mais elles devraient être intégrées dans un nouveau système de sujétions ... mais l'arrêté correspondant n'est pas prêt. Le Ministère accepte que ces sujétions soient payées sur forme de PPR maintenue jusqu'à publication de l'arrêté (on pourrait donc maintenir la PPR pour tous !).
- Le CIA, que la Direction tient absolument à conserver, serait néanmoins, « exceptionnel » et « ponctuel », prévu pour des situations exceptionnelles comme celle de la prime de compensation en 2017 pour les PRP par rapport à l'investissement lors de la mise en place de GEFI. Mais là encore, pas de rôle du Directeur d'Unité ni de la « manière de servir ».

La comparaison avec tous les autres EPST laisse apparaître que la mobilisation à l'INRA a payé.

Dans les autres EPST, le placement dans les groupes de fonction déterminant le montant de l'IFSE et sa large modulation tout comme l'attribution du CIA seront fortement liés à l'entretien d'évaluation, donc soumis à la décision du DU et à la tête du client (« la manière de servir »).

La CGT estime que grâce à la mobilisation des personnels et des 4 organisations syndicales de l'INRA, on a évité le pire et édulcoré le cœur du RIFSEEP : l'individualisation des rémunérations, mais... Mais si Ministère et Direction Générale ont été contraints de prendre en compte l'expression très majoritaire des personnels de toutes catégories de l'Institut, incluant une large partie de la hiérarchie intermédiaire, la mise en place de ce système reste une épée de Damoclès pour l'avenir. Pourquoi le gouvernement qui ne jure que par blocage du point d'indice, hausse de la CSG et autres mesures s'attaquant à notre pouvoir d'achat au nom de la réduction des déficits publics nous accorde ces hausses de primes pour le RIFSEEP... alors qu'il a refusé de le faire pour la PPR ? Avec la mise en place du RIFSEEP dans toute la Recherche et l'Enseignement Supérieur (avec une révision possible prévue en 2019 de l'exemption pour les CR et DR), tout sera en place pour qu'une autre direction générale utilise ce régime abject d'une manière beaucoup plus dangereuse pour les agents. C'est pourquoi la CGT-INRA comme toute la CGT, continue à militer pour l'abrogation pure et simple du RIFSEEP et le retour à la PPR (bien entendu revalorisée...)... et même mieux, pour l'intégration complète des primes dans le salaire et pour l'augmentation de la valeur du point d'indice !

Si nécessaire, la CGT-INRA complètera ces informations après le comité Technique du 28 septembre prochain.

Notes

[1] attention : ces augmentations sont bien calculées par rapport à la PPR. Il faut en déduire le montant de la prime de technicité (180 € annuels) pour ceux qui la perçoivent