



Le gouvernement tente un coup de force pour imposer le RIFSEEP aux ITA à un mois des élections présidentielles ! Nous ne l'acceptons pas !

14 mars 2017

« **Non à la mise en place du Rifseep, Exemption des ITA !** » C'est avec cette exigence que le PDG INRA a été accueilli dans chaque centre par des centaines de personnels lors de sa tournée des centres. Exigence largement reprise par une majorité de directeurs d'unité, et par la plupart des instances de l'INRA, à l'invitation des 4 organisations syndicales de l'Institut.

Le ministère de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche invite le 20 mars les organisations syndicales à une réunion de « concertation » sur la mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) pour les personnels ITA (dans les organismes de recherche) et ITRF (dans les universités et les grandes écoles). Cette réunion se tient en amont d'un Comité Technique ministériel qui devrait traiter la question, à une date encore inconnue.

Rappelons ce qu'est le RIFSEEP. En remplaçant toutes les primes existantes, ce système entend individualiser complètement les primes et instaurer la concurrence entre agents. Il se décomposerait en 2 parties :

- L'Indemnité de Fonction de Sujétion et d'Expertise (IFSE), versée mensuellement, rétribuant comme son nom l'indique, les fonctions, les sujétions et l'expertise, les agents étant classés dans des groupes de fonctions.
- Le Complément Individuel Annualisé (CIA), facultatif, versé annuellement, pour tenir compte de l'« engagement professionnel » et la « manière de servir ».

Nous venons de recevoir les projets de textes définissant ces groupes de fonctions, les montants de l'IFSE prévus, et les planchers et plafonds autorisés par le ministère de la fonction publique pour chaque groupe de fonctions.

Seraient ainsi prévus 2 ou 3 groupes suivant les différents corps d'ITA. Les groupes 1, pour les montants de prime les plus élevés, incluraient les personnels « qui ont les plus hautes fonctions d'encadrement ou d'expertise et les plus hautes responsabilités ». Les groupes 3 (ou 2 quand il n'y a que 2 groupes), pour les montants les plus faibles, incluraient les personnels qui ont moins de responsabilité ou d'expertise. Et les groupes 2 (quand il y a 3 groupes) concerneraient les personnels qui sont jugés en position intermédiaire. *A noter que les groupes générant les montants les plus faibles correspondraient explicitement aux emplois-types décrits, pour chaque corps, dans ['REFERENS'](#).*

Contrairement à ce que nous affirme la DG de l'INRA, qui prétend qu'elle pourrait décider que les groupes de fonction correspondent aux grades, deux TR ou deux AI, ou IE, ou IR d'un même grade et d'un même échelon pourraient ainsi toucher des IFSE différentes, ou encore un TRSUP ayant une responsabilité d'encadrement toucherait une prime supérieure à celle d'un TREX travaillant à la paillasse, sans responsabilité d'encadrement. Pire, une personne changeant de fonctions dans son unité pourrait voir sa prime baisser.

Les autres tableaux fournis proposent des montants dits « socles » d'IFSE pour chacun de ces groupes et indiquent les planchers et les plafonds autorisés par le ministère de la fonction publique. Pour « vendre » la mise en place du RIFSEEP, une augmentation globale des primes est certes prévue... pour la première année. Mais les budgets nécessaires pour cette opération (2.500.000€ au bas mot) ne sont pas garantis pour l'INRA ni aujourd'hui, ni encore moins demain ! Et si la Direction de l'INRA était contrainte de le mettre en place,

cela ne pourrait se faire qu'au détriment des promotions et des recrutements ! Notons enfin que les socles avancés sont nettement plus élevés pour les ITRF (Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation) que pour les ITA (sauf pour les AT). **Tout est vraiment à la tête du client dans ce système !**

S'il s'agissait d'égalité de traitement, alors les primes seraient fonction du grade, et leurs montants seraient les mêmes, à grade égal, pour tous les corps de la fonction publique. Cela éviterait que les mobilités ne se fassent que dans un sens.

Si l'argent existe réellement (au-delà de ce que peut prétendre un gouvernement en bout de course), pour mettre en place le RIFSEEP, alors pourquoi ne pas l'utiliser pour augmenter la PPRS, ou mieux le point d'indice, ou encore pour des créations d'emplois de titulaires ?

Ce n'est pas de cela dont il s'agit.

- ▶ Le RIFSEEP, tant par le biais de l'IFSE que du CIA, est une prime à la tête du client. Il vise à faciliter les restructurations des services.
- ▶ Inégalitaire par essence, il vise à mettre les personnels en compétition entre eux et constitue une attaque directe contre le statut de fonctionnaire.
- ▶ Il est contraire à l'esprit d'équipe qui préside aux travaux de recherche.

▶ Ne les laissons pas faire !

La CGT-INRA invite les personnels à poursuivre la résistance.

Elle appelle les personnels à s'adresser massivement au Ministère en envoyant d'ici le 20 Mars des motions de chaque centre pour dire :

« Nous ne voulons toujours pas de ce Rifseep inégalitaire et destructeur des équipes, Exemption des ITA, retirez vos propositions et augmentez la PPRS et la valeur du point d'indice» !

La CGT-INRA propose à toutes les organisations syndicales de l'ESR, si ce point est mis à l'ordre du jour d'un CT ministériel, d'appeler les collègues à la grève et à manifester au ministère le jour du CT.



Syndicat National CGT-INRA : RD 10 – Porte de St Cyr – 78210 Saint Cyr l'Ecole – Tél : 01.39.53.56.56

E-Mail : cgt@inra.fr – Adresse intranet : <https://intranet.inra.fr/cgt/> – Adresse internet : <http://www.inra.cgt.fr/>