



Attribution sélective d'une prime dite « d'attractivité » : la vérité des prix !

L'ensemble des organisations syndicales représentatives du CNRS, à l'exception du SGEN-CFDT, a voté contre la modification de [la note de gestion du RIFSEEP présentée lors du CSA du 4 mars 2024](#).

Par ce vote contre, le SNTRS-CGT a dénoncé une prime qui discrimine les agents du CNRS en fonction de leur BAP et de leur affectation. **Il demande une égalité de traitement entre les agents et le versement de la même prime pour toutes et tous.**

Le SGEN-CFDT, dans sa communication aux personnels du 8 mars 2024, explique son abstention ainsi :

« Un vote unanime des Organisations Syndicales contre cette décision aurait été interprété comme un refus d'usage des 5M€ débloqués. Sans l'abstention stratégique du Sgen Cfdt Recherche EPST la mesure aurait été rejetée. Nous souhaitons au contraire que cet argent, dont l'utilisation a été négociée puis validée par le Ministère, puisse au final être redistribué aux agents du CNRS. »

Cet argumentaire grossier est faux !

Un vote contre unanime du CSA sur un point à l'ordre du jour quel qu'il soit, se traduit par une reconvoque de l'instance pour procéder à un nouveau vote. Une nouvelle unanimité contre lors du deuxième vote n'aurait, cependant, aucun impact sur la décision du CNRS de mettre en application la mesure contestée. L'argumentaire du SGEN-CFDT postule de façon sous-jacente que la direction du CNRS avait usé de chantage lors du CSA, ce qui n'est absolument pas le cas.

En d'autres termes, l'abstention n'a en aucune manière permis de « sauver » la ligne budgétaire des 5 millions d'euros, et **c'est bien l'opposition manifestée par les syndicats qui ont voté CONTRE** qui a décidé le PDG du CNRS à faire évoluer « légèrement » les règles d'attribution de cette prime.

La note présentée le 4 mars au CSA exposait :

Une prime de 140 bruts est attribuée pour les métiers dits « en tension » qui correspondent à des difficultés de recrutement et de fidélisation des personnels. Pour la direction, les métiers en tension sont les métiers dits de « support ». Ainsi, cette prime sera versée à l'ensemble du personnel des **BAP J et G quelle que soit l'affectation**, tandis que pour les agents des **BAP E et F**, ce sont **uniquement les agents affectés au niveau des « ressources communes »** qui en seront bénéficiaires. Exit, les personnels des laboratoires appartenant aux BAP A, B, C, D, E, F, à une exception près, les agents de la BAP E relevant de la famille « multi-familles ». Cette qualification correspond aux quelques agents en catégorie C ou B en BAP E. Ils percevront bien 150 euros même affectés dans une UMR.

De plus, la note précisait :

« Par ailleurs, à compter du 1^{er} juillet 2024 également, il a été décidé que ces emplois, lorsqu'ils se situent au sein de certaines délégations régionales dont le taux de rotation des agents (fonctionnaires et contractuels) qui y sont affectés est significatif, soit la DR2, DR5, DR14, DR15 et DR18, ouvriront droit à un second montant mensuel d'IFSE supplémentaire de 140 € bruts. »

Ce qui a changé depuis la décision de modification de la note par le PDG :

Le doublement de la prime pour les cinq délégations citées ci-dessus, mesure très controversée au sein des délégations régionales, est supprimée. Par ailleurs, **le montant des primes servies passera de 140 euros à 150 euros bruts pour tous les personnels éligibles.** En d'autres termes, le périmètre initialement défini reste inchangé.

Il y a une marge de progression très forte entre les revendications du SNTRS-CGT et la note telle que modifiée. **Nous avons en effet demandé que l'ensemble des personnels ingénieurs et techniciens soient destinataires de cette prime.**

Comment peut-on, dans un organisme dont la finalité est de faire de la recherche, estimer que les ingénieur.e.s et technicien.ne.s dont le métier est directement lié aux travaux de recherche, soient exclus de cette augmentation salariale ?

Les primes sont sources de division des personnels. Le SNTRS-CGT s'est toujours opposé à ces rémunérations discriminatoires et nous avons toujours dénoncé le système RIFSEEP comme un système opaque, illisible et particulièrement inégalitaire, contrairement au SGEN-CFDT qui lors de la mise en place du RIFSEEP, en 2017, ne tarissait pas d'éloges d'un tel système, expliquant que cette architecture de primes allait apporter lisibilité et clarté. Retrouver le [relevé des avis](#) et [le compte rendu du comité technique du CNRS du 27 avril 2017](#).

Qui aujourd'hui peut facilement lire et comprendre le montant de l'IFSE qui lui est attribué ? Qui peut aujourd'hui trouver légitimes les énormes disparités engendrées par ce système de primes entre catégorie de personnels exerçant le même métier ou des métiers de niveau de qualification équivalente dans le même établissement ?

La souffrance au travail a-t-elle un prix ?

Cette prime viendrait-elle compenser les difficultés que rencontrent les agents administratifs en particulier, pour les inciter à ne pas quitter leur poste au CNRS ?

Le SNTRS-CGT, syndicat de terrain proche des collègues, œuvre tous les jours pour porter leur parole. La détresse qu'elles et ils expriment, la perte de sens du travail, leur incompréhension face aux directives contraires mais aussi leur volonté de travailler dans le sens d'une recherche publique, doivent absolument être entendues par nos dirigeants. Quelquefois, le management à l'emporte-pièce renforce le sentiment d'abandon total des agents, en particulier dans les services centraux.

Les militants SNTRS-CGT accompagnent au jour le jour les collègues en détresse. Notre syndicat peut témoigner de la multiplicité des arrêts de travail, des tensions qui s'exacerbent, des départs, de la reconstruction psychologique longue des agents (titulaires ou CDD). Dans certaines délégations, des réunions d'informations, portées par le SNTRS-CGT, ont permis aux collègues des différents services de s'exprimer collectivement.

Le désespoir est palpable. Une prime ne peut pas suffire à y répondre. Le SNTRS-CGT, en s'appuyant sur sa connaissance de la réalité "du terrain", revendique un plan massif de recrutement de titulaires, une véritable homogénéisation et simplification des procédures, qui s'appuieraient sur les besoins réels des différents acteurs du CNRS. Cela doit s'accompagner d'une revalorisation des rémunérations juste et égalitaire qui passe en premier lieu par une augmentation significative du point d'indice. Ce sont des mesures fortes qui permettront de relancer l'attractivité de la recherche publique au service des citoyens.