



À propos de la mise en place du RIFSEEP

Déclaration des élus SNTRS-CGT au comité technique Inria du 1^{er} décembre 2017

Dans le cadre d'une politique salariale néfaste, avec blocage du point d'indice, la seule variable pour augmenter le pouvoir d'achat reste les primes, nous dénonçons cette situation.

Le système proposé par Inria entre dans le moule du RIFSEEP et adopte sa philosophie, d'individualisation des primes et de mise en place d'une cartographie de fonctions décorréliées des qualifications, ce que la CGT dénonce, car cela prépare à passer progressivement d'une fonction publique de carrière à une fonction publique d'emplois.

On constate une augmentation des primes en moyenne, avec une enveloppe globale en hausse, et nous saluons l'effort fait par la direction en ce sens, mais cette hausse est essentiellement versée au CIA, au détriment d'une élévation des socles qui aurait notre préférence, car ils constituent la base solide commune à tous les agents.

L'augmentation des primes individuelles est rendue possible grâce à la baisse du nombre des agents, c'est en quelque sorte une prime à la surcharge de travail, une prime de productivité qui ne dit pas son nom, dans la droite ligne de l'idéologie de la baisse du nombre de fonctionnaires, qui seraient moins nombreux mais mieux payés et plus efficaces, cette idéologie à l'œuvre depuis Sarkozy dont nous ne pouvons pas nous satisfaire.

Il y a certes un rééquilibrage entre les basses et les hautes catégories par rapport au système PPRS précédent, qui était particulièrement défavorable aux basses catégories, et nous pouvons saluer l'alignement des socles sur ceux des ITRF des universités, revendication minimale de notre syndicat, même si nous regrettons que la décision tardive du ministère ait semé le désordre dans le calendrier et rendu impossibles des analyses plus approfondies de la dernière version du projet avant le vote d'aujourd'hui.

Le niveau des primes reste cependant moins attractif que dans les services centraux du ministère, ou que dans la plupart des autres ministères, voire dans la territoriale...

Près de 80 % des IR sur leur part garantie, cela semble envoyer un signal que le personnel IT le plus qualifié est trop payé.

Pour la technicité stratégique, nous craignons des tensions au niveau des informaticiens, sans doute moins qu'au CNRS mais ce n'est pas un motif de satisfaction, cette catégorie est particulièrement bousculée voire déstabilisée ou désorientée en ce moment.

Plus précisément, il y a des risques de tensions entre anciens et nouveaux embauchés qui auront des niveaux de prime très différents, et de perte de mobilité entre lignes SI et SED.

Par ailleurs, un effet démobilisateur pourrait affecter les métiers considérés comme non stratégiques.

Même s'il est compréhensible de regrouper des métiers dans les groupes, il faudrait être attentif à tenir compte de la diversité des métiers dans la cartographie définitive, afin de ne pas donner l'impression qu'il y a un nombre important d'agents interchangeables voire mutualisables, alors que de plus en plus de compétences pointues reposent sur un seul agent.

En ce qui concerne la variable encadrement, il est dommage que certains responsables de proximité, par ex. des responsables de pôle, ne soient pas concernés, car ils disparaissent de la cartographie ; or ils organisent le travail et font passer des EAA à plusieurs agents, parfois autant que certains responsables de services ; si cela induit un changement d'organisation il faudra le leur dire explicitement.

Résultat des votes (sur 8 votants) : 3 abstentions, 5 votes contre

Contact : cgt@inria.fr / Blog : cgt.inria.fr / Twitter : [@Sntrs_Cgt_Inria](https://twitter.com/Sntrs_Cgt_Inria)