

**Rémunérations :
une autre politique est possible !
... Et nécessaire !**

**Dans la fonction publique, deux composantes
dans la rémunération :**

- **L'indiciaire**
- **L'indemnitaire**

Le volet indiciaire

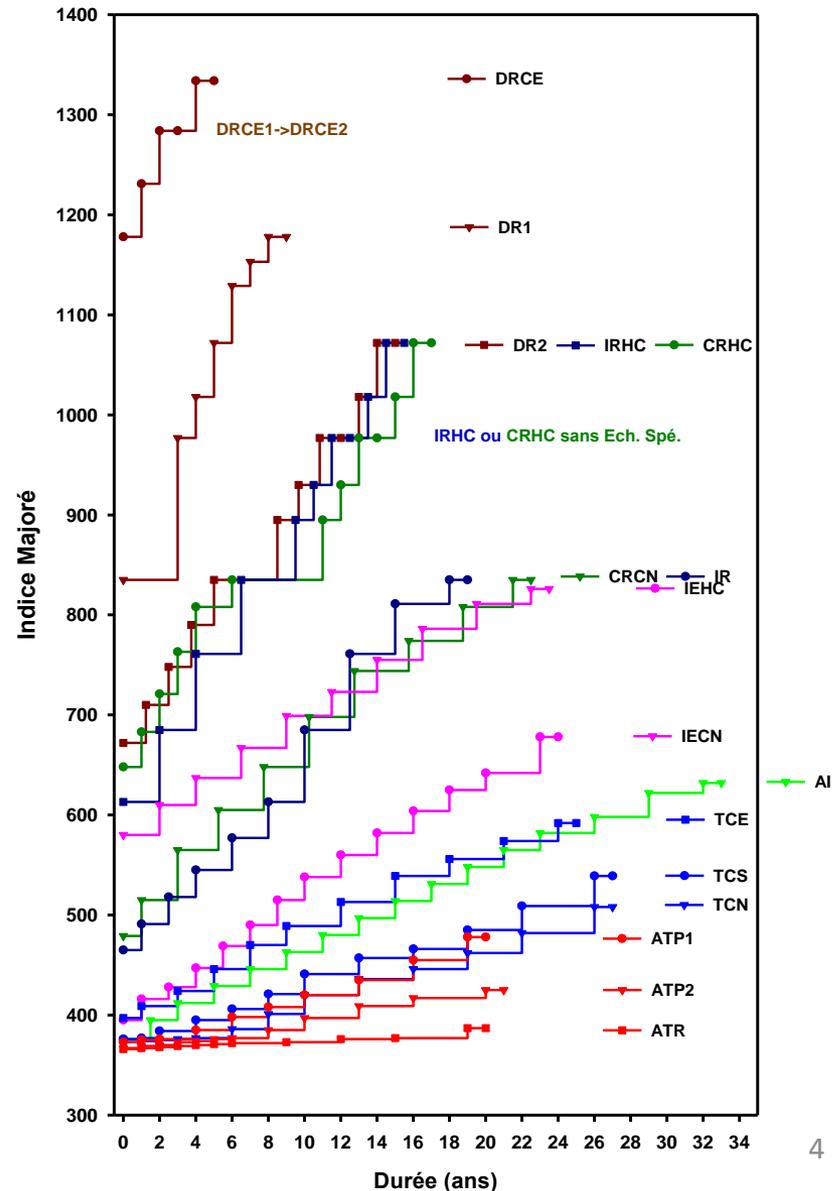
**La situation des corps des EPST
(EC et ITRF qui ont des grilles similaires)**

Des grilles indiciaires avec des pentes très différenciées en fonction des corps et grades

Quelques précisions et commentaires sur le graphe ci-contre :

- Indices majorés au 1^{er} janvier 2024
- Valeur annuelle du point d'indice **depuis le 1^{er} juillet 2023 : 59,0734 €** (pour info au 1^{er} février 2017 il était de 56,2323 €, soit 5,05% d'augmentation contre 16% d'inflation cumulée 2017-2023).
- Les paliers correspondent à la durée des échelons (il n'y a plus de modulation de la durée des échelons depuis 2017 et PPCR).
- Au-delà de l'IM 835, on passe sur les « hors-échelles lettres » : chaque lettre est un échelon et comporte 2 ou 3 chevrons d'une durée en général d'un an.
- Pour les CRHC et les IRHC l'accès à la HEB est un échelon spécial : on n'y accède pas de manière automatique.
- Pour permettre la comparaison toutes les courbes partent de T0
- Certains grades peuvent ainsi sembler avoir une durée très courte, simplement car il s'agit de grades atteints en cours, voire en fin, de carrière (DRCE par exemple).

Indices Majorés



Des grilles indiciaires avec des pentes très différenciées en fonction des corps et grades

Quelques exemples de chiffres concernant la part indiciaire :

- La grille des ATR débute à **1801,71 €** brut mensuel pour atteindre 1905,08 € au bout de 19 ans soit une augmentation de 103,37 €, soit en moyenne **5,44 €/an**, si pas de promo...
- La grille des ATP2 débute à **1836,17 €** brut mensuel pour atteindre 2092,15 € au bout de 20 ans soit une augmentation de 285,52 €, soit en moyenne **14,28 €/an**, si pas de promo...
- La grille des TCN débute à **1836,17 €** brut mensuel pour atteindre 2500,73 € au bout de 26 ans soit une augmentation de 664,56 €, soit en moyenne **25,56 €/an**, si pas de promo...
- La grille des TCS débute à **1850,94 €** brut mensuel pour atteindre 2653,34 € au bout de 26 ans soit une augmentation de 802,40 €, soit en moyenne **30,86 €/an**, si pas de promo...
- La grille des AI débute à **1850,94 €** brut mensuel pour atteindre 3111,15 € au bout de 32 ans soit une augmentation de 1260,21 €, soit en moyenne **39,38 €/an**, si pas de promo...
- La grille des IECN débute à **1944,47 €** brut mensuel pour atteindre 3337,59 € au bout de 23 ans soit une augmentation de 1393,12 €, soit en moyenne **60,57 €/an**, pas de promo...
- La grille des IR débute à **2289,06 €** brut mensuel pour atteindre 4110,45 € au bout de 18 ans soit une augmentation de 1821,40 €, soit en moyenne **101,19 €/an**, si pas de promo...
- La grille des CRCN débute à **2357,97 €** brut mensuel pour atteindre 4110,45 € au bout de 21.5 ans soit une augmentation de 1752,48 €, si soit en moyenne **81,51 €/an**, si pas de promo...
- La grille des DR2 débute à **3308,05 €** brut mensuel pour atteindre 5277,13 € au bout de 14,01 ans soit une augmentation de 1969,08 €, si soit en moyenne **140,55 €/an**, si pas de promo...

NB : les agents ne débutent pas toujours à l'échelon initial.

Solidaires

Synd
Recherche

SMIC mensuel brut au 1^{er} janvier 2024 : **1766,92 €**

Quelles évolutions des grilles ?

Ces dernières années – après PPCR - les grilles n'ont que très peu bougé hormis quelques modifications des débuts de grilles des Cat C (voire B) pour suivre l'évolution du Smic => aboutit à un aplanissement de grilles qui étaient déjà très plates...

PPCR a contraint les évolutions futures en figeant les grilles probablement pour un certains temps (voir par exemple la manière dont a été traitée l'annonce des « 2 smic pour les nouveaux et nouvelles recruté-e-s CR et MCF » dans le cadre de la Loi de programmation de la recherche : il n'a pas été question de modifier les grilles ; ce qui a été revu ce sont les règles de reclassement et la mise en place d'une indemnité compensatrice pour celles et ceux qui n'atteignaient pas les 2 smic... l'administration compte aussi sur l'augmentation de la prime de base prévue dans le cadre de la LPR)

Concernant nos corps spécifiques il y a eu la fusion des grades IR2 & IR1.

A noter l'ajout de 5 points pour tout-es au 1^{er} janvier 2024

On ne sait pas quel impact aura la future réforme de la fonction publique, mais probablement pas grand-chose à attendre de positif sur les grilles...

Des grilles indiciaires avec des pentes très différenciées
en fonction du grade...

**Des grilles indiciaires avec des pentes très différenciées
en fonction du grade...**

**... Et des différences qui sont encore accentuées
lorsqu'on y ajoute les primes !!!**

Le volet indemnitaire

Le volet indemnitaire

**La situation des corps des EPST
(EC et ITRF ont des régimes similaires)**

Deux primes « statutaires » principales :

- Le **Rifseep** pour les ingénieur-es et technicien-nes
- Le **Ripéc** pour les chercheur-es et enseignant-es chercheur-es

RIFSEEP

Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un **régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel** dans la fonction publique de l'État.

Circulaire du 5 décembre 2014 relative à sa mise en œuvre.

Le **RIFSEEP** est constitué de deux composantes :

IFSE : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise ; prime mensuelle fixe (*mais comme nous le verrons, très variable*) qui peut être réévaluée tous les 4 ans au moins.

+

CIA : Complément indemnitaire annuel lié à « *l'engagement professionnel et la manière de servir* », totalement individualisée.

Pour rappel, le RIFSEEP a été rejeté massivement par l'ensemble des organisations syndicales au CSFPE (seule la CGC s'est abstenue)... Mais nombre d'entre elles (Sgen-CFDT et SNPTES-Unsa chez nous) l'ont malheureusement bien vite oublié dès qu'il a fallu aller discuter le bout de gras !!! C'est pourtant – comme nous l'avions anticipé – du gras qui tâche, et pour longtemps !

RIFSEEP

Le RIFSEEP était censé s'appliquer à tous les fonctionnaires, mais certains corps en ont été exclus d'office, car il y avait possibilité d'exemption !!! Ceux qui en ont été exclus d'office sont les corps qui percevaient des primes, soit très élevées par rapport à la moyenne de la fonction publique, soit au contraire ceux qui percevaient des primes très faibles ; c'est le cas des chercheur-e-s et des enseignant-e-s chercheur-e-s : leur situation a été réglée plus tard dans le cadre de la LPR avec la mise en place du Ripec, car cela ne pouvait se faire sans mettre – un peu – de sous sur la table !

Concernant l'ISFE, un arrêté par corps définit :

- **Des groupes de fonctions** : Au moins 2 groupes par corps et au maximum 4 groupes pour la Cat A, 3 pour la Cat B et 2 pour la Cat C. Les agent-es seront individuellement classé-es dans ces groupes.
- Pour chaque groupe, **un plafond** de prime maximale.
- Pour chaque grade, **un seuil minimum**.

La loi imposait que les agent-e-s entrent dans le système avec leur niveau de prime actuel (hormis la part « modulée » ou variable) => c'est ce qu'on appelle la **garantie indemnitaire**.

RIFSEEP : le CIA

CIA : Complément indemnitaire annuel lié à « *l'engagement professionnel et la manière de servir* », totalement individualisé.

MAIS contrairement à ce qu'on pourrait penser la plus grande part d'individualisation introduit par le RIFSEEP ne viendra pas de cette composante de la prime, mais bien de la composante fixe l'IFSE, comme nous le verrons par la suite...

De fait le **CIA est plafonné** : Il ne doit représenter au maximum « que » :

- **15 % du plafond** global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la **catégorie A** ;
- **12 % du plafond** global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la **catégorie B** ;
- **10 % du plafond** global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la **catégorie C**.

Les attributions individuelles seront comprises entre 0 et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonction.

Les montants versés au titre du complément indemnitaire n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre.

RIFSEEP : l'ISFE

Le RIFSEEP est censé embarquer toutes les primes des agents à l'exception des sujétions...

Dans les faits, un certain nombre de primes en sont exclues d'office (SFT, IR, mais aussi prime d'intéressement par exemple).

[Arrêté du 27 août 2015](#)

Par contre, ont été notamment embarquées la prime de fonction informatique (PFI) et l'indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC).

Pour rappel : Il était nécessaire que tout le monde – y compris ceux qui avaient des primes au-delà des plafonds - puisse entrer dans le système sans perte.

=> La solution a donc été de **proposer des plafonds très très hauts** (pour que les quelques rares qui touchent des primes exorbitantes, puissent rentrer dedans) **et des seuils extrêmement bas** pour que ceux qui touchent ras les pâquerettes n'aient pas besoin d'être revalorisés ! Comme ça on blinde le système...

Et le ministère ne s'en était pas caché : l'intérêt principal de ce nouveau système était de permettre la mobilité interministérielle.

=> Autrement dit : il fallait déplafonner la PPRS qui était versée dans nos établissements pour permettre à des haut-cadres administratifs de venir dans nos établissements. Ce que nos DRH appellent « l'attractivité »...

RIFSEEP : l'ISFE

Autre élément contextuel : le passage au RIFSEEP devait se faire à **enveloppe constante**.

⇒ Il n'y aurait pas un centime de plus ; *en fait, pour faire passer la pilule et retourner certaines OS, le MESR a mis quelques M€ au budget de 2017 pour les EPST, pour soit disant financer un « rattrapage pour les IT des EPST par rapport au ITRF ».*

Mais globalement, tout ce qui sera servi en plus à certains, sera servi en moins à d'autres ou sinon l'autre variable d'ajustement sera l'emploi...

Il est prévu que l'IFSE puisse être révisée au moins tous les 3 ans (durée retenue par notre ministère) ou plus tôt en cas de changement de fonction ou de grade.

RIFSEEP : la mise en œuvre au MESR

Mi-mars 2017, ont été dévoilés les minima/maxima ainsi que les « socles de gestion » pour les IT et ITRF : si les minima et maxima sont identiques, les socles (servis en gestion) qui feront l'objet de circulaires sont différents entre les 2 filières.

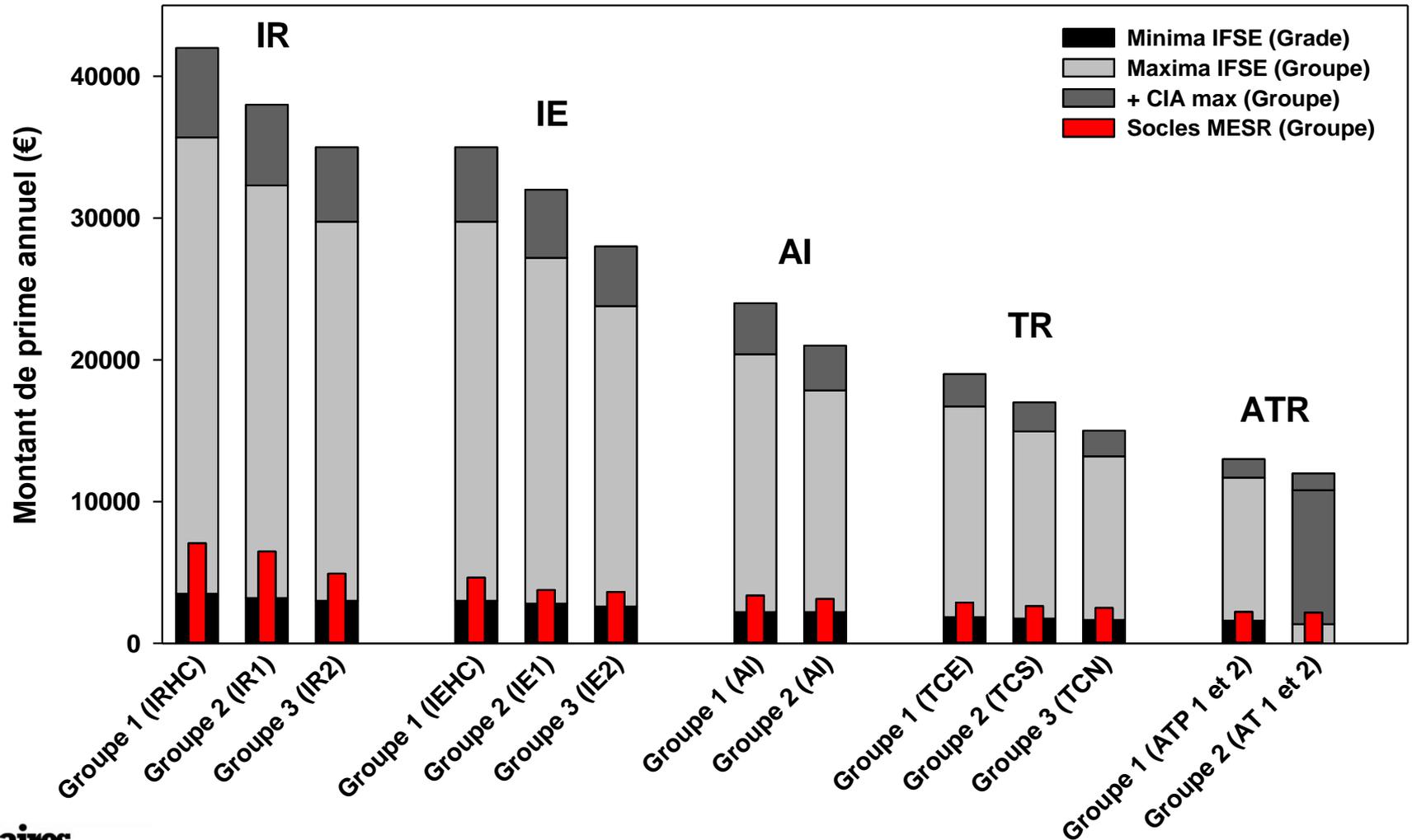
L'architecture est la suivante :

- 3 Groupes de fonction pour les IR
- 3 Groupes de fonction pour les IE
- 2 Groupes de fonction pour les AI
- 3 Groupes de fonction pour les T
- 2 Groupes de fonction pour les AT

La cartographie est commune pour les IT et les ITRF

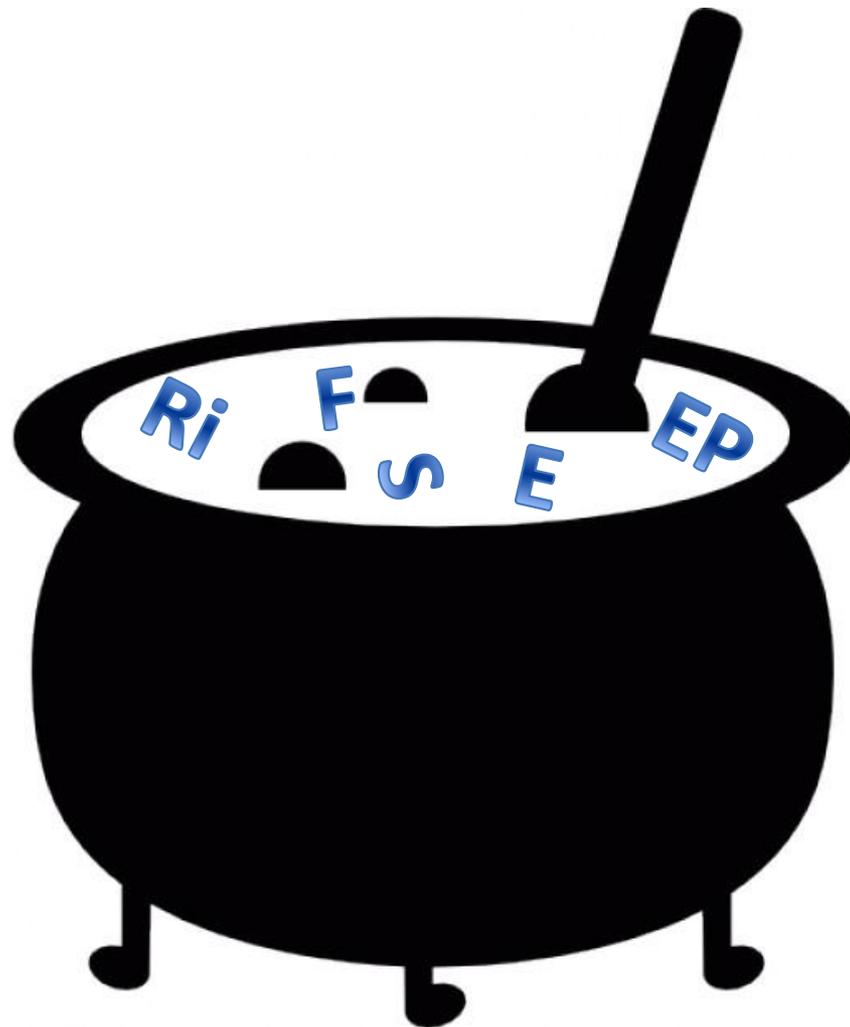
RIFSEEP : la mise en œuvre au MESR

Ingénieur-e-s et Technicien-ne-s des EPST



Focus sur le RIFSEEP à la mode CNRS

« La nouvelle création Top Chef ! »

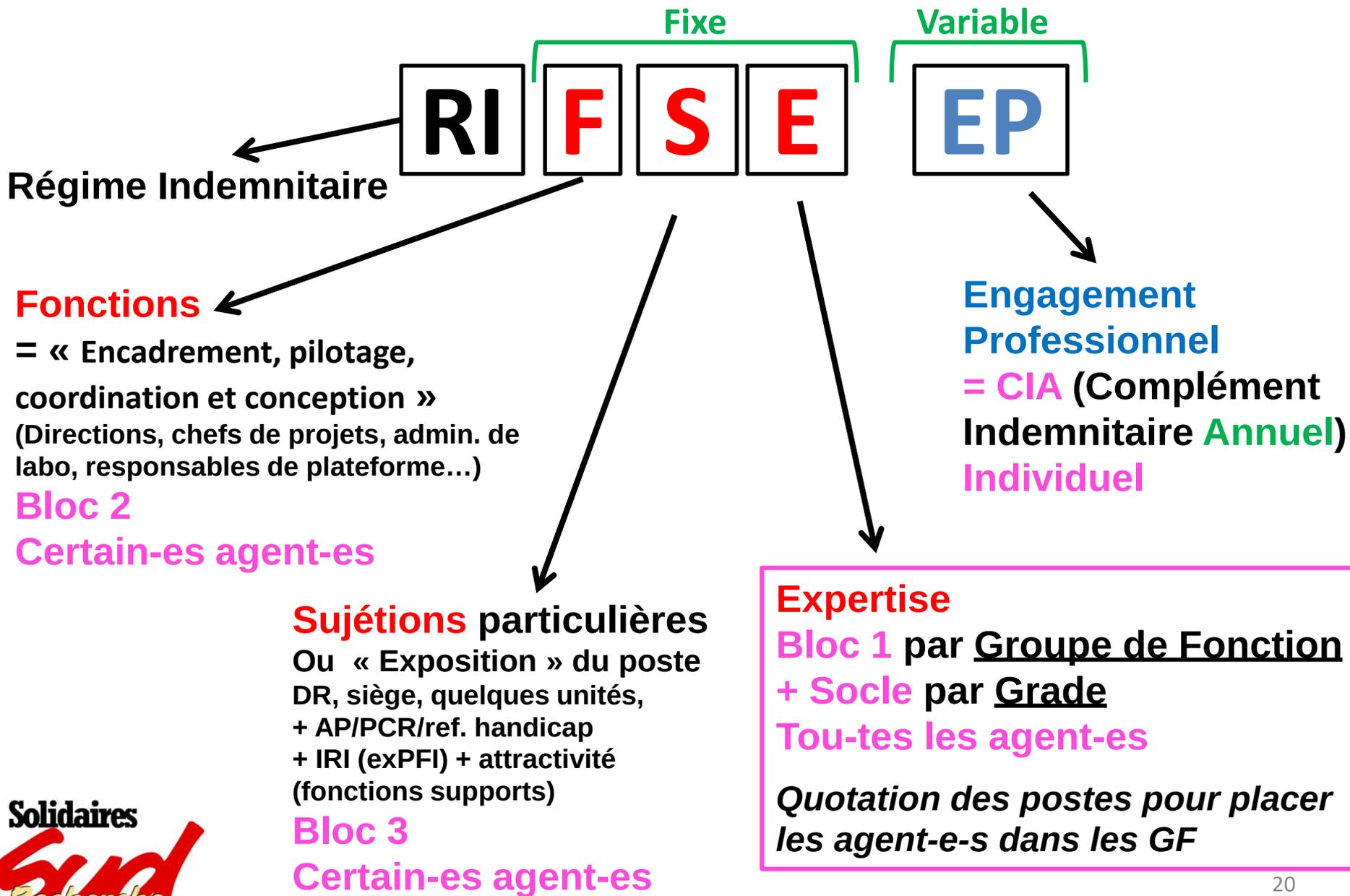


Solidaires

Sud
Recherche

Mmmm c'est gourmand ! ... Enfin surtout pour certains ! ¹⁹

La direction du CNRS a fait le choix d'appliquer « à la lettre » les termes du décret RIFSEEP en saucissonnant la prime par blocs.



Le RIFSEEP au CNRS

Les montants des socles et des différents blocs

	Socle (par grade)	Bloc 1 (par groupe de fonction)			Bloc 2						Bloc 3					Bloc 3 : DEPREP (Montant max par groupe de fonction)				
		Groupes 1, 2, 3	Directions, chef-fes			Admin. Labo / SG	Resp. Plateforme	Encadr. / Entretien	API/PCR	Référént-e handicap	IRI					Attractivité Fonctions supports	Groupes 1, 2, 3			
		Groupes 1, 2, 3	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3						Ing. SI	Ing. Tech & Prod	Ing. Log	Stat.	Calc. Scient.		Groupes 1, 2, 3			
IRHC IR	381,00 € 350,00 €	422,97 €	383,74 €	331,58 €	de 1 035,00 € à 1 610,00 €	de 230,00 € à 920,00 €	de 161,00 € à 391,00 €	de 57,50 € à 268,33 €	de 57,50 € à 230,00 €			400,00 €	358,33 €	358,33 €	316,67 €	400,00 €	150,00 €	688,00 €	631,00 €	579,00 €
IEHC (ante09/17) IEHC (post09/17) IECN	226,00 € 196,00 € 186,00 €	309,94 €	278,01 €	258,28 €						46,86 € ou 93,72 €	140,58 €	333,33 €	291,67 €	291,67 €	250,00 €	333,33 €		531,00 €	487,00 €	447,00 €
AI	151,00 €	238,03 €		224,88 €								250,00 €	250,00 €					410,00 €		376,00 €
TCE TCS TCN	149,00 € 139,00 € 133,00 €	210,86 €	203,93 €	194,97 €								138,75 €	138,75 €					345,00 €	317,00 €	291,00 €
ATP1 ATP2 ATR	119,00 € 117,00 € 115,00 €	185,05 €		176,08 €														267,00 €		245,00 €

Vous trouvez ça compliqué ? Mais c'est pour plus de transparence (sic)

	CIA (maximum mensuel par groupe de fonction)		
	Groupes 1, 2, 3	Groupes 1, 2, 3	Groupes 1, 2, 3
	Groupes 1, 2, 3	Groupes 1, 2, 3	Groupes 1, 2, 3
IRHC IR	525,00 €	475,00 €	437,50 €
IEHC (ante09/17) IEHC (post09/17) IECN	437,50 €	400,00 €	350,00 €
AI	300,00 €		262,50 €
TCE TCS TCN	190,00 €	170,00 €	150,00 €
ATP1 ATP2 ATR	108,33 €		100,00 €

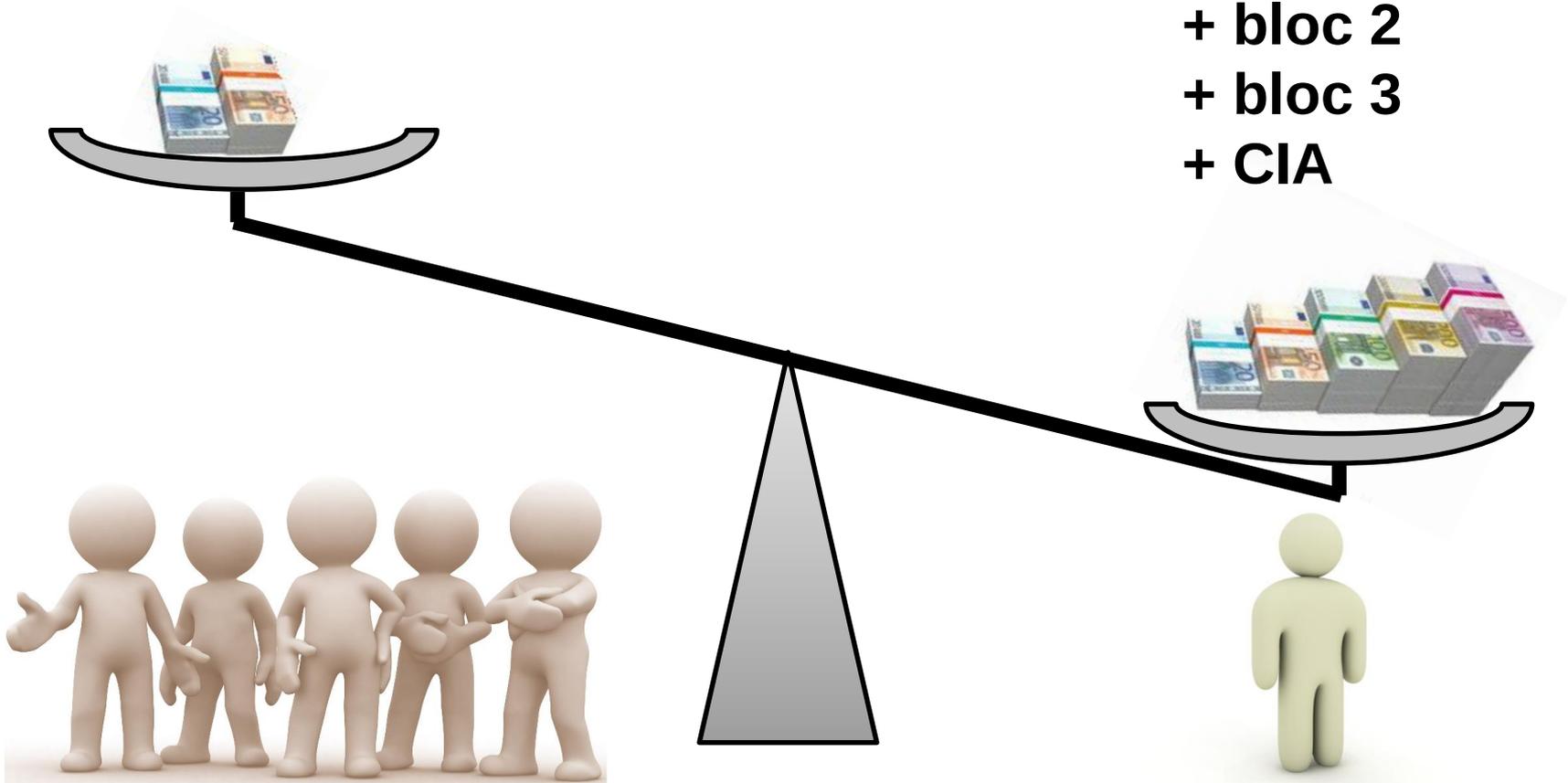
En cumulant tous ces blocs on pourrait avoir des montants d'Ifse variant de 1 à plus de 8 pour un même grade...

La part CIA n'est finalement pas la plus « individualisante ».

RIFSEEP : Parce que je le vau**x** bien !

Socle + bloc 1

Socle + bloc 1
+ bloc 2
+ bloc 3
+ CIA



Toutes et tous

Quelques un-e-s

Le RIPEC (pour les Ch et EC)

Créé par [décret 2021-1895 du 29 décembre 2021](#) portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

Procède de la même logique de blocs, appelés ici « composantes »

- **C1** : composante liée au grade
(pour l'instant le même montant pour tous les corps = 350€ brut mensuel au 1/1/24)
- **C2** : composante liée à la fonction
(fonctions d'encadrements: directions, responsabilités particulières & missions temporaires)
=> 3 niveaux de C2 avec montant mensuel max : 500€, 1000€ & 1500€
- **C3** : composante individuelle
(prime qui remplace la PEDR et qui doit être demandée)
Montant plancher 3500€ annuel – max 12000€ annuel
(soit par mois : de 291,67€ à 1000€)

Le RIPEC (pour les Ch et EC)

Composante C1



Composante C2
Composante C3



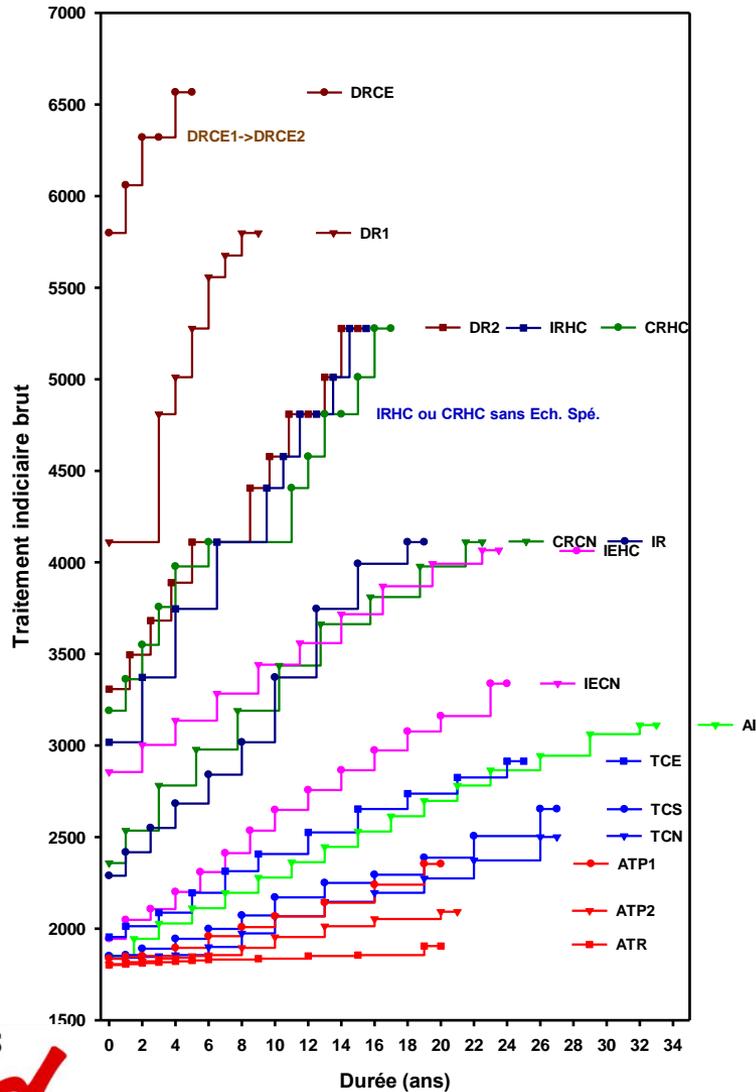
Toutes et tous

Quelques un-e-s

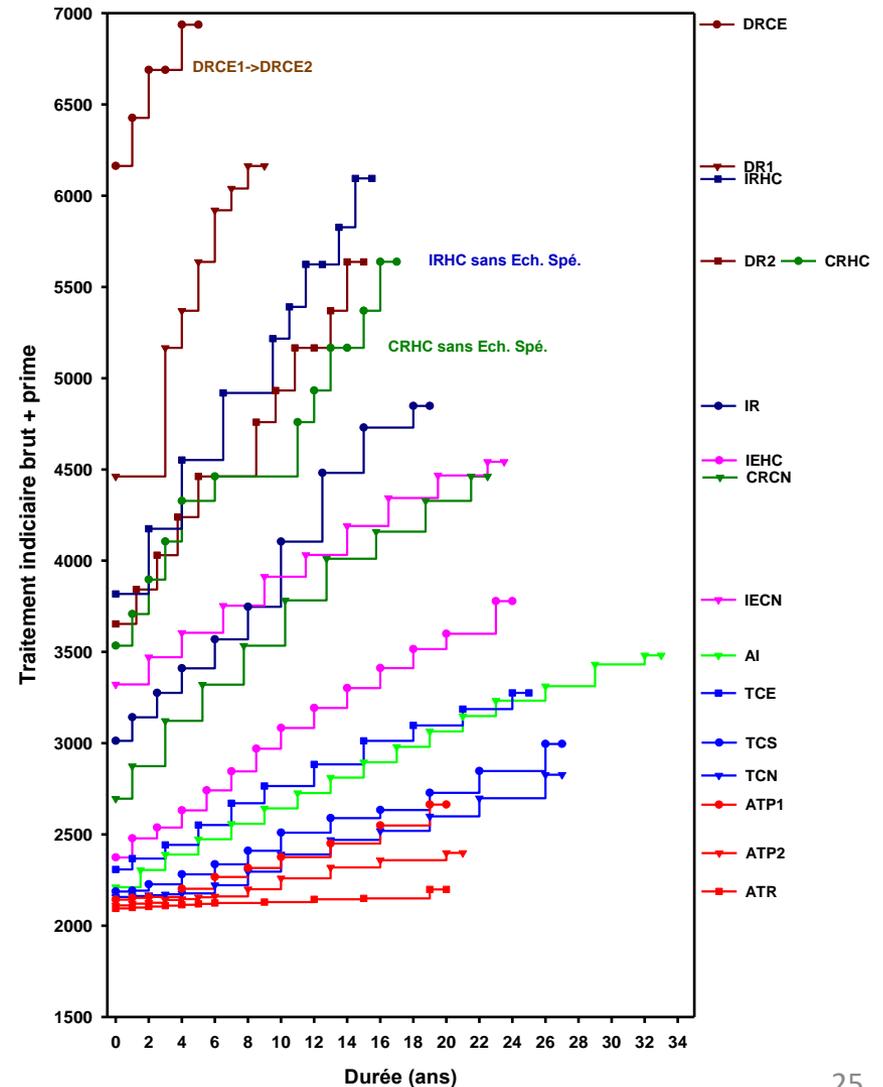
Les primes « statutaires » amplifient les écarts de rémunération

Exemple du CNRS avec **uniquement les primes « de base »**
 (socle+bloc1 du Rifseep ou composante C1 du Ripec)

Traitement indiciaire brut



Traitement indiciaire brut + prime de base
 (C1 du Ripec ou socle+bloc1 de l'Ifse)



Des primes de « compensation »

- La GIPA : garantie individuelle du pouvoir d'achat
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32517>
- L'indemnité de compensation de la hausse CSG
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34473>
- Le remboursement d'une partie de la protection sociale complémentaire
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044030655>

Et **une prime négative** : le transfert prime point (PPCR)

Cat A : - **389 €** (transfert PP: **7+2**)

Cat B : - **278 €** (transfert PP: **5+1**)

Cat C : - **167€** (transfert PP: **3+1**)

Des primes « sociales » ... antisociales !

Supplément familial de traitement (SFT) – Indemnité de résidence (IR)

Une action sociale devrait être redistributive => ceux qui gagnent moins devraient toucher plus. Là c'est tout l'inverse !

SFT : Le montant du SFT comprend un élément fixe qui dépend du nombre d'enfants à votre charge et un élément proportionnel à votre traitement indiciaire brut. Il y a tout de même un minimum (eq. IM 454) et un maximum (eq. IM722).

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3 %	77,71 €	117,29 €
3	15,24 €	8 %	194,03 €	299,57 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6 %	138,66 €	217,82 €

Des primes « sociales » ... antisociales !

Supplément familial de traitement (SFT) – Indemnité de résidence (IR)

Une action sociale devrait être redistributive => ceux qui gagnent moins devraient toucher plus. Là c'est tout l'inverse !

IR : L'indemnité de résidence est égale à 1 % ou 3 % de votre traitement indiciaire brut. Avec un montant minimum basé sur l'IM 366.

- **Zone 1** **3%** **Min = 54,05 €**
- **Zone 2** **1%** **Min = 18,01 €**
- **Zone 3** **0%** **-**

Des paiements « à la tâche » :

- **Indemnités de jury ou d'activité de formation :**

[Décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 relatif à la rémunération des agents publics participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement](#)

[Arrêté du 7 mai 2012 fixant la rémunération des intervenants participant à titre d'activité accessoire à des activités de formation des personnels relevant des ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur](#)

- **Primes d'intéressement (individuel, collectif)...**

Le volet indemnitaire

La situation dans les EPST

En conclusion : beaucoup de compléments indemnitaires injustes et injustifiées qui accentuent encore les écarts de rémunération et qui individualisent toujours plus.

Et c'est sans compter les différences qui peuvent aussi exister du fait de la présence au sein des collectifs de travail d'agent-es de différents statuts (IT/ITRF, corps d'autres ministères, corps interministériels).

Rémunérations :
une autre politique est possible !
... Et nécessaire !
Quelles revendications ?

- Intégration des primes au salaire : Oui mais pas en l'état...

- **Intégration des primes au salaire : Oui mais pas en l'état...**
- **Pas de paiement à la tâche, de prime de fonction, ni au mérite**
- **Prime unique uniforme à intégrer au salaire**

- **Intégration des primes au salaire : Oui mais pas en l'état...**
- **Pas de paiement à la tâche, de prime de fonction, ni ou au mérite**
- **Prime unique uniforme à intégrer au salaire**
- **Un salaire minimum à 2000 € net mensuel**
- **Limiter l'amplitude des grilles (1 à 4)**
- **Des revalorisations uniformes plutôt que des augmentations du point d'indice**
- **Limiter les écarts => Priorité aux bas salaires**
- **Principe de la grille unique**

- **Intégration des primes au salaire : Oui mais pas en l'état...**
- **Pas de paiement à la tâche, de prime de fonction, ni ou au mérite**
- **Prime unique uniforme à intégrer au salaire**
- **Un salaire minimum à 2000 € net mensuel**
- **Limiter l'amplitude des grilles (1 à 4)**
- **Des revalorisations uniformes plutôt que des augmentations du point d'indice**
- **Limiter les écarts => Priorité aux bas salaires**
- **Principe de la grille unique**
- **Refonte du SFT et de l'IR**

- **Intégration des primes au salaire : Oui mais pas en l'état...**
- **Pas de paiement à la tâche, de prime de fonction, ni ou au mérite**
- **Prime unique uniforme à intégrer au salaire**
- **Un salaire minimum à 2000 € net mensuel**
- **Limiter l'amplitude des grilles (1 à 4)**
- **Des revalorisations uniformes plutôt que des augmentations du point d'indice**
- **Limiter les écarts => Priorité aux bas salaires**
- **Principe de la grille unique**
- **Refonte du SFT et de l'IR**
- **Rémunération des contractuel-les : équivalente à celle des titulaires (primes comprises) , des barèmes communs entre les différents établissements**

