

N° 23

28 09 2016

WEB

SNE-FSU :

sne@fsu.fr

<http://www.snefsu.org>

SECRETAIRES SNE-FSU

Secrétaire Général

Jean Luc CIULKIEWICZ

SNE-FSU

104 rue Romain Rolland

93260 LES LILAS

jean-luc.ciulkiewicz@fsu.fr

Tel bur: 01 41 63 27 30

Port: 06 85 91 03 50

Permanence 01 40 81 22 28

Secrétaires adjoints

Patrick SAINT-LEGER

06 70 81 17 16

saintleger.sne@gmail.com

Jean-Marc MARSOLLIER

06 08 47 23 35

marsollier.sne@gmail.com

Anthony TURPAUD

06 12 09 12 39

sne.mercantour@gmail.com

SECRETAIRES BRANCHES

ADEME

Ruven GONZALEZ

06 52 22 04 56

ruven.gonzalez@ademe.fr

ESPACES PROTEGES

Anthony TURPAUD

06 12 09 12 39

sne.mercantour@gmail.com

EAUX & MILIEUX AQUATIQUES

Anahi BARRERA

04 26 22 32 34

anahi.barrera@eaurmc.fr

MILIEUX & FAUNE SAUVAGE

Jean-Marc MARSOLLIER

06 08 47 23 35

marsollier.sne@gmail.com

SERVICES DE L'ETAT

Bruno DESJARDINS

03 87 56 42 71

bruno.desjardins@developpement-durable.gouv.fr



Environnement Sne-Fsu

Le RIFSEEP

Un régime indemnitaire au mérite L'administration veut aussi l'imposer aux chercheurs

Qu'est-ce que le RIFSEEP ?

Institué par le décret 2014-513 du 20 mai 2014, le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a vocation à remplacer la quasi-totalité des régimes indemnitaires actuels des fonctionnaires.

Il comporte une part liée à la cotation du poste, en fonction du niveau de difficulté et de responsabilité, et une part supposée représenter la réussite sur le poste.

Une première prime, l'**indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE)**, est ainsi définie, avec des planchers et plafonds fixés par arrêtés selon des groupes de fonction.

Ces planchers et plafonds n'ont guère de sens en soi : c'est le montant moyen servi, fonction des disponibilités budgétaires au niveau ministériel et surtout au niveau de chaque établissement, qui détermine le montant de primes pour chaque corps et pour chaque groupe de fonction.

Outre cette première prime qui tient compte des fonctions et résultats, s'ajoute une deuxième, le **complément indemnitaire annuel (CIA)**, part encore plus individuelle censée permettre de récompenser l'engagement professionnel sur une année donnée.

PAS de dérogation et une adhésion au RIFSEEP au pas de charge

Après un report de réunion et des documents transmis tardivement, l'administration nous a convié le 19 septembre 2016 à participer à une réunion relative à l'adhésion au RIFSEEP des chargés de recherche (CR) du développement durable et des directeurs de recherche (DR) du développement durable. Il s'agit de dérouler un calendrier au pas de charge pour une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2017 (envoi du dossier au guichet unique - fonction publique et budget - en septembre, comité technique ministériel en novembre 2016). Le RIFSEEP vise à remplacer la PSR (prime de service et de rendement, soit 3490 euros net pour les CR et 5430 euros net pour les DR) et la PR (prime de recherche, soit environ 80 euros brut).

L'administration nous a informé de la dérogation accordée aux corps de chercheurs et enseignants chercheurs sous tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR), mais pas aux CR et DR relevant de notre ministère, lequel a fait le choix de se ranger à l'application stricte d'un dispositif inégalitaire et inadapté à la réalité de nos métiers et de nos missions.

Quelles sont les propositions de notre ministère ?

Pour obtenir une revalorisation du régime indemnitaire des CR et DR, la Fonction Publique pose comme condition l'application du RIFSEEP.

La mise en œuvre du RIFSEEP se fera à **masse budgétaire constante**. La rémunération des chercheurs sera « garantie au moment de la bascule » dans le RIFSEEP.

Actuellement les chercheurs bénéficient d'un régime sans modulation et au taux maximum, quel que soit l'organisme employeur. **Avec le RIFSEEP, il sera laissé aux établissements la possibilité d'en moduler le montant à partir de plusieurs éléments.**

Il faut distinguer deux aspects sur les montants du RIFSEEP :

Réglementaire. Il définit, pour chaque grade, le nombre groupes, le plafond (IFSE et CIA) et le minimum (IFSE). Le plafond est un **« montant acceptable »** par le Guichet unique et le minimum a été calculé à partir de « ceux d'autres corps de catégorie A ».

La gestion. Pour chaque groupe de fonction et selon les établissements, les montants suivants sont définis : le socle indemnitaire de l'IFSE (soit le minimum servi, en principe supérieur du minimum réglementaire mais très au-dessous du plafond réglementaire) et son évolution en cas de changement (fonction, promotion), et au plus tard tous les 4 ans.

Pour la mise en place du RIFSEEP, le ministère propose la création de 3 groupes dans chacun des corps en fonction du niveau de prise de responsabilité. Il sera du ressort de chaque établissement de décider dans quel groupe sont les agents. Le classement sera revu tous les 4 ans ou de manière individuelle en cas de changement de fonction. Il n'y a théoriquement aucun lien entre l'évaluation du chercheur par la commission d'évaluation et ce classement.

Un point positif toutefois : La régularisation du paiement de la PSR pour les chercheurs de l'IFSTTAR sera effective en novembre. L'IFSTTAR s'engage à arriver au même niveau que les autres établissements au moment de la bascule au RIFSEEP.

Quels sont les dangers de ce régime ?

Il porte le risque fort d'orientation forcée des thématiques et de perte d'autonomie de la recherche du fait de la répartition des chercheurs en groupes de fonctions et de **la possibilité pour chaque établissement employeur de déterminer sa propre politique indemnitaire.**

Il compromet la cohérence actuelle dans les activités et le fonctionnement des corps des chercheurs.

Les groupes de fonctions proposés pour le RIFSEEP sont très inadaptés aux activités de recherche et d'enseignement supérieur. Ils ont été calqués sur des modèles de fonctionnement hiérarchique correspondant à d'autres corps de la fonction publique de catégorie A+. Ces groupes de fonctions sont déconnectés des critères mis en avant par la commission d'évaluation et par les commissions d'évaluation des laboratoires et des établissements. L'administration s'est gardée de nous transmettre le résultat de son exercice de simulation pour chacun des groupes au sein de chaque établissement.

En période de contraintes budgétaires, il est pratiquement impossible que le montant du régime indemnitaire soit augmenté, même si on intègre le RIFSEEP. Par contre, le RIFSEEP ouvre la porte à la modulation : à dépense constante, si certains touchent plus, d'autres toucheront nécessairement moins...

Suite à la réunion, différents courriers de demande de dérogation au RIFSEEP ont d'ores et déjà été transmis :

le 20 septembre, les syndicats FSU du MESR et MEEM à leur ministre respectif ; le 22 septembre, la secrétaire générale de la FSU à la ministre de la Fonction Publique et le 23 septembre, une lettre de l'intersyndicale CGT, FSU et Solidaires à la secrétaire générale du MEEM-MLHD.

Primes des CR et DR,

Le ministère se réveille tardivement

...

... mais cherche déjà à nous endormir

Toutes les actualités du SNE- FSU

<http://www.snefsu.org>