



## Revendications de SUD Recherche EPST – Solidaires pour une rémunération juste dans la recherche publique

### Les principes directeurs

**Le salaire est un droit, il ne doit pas être un outil de management et un moyen de pression sur les agent·e·s. Le principe même de la construction collective s'oppose à l'individualisation des rémunérations.** Pour éviter les mises en concurrence stériles, la « compétitivité » à tous crins, la surproduction et les incitations à la consommation, pour assurer l'égalité de chacun indépendamment de ses capacités, le revenu doit être déconnecté de la productivité. Il faut abandonner l'illusion entretenue par les dirigeants actuels de la société (politiques, économiques, financiers et ... administratifs) que la récompense de l'utilité sociale est la rémunération.

**La notion de prime (régime indemnitaire) doit donc disparaître à terme,** toute la rémunération étant intégrée dans le salaire (régime indiciaire). La rémunération ne doit pas être conditionnée par un « mérite » impossible à définir de façon univoque et objective. Les indicateurs de « performance » eux-mêmes ne mesurent que l'adéquation à un modèle arbitraire et à l'intérêt de ceux qui détiennent le pouvoir de décision.

**Le salaire de départ doit offrir un niveau de vie décent,** en particulier permettant le plein exercice de la citoyenneté et offrant la possibilité, au-delà de la survie, d'exercer des choix de vie. Le salaire de base doit être suffisant pour ne pas amener les agent·e·s à réaliser de plus en plus de tâches pour augmenter leurs revenus. Toute tâche (par exemple l'enseignement, la participation aux jurys ou à des expertises etc.) doit s'inscrire dans le temps de travail de l'agent. Toute tâche supplémentaire doit être prise en compte dans les besoins de recrutement plutôt que donner lieu à rémunération supplémentaire. Lorsqu'ils existent, les revenus industriels doivent revenir en totalité à l'organisme et ne pas constituer une rémunération supplémentaire pour certains chercheur·e·s et/ou équipes.

**La lutte contre la pénibilité doit passer par l'organisation du travail,** des compensations en temps de repos, le cas échéant en annuités de retraite plutôt qu'en rémunération complémentaire.

**Dans l'attente de la titularisation des agent·e·s contractuel·le·s,** Sud-recherche EPST revendique:

1. L'alignement de leur rémunération sur celles des titulaires (primes comprises), avec une prise en compte totale de l'expérience professionnelle antérieure ;
2. L'alignement de l'évolution de leur rémunération sur celle des titulaires.

**C'est l'indexation des salaires qui doit compenser l'inflation et pas les évolutions de carrière.** Le pouvoir d'achat au recrutement ne doit pas baisser au rythme de l'inflation. Aucune rémunération ne doit être inférieure à 1 750€ net pour un temps complet en 2018. Les écarts maximums de rémunération ne doivent pas dépasser un rapport de un à quatre. Par ailleurs, il ne doit pas y avoir de situation de blocage de carrière en dessous de la limite de 7 000 € nets (4 x 1 750).

## Nos revendications immédiates :

- Refus du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)
- Suppression de toutes les primes liées à la fonction (ISFIC, NBI, PFI, ...) et de toute forme de prime au mérite, en particulier la PES devenue PEDR, ou d'intéressement. (Nota : dans le RIFSEEP il s'agit des « sujétions particulières », pas des « sujétions et astreintes » que nous connaissons).
- Refus de la modulation individuelle des primes, attribution d'un montant aligné sur la prime moyenne des IRHC pour celles et ceux qui perçoivent un montant inférieur, et intégration de cette prime au salaire.
- Dans le contexte actuel, nous mettons en avant l'exigence prioritaire d'une augmentation mensuelle uniforme - en points d'indice - identique pour tous (titulaires et contractuels), meilleure réponse unifiante sur le rattrapage de pouvoir d'achat, la revalorisation des carrières et le régime indemnitaire.
- Toutes les augmentations revendiquées doivent être uniformes (montant identiques pour tous) tant que le salaire minimum revendiqué (1 750 € en 2018) n'est pas atteint.
- Le classement dans une grille doit prendre en compte l'intégralité de l'expérience professionnelle, qu'elle soit acquise dans le public ou le privé, quel que soit le pays d'exercice.
- Nous demandons une refonte égalitaire du Supplément Familial de Traitement (SFT), qui soit attribué sans condition statutaire et où chaque enfant à charge donne droit à un montant identique.
- Nous demandons une refonte égalitaire de l'indemnité de résidence qui soit attribuée sans condition statutaire et en fonction de la réalité des coûts du logement.

Revendications votées au congrès de 2016 de SUD Recherche EPST,  
Mises à jour par le conseil national en novembre 2018