

**moins 25%
de salaire (3 mois)
en 30 ans**

snesup-fsu 

Revalorisation des carrières et des rémunérations : **l'urgence**

→ Dossier coordonné par Philippe Aubry et Michel Maric

Voilà un moment que le SNESUP revendique une revalorisation des carrières et des rémunérations des universitaires. À la désindexation des salaires sur les prix de 1985 s'est ajouté le blocage de la valeur du point d'indice depuis 2011. Conjugué à la quasi absence de mesure d'amélioration de carrière, cela aboutit en 30 ans à une perte de 25 % du traitement pour les nouveaux entrants. Nous avons à présent le triste privilège de faire partie des universitaires les moins bien payés de l'Union européenne.

Ces dernières années, cette dégradation de la reconnaissance de nos diplômes et de notre travail s'est accompagnée d'une nette détérioration de nos conditions de travail liée à la multiplication de nos missions, à la complexification et la bureaucratisation du financement de la recherche, à l'augmentation du nombre des étudiants, etc.

L'état déplorable de nos conditions de rémunération ne garantit plus la sérénité nécessaire à l'accomplissement de nos missions et peut conduire au développement de contre-stratégies individuelles dangereuses en termes de santé, quand elles n'incitent pas à enfreindre nos règles déontologiques.

POUVOIR D'ACHAT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Des fonctionnaires désormais payés 9 mois sur 12

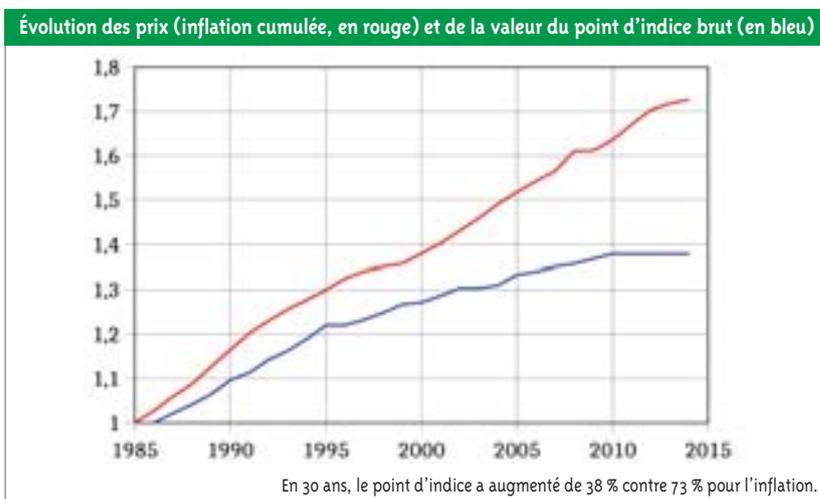
→ par Gérard Tollet, membre du bureau national

La réalité de notre perte de pouvoir d'achat est énorme. Depuis la désindexation des salaires sur les prix en 1985, c'est l'équivalent de trois mois de salaire par an qui a été perdu.

Malgré son importance, notre perte de pouvoir d'achat n'est pas suffisamment perçue. Cela est notamment lié à l'avancement d'échelon à l'ancienneté (qui atténue le mal) et à l'artifice de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA), par exemple pour les collègues dont l'avancement est bloqué en fin de carrière. Cependant, cette perte est réelle et les jeunes collègues la subissent de plein fouet, avec des conséquences très négatives quant à l'attractivité du métier d'enseignant.

Refuser les tentations individualistes

Face à cette « paupérisation », certains collègues peuvent être tentés par les heures complémentaires... Or, le taux de paiement des heures complémentaires (40,91 € brut de l'heure TD ou TP) est dérisoire et bien inférieur à ce qu'il devrait être, à savoir : 125 % de l'heure statutaire, soit plus de 100 €. Le SNESUP dénonce ce sous-paiement depuis longtemps. En outre, en masquant la pénurie d'emplois sciemment organisée par le ministère, cela pérennise le chômage de très nombreux jeunes docteurs. Sur ce point, rappelons qu'une résorption partielle des vacances et heures complémentaires nécessiterait de recruter 30 000 enseignants-chercheurs ! Mais bien sûr, de tels choix requièrent l'arrêt des économies sur le dos des collègues et du service public. Cela nécessite une autre philosophie en matière de gestion du pays et des affaires, en com-



battant les inégalités qui se creusent dangereusement, en levant l'impôt (des riches) à la hauteur des besoins, en se dégageant des dogmes économiques libéraux européens...

Mensonges sur le manque de moyens

Bref, une autre politique est possible. À titre indicatif, l'augmentation de 1 % du salaire des 5 millions de fonctionnaires représente un coût de moins de 3 milliards d'€ (Mrd €) pour le budget de l'État. D'autres choix, beaucoup plus coûteux, sont faits au bénéfice du patronat : 26 Mrd €/an, dont 6 en crédit impôt-recherche et 20 en crédit impôt compétitivité emploi, avec l'inefficacité que l'on connaît en matière d'emploi...

C'est pourquoi il est essentiel que les collègues s'emparent de leur outil syndical pour combattre ces régressions sociales, tout en gagnant un rattrapage salarial ! ●

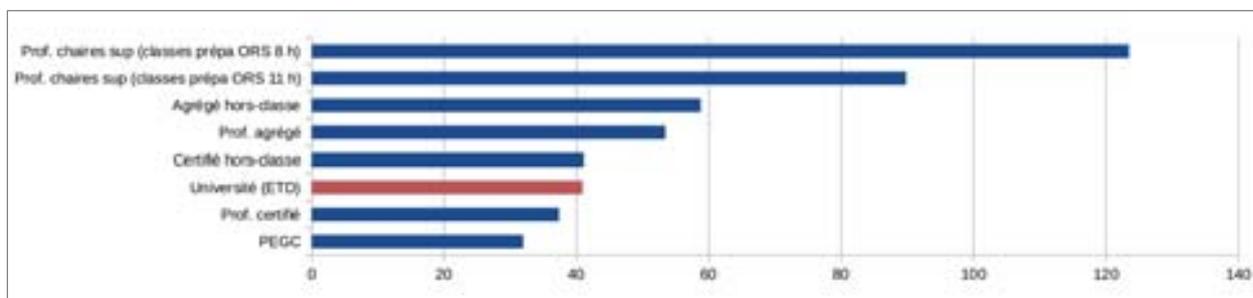
▼
**Une résorption partielle
 des vacances et
 heures complémentaires
 nécessiterait de recruter 30 000
 enseignants-chercheurs !**
 ▲

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR : DES HEURES COMPLÉMENTAIRES SOUS-PAYÉES

Le taux brut horaire d'une heure TD pour les enseignements complémentaires dans le supérieur est fixé à moins de 41 €, celui d'une heure TP descend sous les 28 €. Le ministère considère lui-même dans les statuts des enseignant-chercheurs qu'une heure TD nécessite 4,2 heures de travail. Celles-ci sont donc rémunérées à peine plus que le SMIC...

Mais le même ministère rétribue les heures d'enseignement dans le secondaire et le post-bac à des taux bien plus favorables. Les agrégés perçoivent, suivant leur grade, 53 à 58 € par heure supplémentaire. Pour ceux qui exercent complètement en classes préparatoires le taux varie de 72 à 100 €, et même de 90 à 123 € pour les professeurs de chaire supérieure (corps de débouché des agrégés). Le SNESUP interrogera prochainement le MENESR sur la cohérence de sa politique de rémunération.

Rémunération des heures supplémentaires effectives des enseignants (taux inchangés depuis le 1^{er} juillet 2010)



ORS : Obligations Réglementaires de Services. ETD : Équivalent Travaux Dirigés. PEGC : Professeur d'Enseignement Général de Collège.

CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La nécessaire revalorisation des enseignants-chercheurs et enseignants du supérieur

→ par Philippe Aubry, secrétaire national

Une perspective comparée des rémunérations et des carrières de corps de catégorie A et A+ montre le déclassement de la place des enseignants-chercheurs (EC) et des enseignants du supérieur dans la hiérarchie des corps de la Fonction publique et pose les questions de la reconnaissance du doctorat et, plus généralement, des qualifications et des missions des EC et enseignants du supérieur.

Le défi de la démocratisation de l'enseignement supérieur comme les besoins sociétaux et économiques devraient conduire l'État à s'inquiéter de l'attractivité des métiers de la recherche et de l'enseignement dans le supérieur. Pour les enseignants-chercheurs (EC), les grilles de carrières datent de 1984 (décret 84-431). Elles sont caractérisées par une barrière de classes génératrice de forts retards de carrières et des longueurs d'échelon importantes. Le manque d'attractivité reconnu par les rapports Schwartz et Hoffmann de 2008 reste entier : poursuite de la baisse du pouvoir d'achat conduisant par exemple des jeunes EC à privilégier la province à Paris en raison du coût du logement, antagonismes qui s'exacerbent, encouragement de dérives mandarinales, allongement de la précarité à la sortie du doctorat et effets défavorables



sur la retraite... Face au fort mouvement de protestation contre les modifications de

leurs statuts, V. Pécresse avait promis des mesures d'amélioration des carrières des EC. Celles-ci sont restées très parcellaires. S'agissant des enseignants de statut second degré, les conditions spécifiques du supérieur, notamment la notation unique dans les établissements, sont mal accordées au fonctionnement des CAP (Commissions académiques paritaires). Leurs carrières se déroulent en deçà de celles des enseignants du post-baccalauréat (BTS, classes préparatoires). Mais le ministère a nié le problème dans le groupe de travail dédié à leur situation en 2011. De manière plus générale, l'élévation du niveau de recrutement des enseignants ne s'est pas traduite dans leurs grilles indiciaires.

Grades et évolution indiciaire de corps de catégories A et A+ entre 2002 et 2013

Catégorie A+	2002			2013		
	1 ^{er} grade	2 ^e grade	3 ^e grade	1 ^{er} grade	2 ^e grade	3 ^e grade
Professeur d'université	658-HEA	821-HEC	HED-HEE	658-HEA	821-HEC	HED-HEE
Ingénieur des Ponts	379-783	619-HEB	HEB- HED	379-783	619-HEB	HEB-HEE
Administrateur civil	379-619	582-783	658-HEB	452-783	658-HEBbis	821-HED
Directeur d'hôpital	452-696	559-802	673-HEB	452-802	658-HEB	
Maître de conférences	454-821	658-HEA		454-821	658-HEA	
Administrateur territorial	379-619	582-783	658-HEA	452-783	658-HEB	
Catégorie A	1 ^{er} grade	2 ^e grade	3 ^e grade	1 ^{er} grade	2 ^e grade	3 ^e grade
Professeur agrégé	379-821	658-HEA		379-821	658-HEA	
Attaché d'administration	349-658	434-783		365-658	434-783	626-HEA
Ingénieur TPE	349-619	500-783		349-658	500-783	
Professeur certifié	349-658	500-783		349-658	500-783	

Source : rapport Pêcheur p. 239

Repères : En italique les catégories qui ont connu des augmentations indiciaires (INM). Les indices minimaux et traitements bruts mensuels des Hors-Échelle A, B, B bis, C, D et E sont respectivement 963 (4 459 €), 1058 (4 899 €), 1115 (5 163 €), 1164 (5 390 €), 1270 (5 880 €), 1320 (6 612 €).

Les administrateurs civils sont issus de l'ENA, les ingénieurs des ponts de l'école polytechnique et d'autres grandes écoles scientifiques. Les attachés sont recrutés au niveau licence via un concours d'accès aux instituts régionaux d'administration. La catégorie A+ regroupe les corps dont l'échelonnement indiciaire atteint au moins la hors-échelle B ou qui recrutent au niveau doctorat. On y trouve donc tous les EC et chercheurs bien que l'indice sommital des MC est la hors-échelle A et que les chargés de recherche ne l'atteignent même pas (ils n'ont pas accès à une hors-classe).

Les oubliés des améliorations de carrière

Depuis 1990, les gouvernements successifs n'ont guère touché à la structure des grilles des enseignants et EC, exceptée la fusion de la classe normale et de la 1^{re} classe des maîtres de conférences (MC) obtenue de longue lutte par le SNESUP. L'espace indiciaire n'a pas varié d'un iota pour les corps des EC et enseignants du supérieur alors que les conditions de recrutement se sont

Une prime semestrielle ridicule !

» durcies (diplôme plus élevé pour les certifiés, recrutement s'éloignant de la thèse pour les MC). Le plan carrières de 2009 pour les EC s'est contenté de raccourcir la durée du premier échelon des MC de 2 ans à 1 an. Pour les professeurs (PR), le 5^e échelon de la 2^e classe a été

réduit de 5 ans à 3 ans et 6 mois et les deux premiers échelons de la 1^{re} classe ont été réduits à 3 ans (contre 4 ans et 4 mois). Certains taux de promotion de grade ont été augmentés et l'injustice du manque de prise en compte de l'expérience antérieure au moment du reclassement des nouveaux nommés a été partiellement corrigée. Sans avoir bénéficié du renfort de publicité de ce plan carrières, des mesures touchant d'autres corps de catégorie A de la fonction publique, plus proches des oreilles du pouvoir, ont nettement plus d'impact sur les carrières des fonctionnaires concernés (cf. tableau page 11). Notons encore que les architectes et urbanistes de l'État, dont la carrière culminait à la hors-échelle B, ont bénéficié fin 2014 de la création d'un nouvel échelon et de l'accès à un 3^e grade, similaire à celui des administrateurs civils. L'évolution relative des grilles indiciaires des corps de catégorie

A et A+ entre 2002 et 2013 est édifiante⁽¹⁾ et révèle les priorités des gouvernants.

Traitement indiciaire bas et rémunération globale inéquitable

Si on prend en considération la totalité des éléments de rémunération, les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs sont très pénalisés hors secteur santé par rapport aux autres agents de la fonction publique par le faible niveau de leur régime indemnitaire.

L'indemnité statutaire versée à tous les enseignants du supérieur dépasse légèrement les 1 200 € bruts annuels (prime d'enseignement supérieur ou prime de recherche et d'enseignement supérieur). Dans l'hypothèse où la masse globale de toutes les primes qui leur sont versées serait redistribuée de manière strictement égalitaire, le montant individuel perçu ne dépasserait pas 2 700 €. La comparaison avec la rémunération indemnitaire annuelle moyenne, dans le même ministère, de corps administratifs et techniques de la filière ITRF ou de corps des bibliothèques (le niveau du concours est indiqué entre parenthèses) montre le très faible niveau relatif de nos primes.

La comparaison aux corps de niveaux voi-

sins dans l'ensemble de la fonction publique est clairement désavantageuse pour les corps d'enseignement et de recherche. Le traitement indiciaire mensuel moyen de la catégorie A+ dans l'ESR, composée pour l'essentiel des EC et chercheurs, est inférieur en 2012 d'environ 200 € à celui de tous les corps de catégorie A+. En rémunération brute, incluant traitement, indemnités, primes, heures supplémentaires, cet écart est presque multiplié par dix comme le montre le tableau page 13, en haut.

Compte tenu du fait que l'ESR pèse pour plus de la moitié du périmètre de la catégorie A+, on trouverait bien plus de 2 000 € de différence mensuelle entre le salaire brut moyen des EC et chercheurs d'une part, et celui des autres corps de catégorie A+ d'autre part.

Si les enseignants de type second degré subissent un retard moins important par rapport au salaire brut moyen de la catégorie A, c'est au prix d'un volume important d'heures supplémentaires (presque 40 % des 585 € hors traitement perçus en moyenne). Et comptant pour deux tiers des effectifs de la catégorie A, leur poids affecte grandement la moyenne totale.

Une individualisation poussée des primes et des indemnités

Le faible niveau moyen du régime indemnitaire se double d'une répartition particulièrement inégale des montants individuels ! Selon le bilan social 2014 du MESR, le poids financier de la PEDR dans la masse globale des primes versées aux universitaires dépasse celui de la prime statutaire des EC (37,4 % contre 36,1 %) alors qu'elle est perçue par moins de 20 % des EC et qu'elle accentue les inégalités hommes/femmes et MC/PR. D'autres primes peuvent être attribuées pour certaines fonctions ou responsabilités, au titre de la formation continue ou d'un intéressement, sans compter les primes définies localement. L'existence ou non d'heures complémentaires participe aussi à une dispersion très importante par rapport à la moyenne des montants indemnitaires.

Par conséquent la part indemnitaire dans le salaire brut est pour la majorité des enseignants du supérieur hors secteur santé,

▼
L'espace indiciaire n'a pas varié d'un iota pour les corps des EC et enseignants du supérieur alors que les conditions de recrutement se sont durcies (diplôme plus élevé pour les certifiés, recrutement s'éloignant de la thèse pour les MC)

▼
Les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs sont très pénalisés par rapport aux autres agents de la fonction publique par le faible niveau de leur régime indemnitaire.

Régime indemnitaire annuel moyen de la filière ITRF du MESR

Données bilan social ESR 2013/14

ATRF	TECH (bac)	IGE (bac +3)	IGR (bac +5)	Conservateur des bibliothèques (bac +3)	Conservateur général (débouché du corps des conservateurs)
2 241 €	3 368 €	4 861 €	7 939 €	6 305 €	12 716 €

ATRF : Adjoint technique Recherche et Formation. TECH : Technicien de Recherche et de Formation. IGE : Ingénieur d'études. IGR : Ingénieur de recherche.

(1) Pour plus de détails, voir le rapport Pêcheur, novembre 2013, p. 239.

Le traitement indiciaire mensuel moyen de la catégorie A+ dans l'ESR, composée pour l'essentiel des EC et chercheurs, est inférieur en 2012 d'environ 200 € à celui de tous les corps de catégorie A+

significativement plus faible que la moyenne figurant sur le tableau ci-contre. Leur salaire brut en est pénalisé d'autant...

Malgré les défauts des régimes indemnitaires des autres corps de la fonction publique, la situation y est en pratique plus égalitaire. C'est le cas pour les corps techniques, administratifs et de bibliothèques dans l'enseignement supérieur. En témoignent aussi les chiffres donnés par Force Ouvrière pour le montant annuel de la Prime de fonction et de résultat des attachés du ministère de l'Intérieur en 2014 : la part fonction évolue de 8 049 € à 8 123 € en province, de 12 753 € à 12 825 € en Île-de-France, tandis que la part résultat moyenne est d'environ 900 € (maximum à 1 260 €). Pour les attachés

principaux : la part fonction évolue de 9 828 € à 9 932 € en province, de 17 905 € à 18 009 € en Île-de-France, la moyenne de la part résultat est d'environ 1 100 € (maximum à 1 460 €).

L'urgence de mesures volontaristes de réparation et de justice

Malgré leurs qualifications au moment du recrutement, le niveau de leurs missions (sans cesse étendues), une pression managériale accrue, les EC et enseignants du supérieur subissent une dévalorisation finan-

	Rémunération brute moyenne	Traitement brut moyen	Part indemnitaire	Part des heures sup dans l'indemnitaire
Catégorie A+ dont :	6 599 €	4 102 €	36,1 %	0,7 %
ESR	4 674 €	3 918 €	14,0 %	11,4 %
Catégorie A (hors A+) dont :	3 597 €	2 803 €	20,3 %	17,8 %
Commandant de police	5 046 €	3 338 €	31,8 %	< 0,1 %
Ingénieurs de l'État	4 684 €	2 695 €	40,9 %	< 0,1 %
Attachés et inspecteurs	3 787 €	2 526 €	31,8 %	< 0,1 %
Certifiés et agrégés	3 301 €	2 756 €	14,7 %	38,3 %

Données 2012 pour les cadres et professions intellectuelles supérieures de la FP, hors militaires (en équivalent temps plein annualisé).

Source : Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations, Jaune 2014, p. 112.



une licence. Les heures supplémentaires et de vacation d'enseignement sont sous-payées (cf. encadré p. 10), conduisant à favoriser leur utilisation aux dépens de la création de postes.

Le SNESUP porte l'exigence de mesures immédiates de réparation et de justice :

- amélioration des débuts de carrière portant à 538 l'indice nouveau majoré minimal des titulaires recrutés au niveau master et à 610 celui des recrutés au niveau doctorat ;
- revalorisation de la carrière à travers une réorganisation

des grilles aboutissant aux indices terminaux indiqués dans le tableau ci-dessous ;

- augmentation du taux de l'heure complémentaire (TD ou TP) à 100 €.

Le renforcement de l'attractivité de nos professions devra être consolidé à moyen terme par des améliorations qui prennent en compte la pénalisation financière actuelle des EC et enseignants du supérieur en matière indemnitaire et les autres mandats du SNESUP sur les carrières (durées d'échelons ; fusion de classes ; corps unique d'EC ; transformations de poste...). ●

cière par rapport aux corps de fonctionnaires de niveau comparable.

La reconnaissance du doctorat reste en panne. Les deux objectifs fixés par la loi ESR de 2013 – améliorer l'accès des docteurs à la Fonction publique et reconnaître l'expérience professionnelle du doctorat avant janvier 2016 dans les conventions collectives – rencontrent des oppositions certaines, en particulier dans la haute fonction publique. Cette qualification reste ignorée au sein même du ministère : le salaire des MC stagne au niveau de celui d'ingénieur d'études, corps accessible avec

	Fin de carrière actuelle			Propositions SNESUP		
	Classe normale		Hors-classe	Classe normale		Hors-classe
PRCE	658 - 2 524 €		783 - 3 003 €	783 - 3 003 €		963 (A3) - 3 693 €
Biadmissible	689 - 2 642 €			821 - 3 149 €		
PRAG	821 - 3 149 €		963 (A3) - 3 693 €	963 (A3) - 3 693 €		1058 (B3) - 4 058 €
MCF	821 - 3 149 €		963 (A3) - 3 693 €	1058 (B3) - 4 058 €		1164 (C3) - 4 464 €
PR	2 ^e classe		1 ^{re} classe	Classe exc.	2 ^e classe	
	963 (A3) - 3 693 €	1164 (C3) - 4 464 €			1320 (E2) - 5 063 €	1164 (C3) - 4 464 €

Tableau indice terminal net majoré - salaire net approché. Entre parenthèses est indiqué le cas échéant le chevron hors-échelle correspondant à l'indice terminal.

ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

Rémunération des enseignants contractuels, ça stagne

→ par Christophe Vuyltecker et William Charton, membres du secteur Situation des personnels

Nos précédents dossiers l'ont maintes fois montré : la situation des enseignants contractuels des établissements universitaires est à la fois dramatique et ubuesque. Arrêtons-nous aujourd'hui sur leur rémunération.

Cela fait longtemps que les universités recourent aux Agents Non Titulaires (ANT) contractuels ou vacataires et ce ne sont pas les évolutions en matière de politique budgétaire de l'ESR qui vont enrayer cela. Les ANT enseignants ont représenté 31 % des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs de l'ESR en 2013 (bilan social MESR 2014). Pour les chargés d'enseignement ou agents vacataires, le ministère se refuse à compter mais il indique une fourchette comprise entre 80 000 et 100 000 personnes. Une grande disparité de situations s'observe quant aux règles présidant à la rémunération des ANT. Cela va d'une définition nationale du salaire pour les ATER à la définition d'un plancher pour les contrats doctoraux, d'un salaire en fonction des titres universitaires détenus pour les enseignants contractuels recrutés sur support vacant de second degré (ou les ANT de catégorie A de la formation continue des adultes), à un salaire à l'heure pour les chargés d'enseignement et agents temporaires vacataires. Pour ces derniers, le retard de paiement est un sujet récurrent de mécontentement. Les établissements règlent trop souvent les vacataires après la fin d'année universitaire en leur imposant le rythme de traitement des heures complémentaires des titulaires. À l'interpellation du sénateur Michel Savin qui faisait part des revendications légitimes des vacataires le 7 avril 2015, François Rebsamen avait répondu que « les services du MENESR rappellent régulièrement aux établissements que le paiement des heures de vacances

doit être effectué mensuellement, à la suite du service fait et accompagné d'une fiche de paie ». Les vacataires apprécieront comment ceci se traduit sur le terrain...

Sans concours, tous les principes disparaissent

En l'absence de grille de rémunérations, les salaires sont fixés contractuellement. Contrairement au CDD, aucun texte n'interdit de mettre en place une évolution automatique de rémunération à l'ancienneté pour des CDI. Si les universités ont toutes mis en place des grilles indiciaires d'avancement pour les CDI sur emplois de BIATSS, rares sont celles qui en ont instauré pour les enseignants en CDI. Ainsi, les évolutions salariales sont du seul ressort d'un dialogue entre l'employeur et l'agent. Il ressort de la jurisprudence administrative que cette rémunération doit être fixée par référence à celle que percevrait un fonctionnaire assurant les mêmes fonctions à niveau de qualification et d'expérience professionnelle équivalents. Récemment, le tribunal administratif de Besançon a considéré que la grille indiciaire de rémunération des enseignant-e-s sous CDI de l'université de Franche Comté n'était pas conforme car l'indice de fin de carrière était inférieur à celui des certifiés (PRCE). Quand elles existent, les grilles indiciaires

sont caractérisées par une durée d'échelon moins favorable que celle des titulaires (tableau ci-dessous). Les universités de Strasbourg et de Lorraine font figure d'exception. Grâce à une forte mobilisation syndicale menée par le SNESUP-FSU et la CGT, les contractuels recrutés pour l'enseignement y bénéficient des mêmes règles en termes de rémunération et d'avancement que les PRCE. De la même manière, les contractuels recrutés en vue d'exercer des fonctions d'enseignement et de recherche bénéficient des règles applicables aux enseignants-chercheurs. Les universités ne manquent pas de créativité lorsqu'il s'agit de faire des économies sur le dos des contractuels : service supérieur à celui des PRCE, reprise de l'ancienneté acquise en CDD nulle ou limitée lors du positionnement dans la grille CDI, temps de présence obligatoire de 35 heures sur le lieu d'enseignement.

Pour lutter contre le gel des emplois de fonctionnaires et le recours à l'embauche de non titulaires, ainsi que pour la reconnaissance à sa juste valeur du travail de tous les personnels, le SNESUP revendique qu'il soit attribué une rémunération identique à ces personnels de façon à limiter l'effet d'aubaine que constitue pour les établissements le recours aux non titulaires. À travail équivalent, temps de service et salaire égaux. ●

Les universités ne manquent pas de créativité lorsqu'il s'agit de faire des économies sur le dos des contractuels.

Des situations disparates selon les établissements

Établissement	Savoie	La Rochelle	Strasbourg	Lorraine	Pau	Grenoble
Service annuel (en HETD)	384 à 768	450	384	480 (384 à partir de septembre 2016)	384	384
Grille	interne (INM de 403 à 782 en 13 échelons)	grille des certifiés				Interne (INM de 432 à 658 en 9 échelons)
Changement d'échelon	Tous les ans au début puis tous les 4 ans	1,5 fois plus long	Même que pour les certifiés	Même que pour les certifiés	1,5 fois plus long	3 fois plus long pour les premiers échelons
Reprise d'ancienneté	Aucune	Aucune	Même que pour les certifiés	Limitée à 8 ans		La moitié de l'ancienneté dans l'établissement

ALLEMAGNE ET ROYAUME-UNI

Des systèmes de rémunérations exemplaires ?

→ par Thierry Labica (membre de la Commission Administrative) et Michel Maric (membre du Bureau National)

Selon l'étude comparative des salaires, des conditions d'emploi et des régimes de protection sociale des universitaires conduite par le *Center for International Higher Education*⁽¹⁾, la France se situe en 16^e position (sur 28 pays étudiés). Les « modèles » allemand ou britannique méritent cependant d'être observés avec attention tant leurs dérives sont inquiétantes.

La loi fédérale allemande de 2002 portant réforme du mode de rémunération dans l'enseignement supérieur devait être une loi exemplaire en matière d'application dans les universités des dogmes d'un *new public management* qui recommande une rémunération des fonctionnaires liée à leurs « performances » (à leur « mérite » ou « efficacité »). Pourtant, elle a été qualifiée d'inconstitutionnelle en 2012⁽²⁾ par la haute juridiction allemande qui a imposé, au nom même de principes fondateurs d'un service public, une hausse des traitements des enseignants-chercheurs⁽³⁾.

Allemagne : les impasses de la politique d'individualisation des rémunérations

L'État fédéral allemand n'a désormais plus compétence en matière de droit de la fonction publique et de rémunérations des fonctionnaires. Ces compétences ont été transférées aux *Länder* pour les fonctionnaires qui leur sont rattachés, y compris les enseignants-chercheurs. Ainsi, la loi fédérale de 2002 obligeait les *Länder* à mettre en œuvre en quelques années une rémunération découlant d'un traitement de base (restant lié à l'expérience-ancienneté) mais surtout de « suppléments de rémunération » variables selon les « performances ». La Commission ayant eu en charge de préparer la réforme des rémunérations des universitaires a considéré trois facteurs pour la détermination de cette part variable :

- les négociations individuelles soit en début, soit en cours de carrière ;
- l'appréciation des prestations individuelles en termes d'enseignement et de recherche,



© DR

de formation continue ou d'encadrement des jeunes chercheurs ;

- la prise de responsabilités collectives.

Dans ce cadre, les *Länder*, aussi soucieux d'économies budgétaires qu'une université française passée aux compétences élargies, ont mis en œuvre des critères conduisant à une baisse de l'ordre de 25 % des traitements de base (!) et à de fortes inégalités entre universitaires en matière de part liée à la « performance » individuelle. Les collègues allemands se sont trouvés fortement incités à publier et à rechercher des financements externes au détriment de leurs missions d'enseignement. En réalité, souligne Arnaud Lechevalier, « le montant du traitement total dépend

souvent moins des efforts en matière de recherche que de la valeur marchande de la discipline ou de la question traitée » (voir tableau ci-dessous).

Las, un enseignant-chercheur recruté en 2005 par une université du *Land* de Hesse s'est retourné contre le *Land* devant un tribunal administratif, lequel s'est adressé à la Cour Constitutionnelle en lui demandant de se prononcer sur la constitutionnalité de la loi adoptée en 2002. Se sont dès lors trouvés au

cœur de la réflexion l'obligation faite à l'employeur public de garantir un niveau de vie « approprié » mais aussi l'*alimentationsprinzip*, dans la mesure où la rémunération des fonctionnaires n'est pas la contrepartie d'une acti-

Les Länder ont mis en œuvre des critères conduisant à une baisse de l'ordre de 25 % des traitements de base.

Rémunérations des professeurs de l'enseignement supérieur en Allemagne (en 2012)

Wissenschaft (scientifique)	Équivalent français	Traitement de base brut en Allemagne*	France
W1 (ou « jeune professeur »)	Maître de conférences	3 460 € (Berlin) ; 3 800 € (Bavière)	2 075 € (débutant) puis jusqu'à 3 420 € (fin de carrière)
W2 (« professeur »)	Professeur 2 ^e classe	4 030 € (Berlin) ; 4 400 € (Bayern)	4 030 € au 6 ^e échelon
W3 (« professeur »)	Professeur 1 ^{re} classe	4 890 € (Berlin) ; 5 610 € (Baden-Württemberg)	5 200 € (fin de carrière)

* Hors suppléments familiaux et « suppléments individuels »

Source : Arnaud Lechevalier. Les comparaisons entre l'Allemagne et la France en matière de rémunérations nettes sont délicates dans la mesure où les fonctionnaires allemands ne paient pas de cotisations sociales. Mais l'État ne prend à sa charge que 50 % des frais d'assurance maladie. En outre, les taux de prélèvements moyens de l'impôt sur le revenu sont sensiblement plus élevés en Allemagne qu'en France.

» vité particulière mais bien le principe même du service de l'État qui se doit de garantir à ses serviteurs les moyens de mener à bien l'exercice de leurs fonctions. Cette rémunération doit ainsi fournir un niveau de vie approprié eu égard aux fonctions exercées. En outre, rappelait la Cour, le législateur doit veiller à « l'attractivité du statut », à « la considération de la fonction aux yeux de la société » et à ce que la rémunération soit en rapport avec « le niveau de qualification requis » en tenant compte des salaires versés à qualification comparable tant au sein de la fonction publique que dans le secteur privé.

Sans invalider le principe de la réforme, la Cour constitutionnelle allemande l'a ainsi fortement encadré : non seulement une baisse du traitement de base nécessite une justification objective, mais les suppléments liés à la performance doivent être eux-mêmes « accessibles » aux agents concernés, dans des conditions « clairement définies, prévisibles et réalisables », y compris « sous réserve d'une incontournable marge d'appréciation » permettant de garantir la protection de la liberté académique des enseignants-chercheurs.

Royaume-Uni : l'explosion des inégalités de rémunérations des universitaires

Au Royaume-Uni (qui occupe la 5^e place dans le classement CIHE⁽¹⁾), les salaires de début de carrière sont compris entre 33 000 £ et 43 000 £. Au niveau équivalent de celui des maîtres de conférences et au-delà, comprenant des responsabilités d'encadrement, les salaires se situent entre 39 000 £ et 58 000 £. Au total, près de 68 % des personnels enseignants gagnent entre 31 331 et 56 467 £/an⁽²⁾.

Les salaires dépendent de critères de formation universitaire et d'expérience. Mais, en dépit de leurs variations locales par établissements, il existe depuis le début des années 2000 un cadre national de négociation. En 2001 a été créé le Comité de négociation paritaire des personnels de l'enseignement supérieur (JNCHES). Plusieurs organisations syndicales,

parmi lesquelles *The University and College Union* (UCU) est majoritaire, y négocient avec l'Association des employeurs des universités et des collèges de l'enseignement supérieur (UCEA). En 2004, compte tenu de la persistance de grilles de salaires variées et hétérogènes, un accord-cadre pour la modernisation des échelles de salaires fut adopté. Les universités ont dû se conformer à une nouvelle structure unique de référence (*single pay spine*) entrée en vigueur au 1^{er} août 2006 et servant depuis de base aux dispositions locales.

Alors que les négociations pour 2013-2014 n'avaient conduit qu'à une proposition d'augmentation de 1 % des salaires des professeurs, les organisations syndicales ont fait valoir que cette « modération » se traduisait dans les faits par une baisse des salaires de 13 % depuis 2008 et ont en outre menacé de recourir à une grève des notes (alors que la dernière action de ce type remontait à 2006). Finalement, la rémunération des professeurs a augmenté en moyenne de 923 £ (+ 1,2 %) pour atteindre 76 395 £/an.

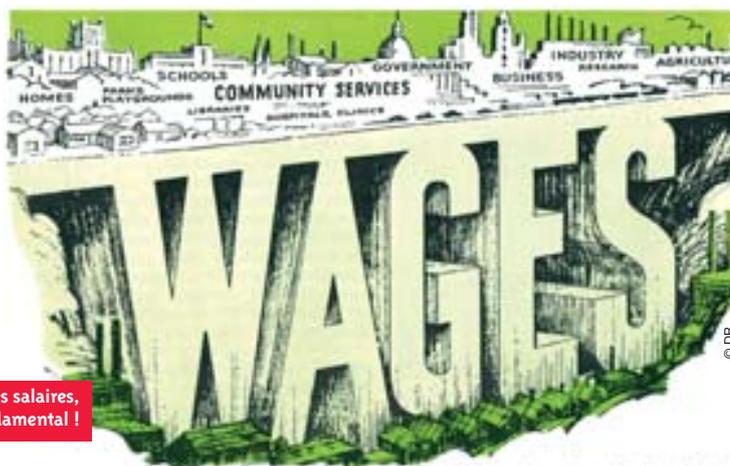
Dans le même temps, les rémunérations des présidents d'université ont continué de croître de manière significative (5,1 % en moyenne). En 2015, les présidents perçoivent en moyenne 260 000 £/an. Dix-huit d'entre eux ont bénéficié d'augmentations supérieures à 10 %. D'après l'UCU, les dix rémunérations de présidents les plus élevées sont comprises entre 392 000 et 623 000 £ (Université de Nottingham Trent). Notons que ces mêmes présidents ont exprimé leur vive inquiétude quant à la proposition travailliste de plafonner les frais d'inscription étudiants à 6 000 £ (au lieu de 9 000 £ actuellement) prétextant que cela mettrait en danger les budgets des uni-

versités... Aux États-Unis, la dérive des rémunérations toujours plus élevées des présidents et l'augmentation des droits d'inscription qui l'accompagne est telle que le *New York Times*

lui-même s'est inquiété des conséquences probables en termes de colère des contribuables et des étudiants face au 1,8 million de dollars de la rémunération du président de l'université de l'État de l'Ohio⁽⁶⁾. La dérive actuelle de nos présidents de COMUE (même peu débordés à ce stade) obtenant plusieurs dizaines de milliers d'euros de prime s'en inspire sans doute également...

Les logiques de prestige des établissements et les modalités de financements sur critères dits « d'excellence » dans le *Research Excellence Framework* (REF) conduisent nombre d'universités à pratiquer des rémunérations élevées destinées à retenir ou à attirer des « stars » de la recherche et dirigeants de haut niveau. Ce type de recrutement vise donc à rehausser le profil des établissements et accroître leurs chances d'intégrer le REF, notamment lorsqu'une mauvaise évaluation antérieure les met en situation défavorable. En 2013-2014, plusieurs universités ont nettement accru le nombre de leurs chercheurs rémunérés au-delà des 100 000 £ : + 31 % pour l'Université d'Oxford (399 personnes au total), + 16 % pour le King's College de Londres (229 personnes) et + 13 % à l'Université de Southampton (120 personnes). Ayant passé les bornes, le King's College s'est autorisé à repousser davantage les limites de l'indécence en faisant appel contre les dispositions relatives à la transparence des rémunérations qui lui imposaient de faire connaître le détail des revenus de 125 membres de son personnel gagnant plus de 100 000 £/an. Désormais, les professeurs les mieux payés ne sont plus soumis à l'obligation de transparence... Vous avez dit « modèle » ? ●

▼
La rémunération des professeurs a augmenté en moyenne de 923 £ (+ 1,2 %) pour atteindre 76 395 £/an.
Les rémunérations des présidents d'université ont continué de croître de manière significative (5,1 % en moyenne).
 ▲



Les salaires, c'est fondamental !

(1) Philip G. Altbach et al. (ed.), *Paying the Professoriate, A global Comparison of Compensation and Contracts*, Routledge, 2012.

(2) Cour constitutionnelle, arrêt du 14 février 2012.

(3) Anaud Lechevalier, « Une autre facette du modèle allemand : la Cour constitutionnelle exige des augmentations de salaires pour les enseignants-chercheurs ! », *Blog Alternatives économiques*, 22 février 2012.

(4) Philip G. Altbach et al. (ed.), *op. cit.*

(5) <https://lc.cx/Ztfk>

(6) J. Steinberg, « Pay of State University Presidents Holds Steady Despite Cuts », *The New York Times*, 3 avril 2011.