

La PEDR et autres primes à l'IRSTEA : chronique d'une fausse négociation entre la direction et les syndicats

Avant tout, nous reprécisons des éléments importants omis dans le mail de notre PDG du 7 décembre :

- Le nombre de CR et DR que la direction estimait devoir « mieux valoriser [...] pour leur production, leur encadrement et leur prise de responsabilité » était au maximum de 20 en régime de croisière, régime de croisière qui serait atteint dans 4 ans, par paliers de 5 lauréats chaque année au grand jeu-concours de l'attribution de la PEDR. Sachant qu'il y avait 123 CR et DR présents au 31 décembre 2016 dans l'Institut (cf bilan social), cela faisait donc **16 % maximum de CR et DR qui auraient été « valorisés »** par le biais de cette PEDR (et donc **84 % qui seraient « dévalorisés »**)...alors que les autres catégories de personnel exerçant des fonctions similaires dans les corps d'ingénieurs touchent un montant équivalent – ou même très supérieur pour certains – qui leur est acquis à tous dans leur prime statutaire de base, sans « concours » et sans limitation de durée.
- Les **lettres collectives co-signées par 73% (et non pas 66 % comme indiqué dans le courriel de M. Michel) des CR et DR**, tout comme les positions exprimées par les RdPs dans toutes les instances (cf. motions) ne se contentaient pas d'exprimer un refus de la PEDR telle que proposée par la direction (réservée à quelques-uns pour une durée de 4 ans) mais **réclamaient l'attribution d'une prime uniforme et pérenne à tous les CR et DR et la mise en œuvre de démarches au sein de l'Etablissement pour réduire les inégalités entre CR-DR et les corps d'ingénieurs.**
- Le **CST – composé majoritairement de personnalités extérieures – a également émis**, lors de sa réunion du 23 novembre, **un avis défavorable sur le projet de la direction de mise en œuvre de la PEDR à l'IRSTEA**, par 7 voix CONTRE, 6 voix POUR et 3 Abstentions.

Pour couper court à toutes les fausses rumeurs, nous vous relatons ici l'historique des discussions qui ont eu lieu dans le cadre des instances consultatives (CTEP, commission carrières), où la direction a fait semblant de vouloir négocier mais sans changer les principaux paramètres : le texte de la Note de Service (qui organise une sélection) et l'enveloppe budgétaire (qui rend cette sélection drastique).

La PEDR en commission carrières et CTEP : quand la direction fait semblant de vouloir négocier...

La note de service relative à la mise en place de la PEDR a tout d'abord été présentée en commission carrières le 24 octobre 2017. A cette occasion, les représentants du personnel (RdPs) ont insisté auprès de la direction sur l'opposition des agents à une prime qui exacerberait la compétition entre les agents et dont les effets délétères seraient démultipliés par les différences de rémunération entre les agents des différents corps pouvant aujourd'hui se revendiquer du même « métier de chercheurs ». Ils ont rappelé que depuis la titularisation, il y a 25 ans, rien n'a été fait pour combler ce fossé, contrairement à ce qui s'est passé au Ministère de l'Environnement qui a obtenu de pouvoir verser à l'ensemble de ses CR et DR (dont ceux de l'IFSTTAR, qui est un EPST également) une prime uniforme statutaire et pérenne, sans aucune modalité de sélection (3490 € par an pour les CR, 5430 € pour les DR actuellement).

Ce projet de note de service prévoyait 3 montants annuels conformes au décret¹ pour 4 ans : de 3 500, 6 000 et 8 500 €, plus un montant exceptionnel de 15 000 € pour les lauréats de distinctions scientifiques de niveau national ou international.

Les RdPs ont argumenté que cette PEDR n'est qu'un moyen cosmétique pour tenter de cacher l'indignité de la « prime de recherche » actuelle des CR/DR (968,87 € par an). De plus ce système de récompense nie l'évaluation-conseil faites par les pairs et les instances, par une distribution de bons points aux mains de la

¹ Décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009 relatif à la prime d'encadrement doctoral et de recherche attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.

hiérarchie. Pour les RdPs, le seul moyen est la revalorisation générale pour tous. Cela peut être fait par le biais d'une revalorisation substantielle de la prime de recherche (restée bloquée depuis des décennies), l'attribution aux CR et DR d'une prime déjà existante pour les corps d'ingénieurs (cas des chercheurs du ministère de l'Environnement, dont ceux en poste à l'IFSTTAR) voire même la PEDR à la condition expresse qu'elle puisse être versée à tous les CR/DR sans sélection et sans limite de durée. Cela serait parfaitement possible car contrairement à la PES, il n'y a pas de limite maximum au nombre de bénéficiaires de la PEDR. Il suffit donc de prévoir l'enveloppe budgétaire pour la donner à tous les CR et DR et de les « sélectionner » tous (par le biais d'un simple rapport d'activité par exemple). Les RdPs ont même chiffré l'enveloppe budgétaire nécessaire : 500 k€ (cotisations patronales comprises) pour distribuer à chaque CR et DR une prime annuelle de 3500 €, 1 M€ pour une prime de 7000 €. La DRH avait dit qu'elle transmettrait cette proposition et nous dirait s'il était possible de prévoir cette enveloppe budgétaire.

Malgré les remarques formulées lors de cette commission carrières, la direction a présenté par deux fois au CTEP la même note de service, et est restée sur son enveloppe budgétaire de départ qui ne permettait de verser la PEDR qu'à un maximum de 20 CR et DR, après une mise en compétition entre eux. Lors de ces deux réunions, le président s'est contenté de présenter, en séance, sans aucun engagement ni même trace écrite, deux « propositions », d'ailleurs radicalement différentes, qu'il a reprises aussitôt annoncées, signifiant aux élus du personnel que c'était à « prendre ou à laisser » :

- Le 14/11 : ne servir que le montant minimum de la PEDR (3 500 € par an) pour distribuer la prime au « maximum » d'agents (20 maximum en 2021 !). Le président a refusé de discuter d'une distribution uniforme à tous les CR-DR de l'enveloppe actuelle – même minime, de 55 000 € - qui aurait représenté de l'ordre de 400 € pour chacun. Motif : c'est contraire aux textes.
- Le 27/11 : utiliser la prime comme une prime d'installation pour les CR nouvellement arrivés dans l'établissement. Cette démarche n'avait d'ailleurs jamais été présentée par les élus comme une piste à creuser mais uniquement comme un exemple des aménagements que d'autres directions d'EPST avaient mis en place... alors que ce n'est pas dans les textes. Mais cette proposition aussitôt faite, le Président s'est empressé d'ajouter qu'il ne pouvait prendre aucun engagement écrit et, comme le 14/11, qu'il n'était pas disposé à en débattre plus en détails. De toute façon, cette « proposition » n'était qu'un moyen de limiter durablement le nombre de CR et DR bénéficiaires et en plus un leurre : comment la direction pourrait-elle s'engager à ce que ce soit les nouveaux recrutés qui soient sélectionnés quand elle s'apprête à organiser elle-même, via sa note de service, une campagne de candidature ouverte à tous les CR-DR et une sélection sur dossiers avec intervention de rapporteurs extérieurs ? La ficelle était vraiment grosse !

Devant ces propositions qui ne permettaient pas d'avancer, le CTEP s'est exprimé deux fois défavorablement à l'unanimité.

Analyses et commentaires des RdP :

Lors de la CAP des DR, Monsieur le Président a fait porter la responsabilité de l'abandon sur les seuls syndicats au motif que ceux-ci auraient refusé la mise en place de la PEDR. Il a même dit qu'en conséquence l'enveloppe virtuellement prévue pour la PEDR en 2018 (55 000 €) avait été retirée du budget de l'IRSTEA par le Ministère de la Recherche, ce qui est faux : le budget voté au CA du 14 décembre n'a pas diminué par rapport à celui voté à l'Assemblée Nationale.

Oui, les représentants du personnel, suivant en cela les souhaits d'une nette majorité des CR et DR de l'IRSTEA et dans la logique de toutes leurs prises de position sur les primes, ont voté contre la mise en place d'une prime fondée sur la mise en compétition des agents pour ne l'attribuer qu'à quelques personnes et pour une durée de 4 ans seulement, ne permettant absolument pas de résorber, au moins partiellement, les écarts de rémunération entre les CR-DR et les ingénieurs, en particulier ceux des corps Agriculture dont les primes peuvent être jusqu'à 30 fois supérieures aux leurs. Comment les RdP pourraient-ils cautionner une telle injustice et clore ainsi le dossier ?

Il est de plus tout à fait marquant de constater que :

- Le président a refusé la suggestion des RdPs de répartir uniformément l'enveloppe de 55 k€ qu'il ne voulait pas dépasser en 2018 (ce qui aurait fait environ 400 € par CR-DR) au motif qu'il était obligé de servir à chacun un montant minimum de 3 500 € dans le cadre de la PEDR...Mais bizarrement il ne se sent pas empêché de verser un montant de 0 € à chacun ! Cela montre bien la prééminence de la valeur « compétition » sur toutes les autres...
- Le président peut, quand cela lui convient, ne pas se sentir entravé par l'expression des syndicats, en témoigne la mise en place d'un troisième groupe d'ISFIC de 1 500 € par an, pour une poignée de « fonctions » exercées à temps très partiel (correspondant informatique et liberté, référent déontologue, référent laïcité, référent égalité et diversité...). La note de service correspondante a pourtant elle aussi été rejetée deux fois à l'unanimité par le CTEP les 14 et 27 novembre, tout comme la note de service RIFSEEP l'avait été en juin !

Les RdPs se réjouissent que sous la pression conjuguée des CR et DR et des RdPs dans toutes les instances, la direction renonce à mettre en place la PEDR telle qu'elle la concevait. Mais il n'est pas question d'en rester là ! Les RdPs continueront à se battre pour une revalorisation digne de ce nom de la prime de l'ensemble des CR et DR (et des autres fonctionnaires Recherche, les plus mal lotis de toute la Fonction Publique de l'Etat en la matière), et non une course à la déstructuration des équipes, avec des primes utilisées comme des outils de management (PEDR, ISFIC, RIFSEEP).

Il s'agit ici d'une question de justice sociale à laquelle chacun aspire légitimement. Nous interpellons directement le Président sur la réponse « juste » qu'il peut et qu'il se doit d'apporter aux agents qui subissent une profonde injustice dommageable au bon fonctionnement de la recherche et donc à la bonne réalisation des missions de l'établissement. Comment la direction peut-elle en appeler à la cohésion de l'Etablissement face aux profondes mutations en cours quand elle sème la discorde et refuse de réduire les inégalités de traitement entre agents ?

Les RdPs appellent les CR-DR et tous les agents à continuer de se mobiliser pour exiger de la direction qu'elle cesse sa politique délétère de mise en compétition des agents et se fixe comme objectif, comme il le lui est demandé depuis des années, de réduire les inégalités au sein de l'Etablissement.

A suivre...

L'intersyndicale SUD-Recherche-EPST / SNPRES-FO / SNTRS-CGT et les représentants du personnel dans les instances consultatives CTEP, CAP des CR et des DR, commission carrières.

Liste des abréviations :

CTEP : Comité Technique d'Etablissement Public
CAP : Commission Administrative Paritaire
CR et DR : Chargés de Recherche et Directeurs de Recherche
PEDR : Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PES : Prime d'Excellence Scientifique
ISFIC : Indemnité Spécifique de Fonction d'Intérêt Collectif
RdPs : représentants du personnel
CST : Conseil Scientifique et Technique

Documents annexés ci-après : les motions votées à l'unanimité lors des deux réunions de CTEP des 14 et 27 novembre

Réunion du CTEP de l'IRSTEA du 14 novembre 2017

Point 3 : PEDR

Motion des représentants du personnel SUD-Recherche-EPST / SNPREEES-FO / SNTRS-CGT
A l'attention du Président de l'IRSTEA

Le CTEP réaffirme son désaccord formel avec le principe de la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR), telle que présentée dans le projet de NS soumis ce jour au CTEP. Nous dénonçons :

- l'usage d'une enveloppe budgétaire au seul bénéfice de quelques individus ;
- la mise en œuvre d'un système d'évaluation-sanction discriminatoire vis-à-vis des CR et DR alors que l'établissement affiche une politique d'évaluation-conseil dont les principes doivent être communs à l'ensemble des chercheurs et ingénieurs qui y sont soumis ;
- l'incitation à la compétition interpersonnelle qui a un effet négatif sur l'esprit d'équipe et la dynamique collective, sans lesquels il ne peut y avoir de recherche innovante.

La PEDR, accordée pour une durée limitée à un nombre restreint de chercheurs, ne saurait se substituer à la nécessaire réévaluation des carrières et des rémunérations de base des chercheurs. La différence des régimes indemnitaires entre CR et DR et les corps d'ingénieurs (Agriculture et Ingénieur de recherche)² - dont une partie des membres sont considérés par l'établissement comme exerçant un métier de « chercheur » et seront évalués comme tels par les instances -, à niveau de responsabilité égale, est injustifiable ! Cette situation dure depuis 25 ans sans que la direction générale d'Irstea n'ait mis en œuvre des mesures concrètes pour y remédier. Or, le ministère en charge de l'Environnement a su obtenir une revalorisation conséquente du régime indemnitaire de ses chercheurs en poste à Météo-France, l'IGN ou l'IFSTTAR ; à l'IFSTTAR, qui est un EPST comme Irstea, les CR touchent une prime uniforme statutaire de 3490 € et les DR de 5430 € (montants année 2015) et ne sont pas assujettis à la PEDR.

Le CTEP réitère sa demande que l'objectif prioritaire de l'Etablissement soit la réduction des inégalités entre les CR et DR et les corps d'ingénieurs, *via* tous les leviers à disposition de l'Etablissement et de faire des propositions en ce sens aux représentants du personnel.

Le CTEP revendique dans l'immédiat l'attribution d'une prime uniforme à tous les CR et DR, sans limitation de durée.

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

²La prime statutaire moyenne des IR représente 5 (IR2) à 7 (IRO) fois celle des CR et DR ; la prime statutaire moyenne des IPEF représente 17 (IPEF classe normale recrutés avant 2014) à 39 (IGPEF) fois celle des CR et DR.

Réunion du CTEP de l'IRSTEA du 27 novembre 2017

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 »

Le CTEP de l'IRSTEA a maintes fois exprimé, à l'unanimité des représentants du personnel, son refus des politiques d'individualisation des rémunérations, de mise en compétition des agents et de creusement des inégalités. Cf. motions adoptées à l'unanimité lors des réunions du CTEP du 2 octobre 2015, du 17 octobre 2016, du 11 mai et du 14 novembre 2017.

Dans le contexte aggravant de fortes disparités entre régimes indemnitaires existant au sein de l'Institut, la demande unanime du CTEP au Président de l'IRSTEA était d'utiliser toutes les marges de manœuvre financières disponibles sur l'enveloppe des primes pour des mesures générales de relèvement du niveau des primes des personnels Recherche - à commencer par les plus basses - et non pour accroître les inégalités au sein des corps Recherche.

Mais manifestement la direction de l'IRSTEA n'a rien à faire des positions exprimées par les représentants du personnel et se saisit au contraire avec zèle de toutes les possibilités offertes par les évolutions des textes sur les primes pour en faire des « outils de management » et verser des « bonus » à certains au détriment de tous les autres, sans se préoccuper des effets destructeurs sur la cohésion sociale.

Lors de sa réunion du 14 novembre dernier, le CTEP de l'IRSTEA a donné un avis défavorable, à l'unanimité des représentants du personnel, sur le projet de Note de Service de mise en œuvre de la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) à l'IRSTEA. Le Conseil Scientifique et Technique s'est également prononcé contre cette mise en œuvre lors de sa séance du 23 novembre. Les CR et DR de l'IRSTEA vous ont adressé des lettres collectives massivement signées (plus de 60 % à ce jour), expliquant pourquoi ils refusent la mise en place de la PEDR avec autant de détermination qu'ils avaient en 2010 refusé celle de la PES (Prime d'Excellence Scientifique).

Malgré cela vous revenez à la charge pour faire voter aujourd'hui encore le CTEP sur le même projet de mise en œuvre de la PEDR dans toute la plénitude de son caractère sélectif et parcimonieux, sans aucun égard pour la provocation que cela représente pour les Chargés de Recherche et Directeurs de Recherche de l'IRSTEA dans le contexte de disparité énorme des régimes indemnitaires au sein de l'Institut.

Dans la mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel), vous avez ouvert les vannes à des modulations opaques de l'IFSE (Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise) et maintenant vous lancez une campagne pour l'attribution d'un « Complément Indemnitaires Annuel » (CIA), alors que ce volet est facultatif et que vous auriez pu utiliser cette enveloppe à augmenter les socles comme les RdP l'avaient demandé.

Cerise sur le gâteau, vous soumettez au CTEP une modification du périmètre de l'ISFIC (Indemnités Spécifiques pour Fonctions d'Intérêt Collectif) qui démontre à quel point la direction de l'Etablissement se moque de l'ensemble des personnels qui font fonctionner chaque jour l'Etablissement et continue à privilégier l'attribution de gratifications à quelques agents, à commencer par les membres de la direction eux-mêmes ! Le CTEP dénonce cette dérive, comme il a d'ailleurs toujours dénoncé le principe même de cette ISFIC réservée à des chefs, des chefs-adjoints, des adjoints aux chefs et leurs plus proches collaborateurs et collaboratrices ! Il rappelle que, par définition, tous les personnels de l'IRSTEA exercent des fonctions d'intérêt collectif, quelle que soit leur catégorie, quelles que soient leurs tâches.

Le CTEP réitère une nouvelle fois sa demande à la direction d'arrêter sa politique délétère de « l'exception » et de se donner comme objectif une réduction des inégalités via une revalorisation des rémunérations de base des agents.

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