Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique

Section Nationale INSERM

7, rue Guy Môquet - Bâtiment I - B.P. 8 - 94 801 Villejuif Cedex
Tél. : 01.49.58.35.81 - Fax : 01.49.58.35.33 - Mél : sntrsins@vjf.cnrs.fr

Compte Rendu SNTRS CGT réunion DRH - OS Inserm du 29 septembre 2017
Sur RIFSEEP et PPCR

Fusion DR Paris 6 Paris 12

Suite à une question du SNTRS-CGT sur la **fusion des DR 6 et DR 12**, il nous a été dit que la DR Paris 12 est très excentrée par rapport aux unités qu'elle gère, unités qui sont très éparpillées. La Déléguée Régionale de Paris 12 est missionnée par travailler sur un projet de fusion de sa délégation avec celle de Paris 6. Après le départ de la DR de Paris 6 vers d'autres horizons en novembre de cette année, la direction de la délégation sera assumée par la Déléguée de Paris 12. La fin de bail de la DR Paris 12 est à l'automne 2018. La future délégation sera dans les actuels locaux de Biopark. Les personnels des deux délégations ont été informés en septembre 2017 du projet en cours. Il est évident que cette fusion aura des conséquences pour les personnels de la DR Paris 12 comme ceux de Paris 6. Le DRH s'est engagé à informer les personnels des deux délégations comme les organisations syndicales de l'avancée de sa réflexion.

Vague D HCERES 2018

Pour la vague D de 2018, sont concernées les unités de Paris. L'HCERES a décidé **d'exclure les membres des instances scientifiques dont les laboratoires font partie de la vague D**. Le prétexte est d'éviter les conflits d'intérêt. On voit mal où serait le conflit d'intérêt entre un laboratoire de Bichat travaillant sur les maladies du foie et un membre de CSS travaillant à Cochin sur les maladies neurodégénératives. Il s'agit d'exclure les CSS comme les sections du Comité National (CNRS) du processus d'évaluation de l'HCERES.
Dans certaines CSS, tous les élus C pourraient être exclus du processus d'évaluation cette année. En conséquence, la visite des élus C sur site pourrait n'ai pas avoir lieu.
Nous avons rappelé que le processus d'évaluation de l'Inserm est indépendant de celui de l'HCERES. Nous demandons que tous les membres des CSS puissent participer à ce processus à l'exception bien sûr de la synthèse finale des instances scientifiques pour ceux dont la structure est évaluée. **Une lettre dans ce sens a été envoyée par le SNTRS-CGT à la Direction de l'Inserm** (voir en **Annexe I**).

RIFSEEP

Tous les IEHC (IEHC actuelles et IE1 reclassés en IEHC suite au protocole PPCR) seront classés dans le groupe 1 des IE. C'était notre revendication. La DRH avait proposé à la réunion précédente de classer les IE1 actuels dans le groupe 2. Le SNTRS-CGT a été entendu, ceci se traduit par une augmentation significative du revenu indemnitaire de cette catégorie d'ingénieurs. **Les IE CN seront classés dans le groupe 3, les AI dans le groupe 2 et les AJT dans le groupe 1**.
Voir le **tableau des montants mensuels bruts par corps en Annexe II.**
Comme nous l'avions indiqué précédemment, **le classement dans les groupes de fonction se fait lors du démarrage du système en fonction du grade.** Mais ceci sera amené à évoluer. La Direction va, durant le semestre 2018, définir les fonctions susceptibles d'appartenir aux différents groupes. C'est à partir de là que le nouveau système de prime sera opérationnel.

Le calendrier sera que les agents concernés (IT) vont **recevoir sur la paye du mois d'octobre 2017** (voir **Annexe III**) : **la PPRS de juillet et Août 2017** soit 1/3 de la prime semestrielle, **plus le RIFSEEP des mois de septembre et octobre 2017 plus certaines primes mensuelles** pour ceux qui les recevaient. Soit une « grosse » prime en octobre 2017 mais ensuite cela sera l'application des montants IFSE ministériels plus des montants additionnels (technicité, Assistant Prévention, encadrement, prime informatique, sujétions, …).
Voir la **déclaration du SNTRS CGT lors du vote de la note de gestion RIFSEEP au Comité Technique Inserm du 30 juin 2017 (Annexe IV)**.

PPCR disparition des CR2 et nouveau grade CRHC

La Direction ne pouvait pas faire autrement que de consulter les organisations syndicales sur les nouvelles grilles.
Toutes les OS, excepté le SNTRS, se sont félicités du PPCR. **Nous avons été les seuls à souligner l'incohérence du PPCR. Réévaluation des IE et pas des IR**. Quel intérêt pour un IEHC de passer IR ?
Concernant les chercheurs, toutes les OS ont souligné **le risque d'un recrutement de plus en plus tardif**. Mais ceci est bien la conséquence de la suppression du grade de CR2 qu'elles ont approuvée avec le PPCR.
Nous avons été les seuls à faire une proposition pour recruter jeune : recruter 3 ans après la thèse pour 60 à 70% de postes disponibles. Comme actuellement il faut 10 ans de post-doc pour être recruté CR1, **nous avons proposé d'atteindre l'objectif d'un recrutement à 3 ans après la thèse dans un délai de 5 à 7 ans**. Pourquoi pas 100% de recrutement jeune ? Car il faut permettre aussi le recrutement de chercheurs plus expérimentés. Bien sûr, comme nous l'avons souligné, cela implique d'aller à l'encontre du discours élitiste dominant qui ne sert qu'à justifier la précarité et le recrutement tardif.
Il a été souligné par nous et d'autres que les HU dans les CSS étaient en pointe (eux qui ne sont évalués par personne) pour justifier les recrutements tardifs.

Passage CRCN-CRHC

Le grade HC ne peut pas être un grade de recrutement avant 2020. Ce délai a été mis en place pour permettre aux CR bloqués depuis si longtemps au dernier échelon de bénéficier de la HC en passant à la hors échelle lettre A avec le gain salarial afférant et une nette augmentation du montant de la retraite.

Pour le SNTRS-CGT, les CRCN qui doivent bénéficier de la HC sont ceux qui sont bloqués aux 9 échelons de CR1, maintenant le 10^{e} de CRCN, depuis 10 et plus. Ils sont au nombre de 120.
En 3 ans ces CR seront partis en retraite, ce qui permettra à ceux bloqués depuis moins de 10 ans d'accéder à la HC.
Les critères de promotion doivent être des critères d'ancienneté et non des critères de recrutements (publications, etc…). Si ce sont les critères « d'excellence », que nous ne connaissons que trop bien, qui seront les critères de promotion, cela signifie que le blocage au dernier échelon perdurera.
Nous avons demandé que la HC ne soit pas un grade de recrutement mais uniquement de promotion. Le décret laisse l'opportunité aux organismes d'ouvrir la HC au recrutement. Les critères de recrutement plus stringents que ceux de promotion prendront alors le pas sur ces derniers. Dans ces conditions, les critères d'accession à la HC seront peu différents de ceux du recrutement à la classe des DR2.
Si le passage ne se fait pas à l'ancienneté le travail des CSS sera diablement compliqué entre les critères de recrutement CRCN, DR2, de promotion CRHC et éventuellement de recrutement CRHC.
Un document Inserm synthétisant les critères d'évaluation pour le passage en CRHC, proposé par diverses instances (IT, CSS et CS), a circulé entre les élus des CSS. Le DRH n'avait pas l'air de connaitre le document. Pour ces instances**, les critères « d'excellence » sont mis en avant et l'ancienneté n'est pas un critère principal**.
La Direction a pris note mais sans prendre un quelconque engagement. Son souci était de savoir comment présenter un passage à l'ancienneté à la HC aux chargés de recherche. La Direction, sans connaître pour l'instant les données budgétaires, travaillerait sur une hypothèse **au mieux de 40 passages/ an**. C'est en deçà du CNRS qui a annoncé 250 promotion/an sur 3 ans ce qui est déjà très insuffisant. Compte tenu du différentiel d'effectifs de chargés entre les deux organismes, l'Inserm devait promouvoir 50 CRCN en HC.

ANNEXE I

Villejuif, le 5 octobre 2017

A Monsieur LEVY Yves
PDG Inserm

101 rue de Tolbiac
75013 PARIS

Objet : problème exclusion membres CSS vague D pour l'Ile de France 2017-2018

Depuis le début de l'actuel mandat, les membres des instances scientifiques appartenant à la vague d'évaluation de l'HCERES sont exclus du processus d'évaluation. **En 2017-2018, c'est la vague D qui comporte l'essentiel des structures de recherche de la région parisienne**, surtout Paris intramuros, qui sera évaluée. Pour l'Inserm, il s'agit d'un nombre très important de structures en raison de sa forte implantation en Ile de France.

L'exclusion de tous les membres des instances travaillant dans des structures franciliennes aboutira à un affaiblissement considérable du potentiel d'évaluation. Selon nos informations, c'est pratiquement la moitié des membres des instances qui seront exclus du processus.

Cette pratique, qui n'a fait l'objet d'aucune décision formelle de l'Inserm, a été mise en œuvre pour, soit disant, éviter les conflits d'intérêt. L'exclusion des collègues, en particulier au moment de la discussion de synthèse d'évaluation, peut se comprendre dans la mesure où ils travaillent dans les mêmes structures ou sites en évaluation (centre de recherche, Université,…). Elle est beaucoup moins compréhensible quand il s'agit d'exclure la moitié des collègues des instances sur de simples critères géographiques.

Aujourd'hui, de plus en plus, de collaborations nationales et internationales sont mises en œuvre pour faire avancer les recherches. L'idée avancée dans les instances de solliciter des experts extérieurs ne garantit pas plus de neutralité car il est de plus en plus difficile de trouver des évaluateurs scientifiques n'ayant pas de liens avec les équipes à évaluer. De plus, cette mesure, si elle était mise en œuvre, remettrait en cause l'équilibre entre élus et nommés au cœur de la légitimité des instances scientifiques de l'Inserm.

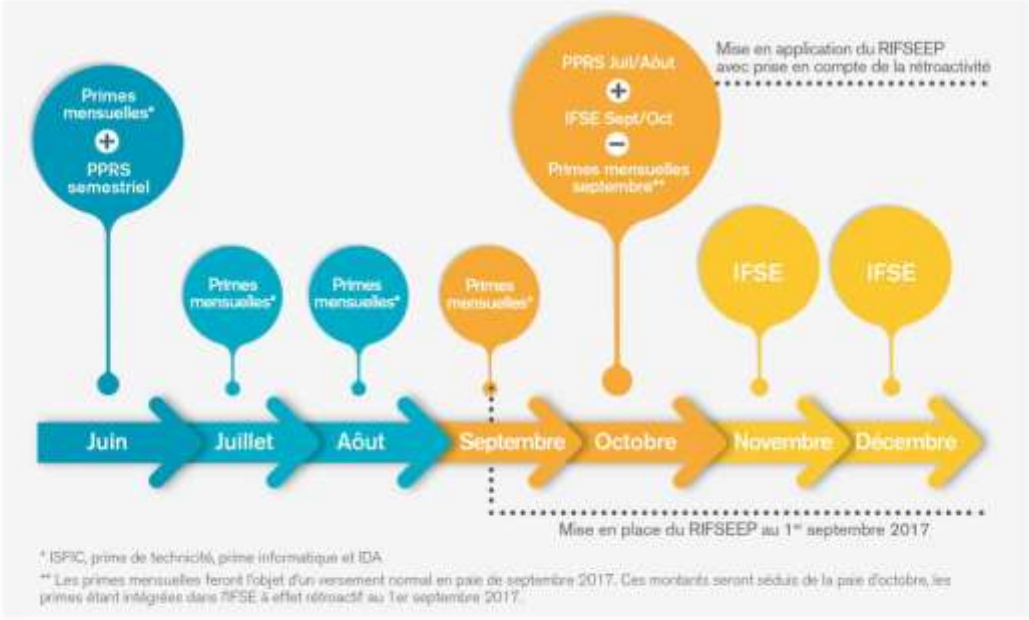
Nous demandons à l'Inserm de revoir cette règle pour permettre au maximum de collègues de faire leur travail dans les instances. Nous proposons que tous les collègues puissent participer au processus d'évaluation selon la règle suivant laquelle on n'évalue pas sa propre structure ou toute autre structure du même périmètre (Université ou Délégation Régionale). Ces membres de la CSS pourront ensuite faire leur rapport dans l'instance d'évaluation et seraient exclus uniquement de la discussion finale de synthèse.

Si cette mesure était maintenue, nous tenons à signaler qu'il n'y aura pas, dans certaines instances, d'élu C pour faire la visite sur site et la conséquence en sera un affaiblissement du processus d'évaluation sur des items qui sont de plus en plus cruciaux pour notre Institut et son personnel (hygiène & sécurité, conditions de travail, encadrement, etc…).

En vous souhaitant bonne réception,

Jean KISTER

ANNEXE II



ANNEXE III

Les montants mensuels bruts

Corps	IR			IE			AI		TR			AT	
Grade	IRH	IR1	IR2	IEHC (ex IEHC/ex IE1)	IE1	IECN	AI		TE	TS	TN	ATP1/ ATP2	AT
Groupe	*Gr1*	*Gr2*	*Gr3*	*Gr1*	*Gr2*	*Gr3*	*Gr1*	*Gr2*	*Gr1*	*Gr2*	*Gr3*	*Gr1*	*Gr2*
Socle indemnitaire	587,58	539,00	408,83	385,42	312,50	302,08	281,25	260,42	239,58	218,75	208,33	184,17	180,00
PPRS 3/3	575,83	528,58	401,08	341,17 / 281,17	281,17	281,17	228,42	228,42	225,00	200,75	200,75	170,58	166,67
Différentiel	11,75	10,42	7,75	44,25 / 104,25	31,33	20,92	52,83	32,00	14,58	18,00	7,58	13,58	Sans objet

ANNEXE IV

Déclaration du SNTRS CGT sur l'application du RIFSEEP au CT Inserm du 30 juin 2017

Le SNTRS-CGT est opposé à la mise en place du Rifseep !

En effet, il constitue une rupture dans le principe de la rémunération indemnitaire des fonctionnaires. Appliqué à la fonction publique de l'Etat et à la fonction publique territoriale, il est un instrument puissant de redéploiement des effectifs des fonctionnaires dans le cadre de la politique de mutualisation qui accompagne la réforme territoriale avec la création des 13 super régions, des métropoles et dans le domaine de l'Enseignement supérieur et de la recherche avec la politique de site et ses regroupements d'établissements.
Si la PPRS reposait sur la qualification et la manière de servir, le nouveau régime met en avant la Fonction, c'est à dire l'emploi et non plus la qualification, la sujétion, c'est à dire la soumission à la hiérarchie, l'engagement professionnel c'est à dire l'investissement de l'agent pour atteindre les objectifs qui lui ont été assignés.
Il ne s'agit nullement d'homogénéiser les primes des fonctionnaires, comme certains le prétendent car si tel était le cas le socle de l'IFSE des IT aurait dû être identique à celui des ITRF. Ce qui n'est pas le cas. Voir **ANNEXE V : Comparaisons des montants bruts ANNUELS pour IT INSERM et ITRF (Universités)**

Cette différence est proprement scandaleuse pour des agents exerçant les mêmes fonctions souvent dans les mêmes laboratoires. Il s'agit d'une volonté délibérée d'affaiblir les organismes de recherche en dévalorisant par ce biais les emplois d'IT.
Contrairement à la PPRS, **le nouveau régime ne sera pas couplé à l'inflation**. L'Etat a ainsi trouvé le moyen avec le temps de diminuer sa dépense salariale. Nous savons ce qu'il est advenu de la prime des chercheurs qui de 22% du salaire à sa création a dégringolé à environ 2%.
Le Rifseep repose sur une logique fonctionnelle. **Ce sont les fonctions que l'agent exerce et non directement son grade qui déterminent le groupe dans lequel il est classé**. Si la fonction de l'agent ne change pas il devra attendre quatre années pour que son niveau de prime soit réexaminé sans aucune certitude qu'il soit réévalué si ce n'est par le biais du CIA dont les critères sont essentiellement subjectifs.
Dans la fonction publique française, la déconnexion du grade et de la fonction est le fondement de la carrière et de la rémunération. Cette déconnexion assure l'indépendance du fonctionnaire.
En faisant dépendre un élément de la rémunération de la fonction exercée, **le Rifseep s'attaque au statut de fonctionnaire qui garantit l'indépendance de l'agent**. Le Rifseep introduit la logique d'une fonction publique d'emploi en lieu et place d'une fonction publique de carrière.
En conséquence: **Pas un collègue ne sera payé pareil à grade égal !**
Le Rifseep n'est pas un complément de salaire versé selon le grade, mais une prime de management versée pour répondre aux objectifs des Directions des Ressources humaines des organismes et des établissements d'enseignement supérieur.
Rappelons que plus de 10 000 collègues ont signé une pétition contre le Rifseep.

Au lieu du Rifseep, **le SNTRS-CGT revendique** :

- Un régime de prime qui soit un **complément salarial**.
- Une **PPRS à 30% pour toutes les catégories**, avec une réactualisation de l'indice de référence.
- Pour les chercheurs: la Suppression de la PEDR et de **Porter la prime de recherche au niveau de la PPRS**.

Si pour des raisons de principe, nous ne pouvons accepter que le CT se prononce pour appliquer un arrêté d'adhésion qui n'est pas encore paru, c'est pour des raisons de fond que nous venons d'expliciter que nous votons contre l'instauration de ce nouveau régime indemnitaire à l'Inserm.

ANNEXE V

Comparaisons des montants bruts ANNUELS pour IT INSERM et ITRF (Universités)

Les montants annuels bruts

Corps	IR			IE			AI		TR			AT	
Grade	IRH	IR1	IR2	IEHC (ex IEHC/ex IE1)	IE1	IE2	AI		TE	TS	TN	ATP1/ ATP2	AT
Groupe	*Gr1*	*Gr2*	*Gr3*	*Gr1*	*Gr2*	*Gr3*	*Gr1*	*Gr2*	*Gr1*	*Gr2*	*Gr3*	*Gr1*	*Gr2*
Socle indemnitaire	7 051	6 468	4 906	4 625	3 750	3 625	3 375	3 125	2 875	2 625	2 500	2 210	2 160
PPRS 3/3	6 910	6 343	4 813	4 094 / 3 374	3 374	3 374	2 741	2 741	2 700	2 409	2 409	2 047	2 000
Différentiel	141	125	93	531 / 1 251	376	251	634	384	175	216	91	163	sans objet

12

Inserm

MEN/MESRI - DRGH C1-2

ANNEXE 3

RIFSEEP DES PERSONNELS DE LA FILIERE RECHERCHE ET FORMATION
SOCLES MINISTERIELS - IFSE des ITRF

Corps-Emplois	Socles ministériels de gestion		
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
IGR	8 400 €	7 200 €	6 000 €
IGE	5 300 €	4 460 €	3 880 €
ASI	3 700 €	3 500 €	
TRF	3 320 €	3 200 €	3 020 €
ATRF	2 210 €	2 160 €	