

Réunion du CTEP de l'IRSTEA du 17 octobre 2016

Motion des représentants du personnel SUD-Recherche-EPST/ SNPREES-FO / SNTRS-CGT

A l'attention du Président de l'IRSTEA et des ministres de tutelle

Motion d'actualité « politique indemnitaire »

Début juillet, nous apprenions que la Ministre de l'Education Nationale et son secrétaire d'Etat à l'Enseignement Supérieur et à la Recherche se refusaient finalement à demander à la Fonction Publique l'exemption du RIFSEEP pour les corps d'ingénieurs et personnels techniques des EPST et des Universités. Cela, contrairement à tous leurs engagements antérieurs de demander cette exemption ! L'argument : une (mini) revalorisation des primes promise pour ... septembre 2017, après des échéances électorales ayant de fortes chances de rendre caduques de telles promesses.

De la même façon, le MENESR, après avoir fait miroiter une ouverture, dans le cadre de « l'agenda social de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche », pour rouvrir le débat sur la PEDR des chercheurs, a décidé de ne surtout rien changer et d'imposer la PEDR aux chercheurs contre leur gré, au nom d'une soi-disant nécessité d'une prime « sélective » pour les chercheurs.

Parallèlement, les personnels du MAAF se sont également vus refuser l'exemption du RIFSEEP malgré une forte mobilisation aussi dans ce ministère.

Le CTEP de l'IRSTEA a maintes fois exprimé, à l'unanimité des représentants du personnel, son refus de la PEDR et de la mise en place du RIFSEEP, en particulier lors de sa réunion du 2 octobre 2015 (cf. motion ci-jointe).

Les arguments que nos organisations syndicales avançaient dans cette motion, comme ceux de la pétition intersyndicale ESR signée par plus de 10000 personnes, restent totalement d'actualité. La mise en place du RIFSEEP, comme la relance de la PEDR, qui sont dans une logique d'individualisation des rémunérations et de creusement des inégalités, vont à l'encontre du principe du travail collectif nécessaire à la recherche, sont porteuses de conséquences désastreuses sur la motivation des personnels, l'ambiance de travail et la qualité des travaux de recherche. De plus, la mise en place – ou remise en place pour la PEDR – de ces systèmes de primes dans l'ESR se ferait sans aucune mesure budgétaire d'envergure pour harmoniser vers le haut leurs montants moyens entre corps de titulaires Recherche et corps de titulaires des autres secteurs de la Fonction Publique, bien plus élevés (taux de primes de l'ordre de 35 % contre 15 % pour les corps des ingénieurs et techniciens recherche et... 3 % pour les chercheurs). Cela ne va faire que raviver la question des inégalités de rémunération au sein même de l'IRSTEA, entre personnels titulaires de différents ministères, notamment «Recherche» et «Agriculture», qui exercent pourtant les mêmes fonctions. Si les ministères de tutelle et la direction veulent malgré tout imposer par la force ces systèmes de primes, ils s'exposent à un fort risque d'explosion sociale.

L'IRSTEA, déjà durement affecté par la baisse de l'emploi titulaire et par des moyens de fonctionnement de plus en plus inexistant, n'a nullement besoin de cette nouvelle épreuve. Nous continuons à revendiquer « ni RIFSEEP, ni PEDR, ni statu quo », pour une harmonisation vers le haut des montants des primes des agents en vue de leur intégration future dans le traitement indiciaire.

Motion adoptée à l'unanimité des représentants du personnel

CTEP de l'IRSTEA du 2 octobre 2015

Motion des représentants du personnel SUD-Recherche-EPST/ SNPREES-FO / SNTRS-CGT « primes et rémunérations »

Le RIFSEEP¹ a été présenté comme « ayant vocation » à s'appliquer à l'ensemble des fonctionnaires et à remplacer l'ensemble des primes fonctionnelles existantes, dans une perspective de simplification et d'harmonisation des régimes indemnitaires. Mais d'ores et déjà, de nombreuses exemptions sont demandées par les ministères : les enseignants, les enseignants-chercheurs, les chercheurs, les IPEF, les ITPE, les agents comptables, etc, etc... Cela finit d'ôter toute crédibilité à cette réforme qui de toute façon ne peut se faire sans une harmonisation des montants (vers le haut !) ce qui suppose des moyens financiers supplémentaires. Cette réforme, qui tourne à la mascarade, n'a plus pour objet que d'individualiser à outrance les rémunérations dans les corps de fonctionnaires qui n'en seraient pas exemptés.

Le CT de l'IRSTEA s'oppose à la mise en place du RIFSEEP :

- Parce que le RIFSEEP va encore plus loin que la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) et aboutit à encore plus individualiser les salaires, comme le fait également la PEDR² pour les chercheurs,
- Parce qu'il remet en cause l'ensemble des garanties statutaires individuelles et collectives des agents et sera un frein au droit à mutation,
- Parce que le RIFSEEP entérine les déqualifications de postes, permettant à un agent d'exercer des fonctions qui ne relèvent pas de son corps,
- Parce que ce régime indemnitaire n'est pas revalorisé et ne garantit même pas la moyenne interministérielle à chaque agent,
- Parce que, à enveloppe constante, ce sont les collègues et l'emploi qui paieront pour les quelques-uns qui verront leurs revenus augmentés,
- Parce que le RIFSEEP a été rejeté par toutes les organisations syndicales présentes au Conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat,

Le CT de l'Irstea demande que :

- Tous les corps d'ingénieurs et personnels techniques de l'Irstea et ceux des autres ministères en PNA dans l'établissement soient exemptés eux aussi du RIFSEEP ;
- Soit définitivement abandonnée la mise en place d'une prime d'excellence scientifique rebaptisée PEDR avec la même logique d'individualisation des rémunérations et de concurrence,
- les primes soient liées au grade et non au poste occupé, qu'elles suivent l'évolution du point d'indice, et soient non modulables individuellement
- les primes, pour toutes les catégories (y compris les CR et DR), soient revalorisées au niveau national, (NB le taux moyen de prime servi dans la recherche est de l'ordre de 12 % contre 45% dans les autres ministères -chiffres Fonction Publique 2011) ;
- toutes les primes servant de complément salarial soient ensuite intégrées dans le traitement indiciaire, et les grilles revalorisées en conséquence.

Motion adoptée par le CTEP, à l'unanimité des représentants du personnel

¹ RIFSEEP = Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

² PEDR = Prime d'encadrement doctoral et de recherche (nouveau nom de la PES = Prime d'excellence scientifique)