



Ni RIFSEEP, ni PEDR, ni statu quo :
NON aux inégalités, NON au « management par le fric »
OUI à une revalorisation immédiate de nos salaires !

Contre l'avis de la plupart des syndicats¹, malgré les mobilisations du personnel, et bien qu'ils n'aient réussi à obtenir aucun rattrapage des niveaux de primes par rapport aux autres ministères ni même à l'intérieur de leur propre ministère (voir tableau au verso), nos ministres persistent et signent dans leur volonté d'accroître les inégalités et la mise en concurrence au sein même des agents de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche ! Le MENESR a refusé de remettre en cause le système honni de la PEDR² pour les chercheurs et maintenant, après les corps d'administratifs de l'enseignement supérieur, il veut imposer la mise en place du RIFSEEP³ à tous les corps d'ingénieurs et personnels techniques. Un Comité Technique Ministériel est convoqué lundi 10 avril pour voter sur le projet d'arrêté « d'adhésion » au RIFSEEP des corps d'Ingénieurs et Techniciens de la recherche des EPST (filière dite « IT ») et des corps d'Ingénieurs et Techniciens Recherche Formation de l'enseignement supérieur (filière « ITRF »).

Le RIFSEEP est un système de primes qui va permettre une explosion des inégalités au sein de ces corps : l'éventail des primes pourra aller de 1 à 10 entre adjoints techniques, jusqu'à 1 à 14 entre ingénieurs de recherche. Son application aboutira inévitablement à la mise en concurrence des agents dans les équipes et à la rupture de l'égalité de traitement des agents d'un même grade. Ce sera le règne de l'arbitraire et des pressions entre les agents et leurs responsables hiérarchiques (dans les deux sens !), en toute opacité... Bonjour l'ambiance dans les collectifs de travail !

Nous réaffirmons notre opposition à toute cette philosophie nauséabonde de « management par le fric » portée par le RIFSEEP comme par la PEDR, et qui vise à asservir les agents à coup d'individualisation des rémunérations, de creusement des inégalités et de mise en concurrence.

Nous demandons à nos ministres de l'ESR et nos directions d'EPST de s'employer à obtenir une revalorisation substantielle des rémunérations de base de leur personnel plutôt que de s'amuser à les monter les uns contre les autres au détriment du bon fonctionnement des collectifs de travail !

Nous appelons tous les collègues à se rassembler le lundi 10 avril à 13 h 30,
Jour du Comité Technique Ministériel,
Pour réaffirmer leur refus du RIFSEEP et de la PEDR,
et leur exigence d'une revalorisation immédiate de leurs salaires de base
Région parisienne : RDV au MENESR, 72 Rue Régnault à Paris, métro Porte d'Ivry
Autres régions : devant les sièges locaux des organismes et des universités

.../...

¹ Seuls la CFDT et l'UNSA se sont déclarés favorables à la mise en place du RIFSEEP dans l'ESR

² PEDR = Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (ex-PESte)

³ RIFSEEP = Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

Illustration des disparités des socles indemnitaires du RIFSEEP : comparaison ITA, ITRF, et quelques corps du Ministère de l'Agriculture pour lesquels on a connaissance des barèmes

Montants mini et maxi annuels (€)	Minimum ministériel « en gestion » (« socle indemnitaire ») Hors agents logés par NAS			Maximum (inter)ministériel autorisé (total)
	MENESR : ITA des EPST	MENESR : ITRF Univ	Ministère Agriculture ⁽¹⁾ (varie selon grades)	
Corps et groupes de fonctions				
Ingénieurs de Recherche :				
Groupe 1	7 051	8 400	(pas encore connu)	42 000
Groupe 2	6 468	7 200		38 000
Groupe 3	4 906	6 000		35 000
Ingénieurs d'Etudes :				
Groupe 1	4 625	5 300	<i>Attachés d'adm :</i> 17 500 à 21 000	35 000 (42 600)
Groupe 2	3 750	4 460	11 000 à 16 800	32 000 (37 800)
Groupe 3	3 625	3 880	10 400 à 15 900	28 000 (30 000)
<i>(Groupe 4)</i>			8 950 à 11 700	<i>(24 000)</i>
Assistants Ingénieurs :				
Groupe 1	3 375	3 700		24 000
Groupe 2	3 125	3 500		21 000
Techniciens :				
Groupe 1	2 875	3 320	<i>Secrétaires d'adm :</i> 8 700 à 9 800	19 000 (19 860)
Groupe 2	2 625	3 200	7 100 à 8 130	17 000 (18 200)
Groupe 3	2 500	3 020	6 357 à 7 387	15 000 (16 645)
Adjointes Techniques :				
Groupe 1	2 210	2 210	5 600 à 6 850	13 000
Groupe 2	2 160	2 160	5 500 à 5 900	12 000
Groupe 3	-	-		

⁽¹⁾ Montants pour l'Enseignement agricole et les services déconcentrés (en Administration Centrale ils sont plus élevés !)

Illustration du caractère arbitraire du classement des agents en groupes de fonctions :

S'il est « responsable de service, de site ou de structure à responsabilités particulières », un Technicien de la Recherche sera classé en Groupe 1 ; mais s'il est « responsable de service, de site ou de structure non classé en Groupe 1 » il sera classé en Groupe 2, idem s'il a une fonction « d'encadrement d'équipe »... S'il a des « fonctions complexes et/ou d'expertise » c'est le Groupe 1, mais s'il a des « fonctions administratives ou techniques complexes » c'est le Groupe 2 ! C'est pas clair ? C'est que vous n'êtes pas un bon manager !

Les revendications de SUD-Recherche-EPST :

Nous voulons aller vers un salaire fixe, non soumis aux pressions de la hiérarchie, avec un minimum à 1700 euros et un maximum ne dépassant pas 4 fois le salaire minimum. Comme d'autres organisations syndicales nous réclamons une **intégration des primes dans le traitement indiciaire**, mais celle-ci ne peut être pertinente que si au préalable on opère une mise à niveau des primes actuelles ! **C'est pourquoi nous revendiquons que chaque agent, de l'adjoint technique au directeur de recherche, puisse percevoir immédiatement une prime minimale fixe, équivalente au montant moyen de la prime actuelle d'un Ingénieur de Recherche Hors Classe (soit 7000 euros annuels environ). Et qu'au-delà de la « garantie indemnitaire » destinée à maintenir le montant actuel des primes de chacun au passage au RIFSEEP, on cesse les modulations individuelles et autres « primes de fonction ».**

Faire en sorte que toutes les catégories de personnel des EPST touchent *a minima* 7000 € de prime annuelle (grosso modo le MINIMUM perçu dans toute la Fonction Publique d'Etat) est une mesure de justice urgente. A nos directions et nos ministres de tutelle de se débrouiller pour trouver le financement correspondant, déjà en renonçant à jouer avec les modulations pour en sur-primer certains au détriment des autres, et en augmentant les dotations des organismes. Une chose est sûre : les membres du personnel de la Recherche en ont assez d'être les parents pauvres de la Fonction Publique et qu'en plus on leur casse l'ambiance dans les équipes !