

Analyse et présentation du SNTRS-CGT du protocole

Le ministère de l'enseignement supérieur et la recherche vient de présenter aux organisations syndicales OS dans le cadre de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) un projet d' « accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières ». Seules les OS signataires seront conviées aux discussions de mises en œuvre et de suivi de l'accord. Le texte est soumis à signature dans un délai qui se veut court mais encore inconnu. Comme pour la LPPR, le Ministère est dans la précipitation. Compte tenu de la très large opposition au projet de loi de la part de la communauté scientifique le gouvernement tient à aller vite pour devancer la mobilisation des personnels de recherche. La loi sera discutée suivant la procédure accélérée. Le projet ne fera l'objet que d'une seule lecture à l'Assemblée nationale au mois de septembre, puis au Sénat avant adoption.

Le projet de protocole d'accord est constitué de 3 axes.

Axe 1 : Harmonisation des régimes indemnitaires de l'enseignement supérieur et de la recherche.

A cette fin, une enveloppe 644 M€ sera consacrée sur 7 ans de 2021 à 2027 par des tranches annuelles de 92M€. Un effort particulier sera porté sur les Maitres de conférence, les Chargés de recherche et les personnels de catégorie C, pour les premières années. Pour mémoire il y a environ 10000 Chargés de recherche, 34000 Maitres de conférence et 17 000 personnels de catégories C aujourd'hui.

Une conférence annuelle se tiendra avec les signataires afin de se prononcer sur l'évolution des priorités et de s'assurer du suivi des décisions.

Étaler sur sept années une hausse indemnitaire n'est pas sérieux. Les lois de programmation antérieures qui ne duraient pas plus de 4 ou 5 années n'ont jamais été respectées au-delà des deux premières années, compte tenu des contraintes économiques. Quel crédit porter alors à une loi de programmation qui s'étale sur 9 ans (2021-2030) dans un contexte de récession particulièrement sévère !! Rappelons que le dernier texte censé améliorer les carrières et les rémunérations des fonctionnaires (PPCR) déjà très insuffisant pour la revalorisation des carrières a été gelé pendant une année pour cause d'austérité budgétaire.

Concernant les Enseignants chercheurs et les chercheurs il est proposé un succédané de Rifseep. Une prime composée à 50% du grade, à 20% d'une part fonctionnelle (un emploi à responsabilité ou d'une mission pour laquelle l'agent s'engage pour une durée déterminée), à 30% d'une composante individuelle reconnaissant la qualité des travaux et l'engagement pédagogique (l'équivalent du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) des ingénieurs et techniciens).

Le groupe de travail impliquant les organisations signataires devra préciser les modalités d'attributions des parts fonctionnelles et individuelles de ce nouveau régime qui rentrera en application en 2022.

Pour 2021, la prime de recherche des chercheurs et celle de recherche et d'enseignement des enseignants chercheurs seront revalorisées.

Axe 2 : Mise en cohérence des corps et grades des enseignants chercheurs et des chercheurs

La proportion de PU et de MC est de 31%/69% alors que celle des DR/CR est de 45%/55%.

La proportion de la HC des MC est de 30% alors qu'elle est moins de 10% pour les CR.

La proportion de la classe exceptionnelle est de 31% pour les PU alors qu'elle n'est que de 5% pour les DR.

Le ministère propose d'homogénéiser à terme le pyramidage au sein des corps d'EC et de Chercheurs.

Pour les EC, l'augmentation des effectifs de PU se fera pour moitié par la titularisation des Tenures tracks et pour moitié par des concours réservés pour les MC dont 2/3 pour les MC-HC et 1/3 pour les MC-CN de plus de 10 ans d'ancienneté. L'HDR sera exigée (pas pour les Tenures tracks).

Pour les chercheurs 500 possibilités supplémentaires pour l'ensemble des ESPT sur 10 ans soit 50/an seront proposées pour amener à un ratio de 30% de CRHC ! Avec 50 possibilités/an en plus des promotions actuelles il n'est pas possible d'atteindre 30% de CRHC pour l'ensemble des EPST. Il y a en effet aujourd'hui de l'ordre de 10000 Chargés de recherche titulaires aujourd'hui toutes EPST confondues.

Pour les DR, l'accès à la classe exceptionnelle sera augmenté de 250 promotions supplémentaires en DRCE2 et de 400 promotions supplémentaires en DRCE1.

Un groupe de travail impliquant les organisations signataires examinera la possibilité de prolonger la grille indiciaire des CR-HC à la hors échelle B. Prolongation contingentée à 10% des effectifs du corps comme pour les MC.

Axe 3 : Repyramidage des emplois d'ITRF

1°) Alors que dans les EPST 2/3 des emplois des ingénieurs et techniciens sont de catégorie A, 2/3 des emplois ITRF sont de catégories B et C. Avec le passage aux responsabilités et compétences élargies des universités les fonctions de gestion administratives ont été favorisées au détriment des fonctions de recherche et d'enseignement scientifiques reconnaît le texte.

Il est proposé de requalifier 40% des emplois des BAP scientifiques soit 2000 emplois de catégorie C en catégorie B (sur environ 17000 aujourd'hui), 1000 emplois de catégorie B en catégorie A (niveau ASI, sur 18000) et 450 emplois d'ASI en IE (sur 8500). Cette requalification se fera par des concours réservés pendant la durée de la loi. Rien n'est dit sur le calendrier exact, et il n'y a aucune garantie que ces concours réservés ne seront pas mis en place au détriment des autres concours (internes et externes) et promotions. Il n'y a rien de prévu pour les emplois non scientifiques dans les universités et absolument rien en ce qui concerne les personnels des organismes de recherche.

2°) Le Ministère reconnaît que le PPCR a introduit une incohérence dans les grilles indiciaires d'IE et d'IR. Incohérence qui rend le corps des IR peut attractif pour les IE ! Rappelons que c'est le SNTRS-CGT qui est à l'origine de la refonte de la grille des IE. Proposition acceptée par la Fonction publique car le corps des IE n'est pas spécifique à la recherche et à l'Enseignement supérieur et la grille de ces derniers était moins disante que pour d'autres ministères. Le MESR a refusé d'étendre la rénovation des grilles au IR et aux AI ces deux corps étant spécifiques à l'ESR. Il propose de fusionner les deux premiers grades du corps des IR. Les modalités de la fusion seront déterminées par le comité de suivi.

Appréciation

Les propositions du ministère sur les primes se situent dans le cadre de la LPPR, avec des échéances à 2027. Il n'y a rien sur l'indiciaire qui compte tant pour les retraites, comme de bien entendu. La somme de 644 M€ allouée aux primes est verrouillée.

Pour les chercheurs : Il est proposé aux chercheurs un système de type Rifseep, qui ne dit pas son nom, qui certes va améliorer la prime actuelle tellement basse, mais qui va introduire une individualisation de la rémunération à discrétion de la Direction, ce qui n'est pas acceptable.

Nous ne pouvons accepter que le repyramidage des proportions PU/MC se fasse grâce notamment aux Tenures tracks qui constitue une attaque fondamentale contre le statut de fonctionnaire.

Si l'accroissement de la proportion CRHC/CRCN, et DRCE/DR est positive nous jugeons qu'elle n'a pas à être étalée sur autant d'années. Trop de retards de carrière ont été accumulés chez les CR et DR.

Nous approuvons bien entendu la prolongation de la grille des CRHC à la Hors échelle B. Ce qui montre bien la nécessité de reconnaître la qualification des personnels de recherche. Mais il faut être cohérent si les CRHC finissent à HEB, il faut prolonger la grille des DR2 à HEC, et celle des DR1 à HED et revoir les échelons des DRCE. C'est sans doute pour cela que la formule est prudente « *un groupe de travail examinera la possibilité de prolonger la grille indiciaire...* »

Pour les ingénieurs et les techniciens : Nous ne pouvons accepter qu'il n'y ait rien de concret les concernant. Pour les catégories C, il est annoncé qu'elles bénéficieront de mesure de revalorisation mais sans autre précision. A terme l'indemnitaire des ingénieurs et techniciens des organismes de recherche devrait être aligné avec celui des personnels universitaires. Mais rien n'est précisé dans le projet de protocole, hormis « un principe de convergence » des régimes indemnitaires !

Une enveloppe de 12 millions pour revaloriser l'expertise et la technicité est également mentionnée.

Pour les ingénieurs de recherche, la fusion des grilles des deux premières classes est positive quant à son principe mais encore faut-il qu'elle n'introduise pas des incohérences et que le passage des échelons ne soit pas rallongé ! Quant aux techniciens, assistants ingénieurs et ingénieurs d'étude, ils ne sont pas mentionnés dans ce protocole.

Pour les précaires : Le début du texte explique en une phrase qu'une partie de l'enveloppe est « provisionnée » pour revaloriser les rémunérations des contractuels, mais on ne sait rien de plus.