

La reconnaissance du doctorat laissée sur le bas-côté

→ par Philippe Aubry, secrétaire national, et Hervé Christofol, secrétaire général

Après avoir lancé la revalorisation des carrières des enseignant.e.s en 2016, le ministère a présenté en janvier de nouvelles grilles pour les personnels de l'ESR, en particulier les enseignant.e.s-chercheurs/ses. Si elles apportent des améliorations immédiates et pour les fins de carrière, elles laissent entière l'absence de reconnaissance du doctorat et du niveau des missions assurées par ces personnels. Le gouvernement n'a pas saisi l'occasion de donner plus de cohérence aux grilles de carrières de la fonction publique.

Le calendrier de mise en œuvre des nouvelles grilles s'échelonne entre janvier 2017 et janvier 2019. Les mesures annoncées par le ministère complètent la revalorisation des carrières des enseignant.e.s de statut 2nd degré et sont de plusieurs ordres.

ENSEIGNANT.E.S-CHERCHEURS/SES DE STATUT UNIVERSITAIRE ET ASSIMILÉS

1 L'intégration d'environ un tiers de la prime statutaire⁽¹⁾ dans le traitement, à hauteur de 9 points d'indice majoré, ne modifie pas la rémunération nette globale perçue par les actifs mais elle entraîne une augmentation des pensions des futur.e.s retraité.e.s.

2 La revalorisation indiciaire de 11 points sur les carrières de maîtres de conférences (MCF) avant le dernier échelon de la classe normale et le 5^e échelon de la hors-classe se traduira, à terme, par une augmentation de 50 euros par

mois du traitement brut des échelons concernés, dès le début de carrière.

3 L'indice sommital de la 2^e classe du corps des professeur.e.s d'université (PR2) passera à la hors-échelle B (HeB) par l'ajout d'un septième échelon. Ce rehaussement réduira significativement (450 euros bruts mensuels) le différentiel de fin de carrière pour celles et ceux qui, trop nombreux, restent bloqués dans ce grade à cause du faible taux de promotions à la 1^{re} classe. Les PR2 à l'indice sommital actuel (A3) bénéficieront d'un gain dès septembre.

4 Le rehaussement à la hors-échelle B de l'indice sommital

des maîtres de conférences ressemble à la revalorisation obtenue par les professeur.e.s agrégé.e.s. Il s'opère par l'ajout d'un échelon en fin de hors-classe qui, à la différence des PR2, sera contingenté à 10 % des effectifs du corps. La création de cet échelon spécial donne donc lieu à une nouvelle procédure d'évaluation. Celle-ci devrait prendre plus particulièrement en compte l'investissement dans les missions d'enseignement, mais le ministère n'a pas été capable de dessiner un début de modalités sensées, si ce n'est que les promotions se répartiront à parts égales entre le GNU et les établissements.

ENSEIGNANT.E.S-CHERCHEURS/SES PRATICIENS HOSPITALIERS

• La mesure 1 ci-dessus se décline en un ajout de 9 points d'indice au traitement de tous ces personnels. Ce n'est pas une conversion étant donné que ceux-ci ne perçoivent pas de prime statutaire (les émoluments n'ont pas le même statut).

• Pour tenir compte du point précédent, la revalorisation indiciaire de la mesure 2 se réduit à 2 points pour les MCU-PH en dessous de l'indice du dernier échelon de 1^{re} classe.

• La mesure 3 se transpose aux PU-PH de 2^e classe.

• Comme pour la mesure 4, un échelon spécial est ajouté en fin de hors-classe des MCU-PH.

On notera que pour les chercheurs/ses, la revalorisation se concrétise par :

• la fusion de la 2^e classe et de la 1^{re} classe du corps des chargé.e.s de recherche (CR) ;

• la création dans ce même corps d'un grade hors-classe s'échelonnant de l'indice 643 à la hors-échelle A (HeA), qui n'était jusque-là pas accessible aux CR ;

• la création dans la 2^e classe des directeurs de recherche d'un septième échelon aligné sur celui des PR2.

DES MESURES OBTENUES AU-DELÀ DU PROTOCOLE INITIAL...

Aucune amélioration significative des carrières des enseignant.e.s-chercheurs/ses n'avait été réalisée depuis longtemps. Il y a bien eu le raccourcissement de quelques échelons des grilles de professeur.e.s et de maîtres de conférences en 2009, mais la

Le SNESUP acte de premières avancées sur les carrières des EC mais la satisfaction de revendications légitimes reste encore à conquérir.



Quelques progrès en matière de rémunérations...

création de la hors-classe des MCF date de 1989, et c'est en 2001 que le SNESUP a arraché la fusion des deux premiers grades de MCF qui permet maintenant à plus d'un quart des jeunes recrutés d'être reclassés au 4^e échelon, ce que le barrage contingenté entre 2^e et 1^{re} classe rendait impossible. Les mesures issues de la transposition à nos corps du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PP-CR)⁽²⁾ signé par la FSU sont par conséquent bienvenues. Elles n'étaient pas gagnées au moment des négociations du protocole au niveau de la fonction publique. En effet, la plupart des corps de catégorie A+ ayant bénéficié au cours de la décennie précédente de revalorisations de carrière, l'administration en faisait une généralité. Montrant le caractère erroné de ce postulat, la FSU a été l'organisation syndicale la plus offensive pour obtenir que tous les personnels, y compris en A+, puissent bénéficier d'une revalorisation en évitant de nouveaux tassements des carrières.

MAIS DES AVANÇÉES TRÈS MODESTES

Les mesures annoncées restent malheureusement insuffisantes compte tenu du déclassement salarial des enseignant.e.s-chercheurs/ses, dont les tâches se sont de plus en plus alourdies au fil des ans. Le risque d'une désaffection pour le métier est réel. La revalorisation ne permet ni de valoriser la qualification du diplôme de doctorat, ni de reconnaître l'étendue et le niveau des missions des enseignant.e.s-chercheurs/ses, ni de prendre en compte le recrutement tardif dans le corps (actuellement à plus de 33 ans en moyenne pour les maîtres de conférences) qui conduira la majorité d'entre elles/eux à subir des décotes à l'heure de leur départ en retraite.

L'intégration d'une part de primes dans le traitement répond partiellement à une revendication de longue date. Nous l'accueillons favorablement puisqu'elle aura des effets positifs pour les collègues partant en retraite à compter de cette année. En revanche, la revalorisation indiciaire reste modeste en regard de la perte de pouvoir d'achat résultant des longues périodes de glaciation du point d'indice.

En ce qui concerne la structuration des carrières, le SNESUP a sans succès demandé la fusion des deux premiers grades des corps de MCU-PH en s'appuyant sur celle opérée pour les CR. L'échelon supplémentaire en 2^e classe des professeurs réduira indéniablement les nuisances du goulet d'étranglement entre la 2^e et la 1^{re} clas-

se, mais cette création reste un palliatif. En l'absence de la fusion de ces grades, il faudrait au moins augmenter le taux de promovables à la 1^{re} classe. Pour les MCF, le ministère prétend que le contingent de l'échelon spécial fixé à 10 % des effectifs du corps devrait permettre à tous les collègues hors-classe qui postuleront d'y accéder en fin de carrière, du fait que le nombre actuel de MCF en hors-échelle A est inférieur à ce taux. Dans ces conditions, seule une raison idéologique explique le refus persistant de satisfaire à notre exigence de suppression de ce contingentement. Celui-ci nécessitera le traitement de nouvelles opérations de gestion de carrière par les établissements et au CNU, et il accroît encore la différenciation initiée par Valérie Pécresse en 2009 entre les MCF hors-classe et les PR2. Les critères d'accès envisagés vont dans le sens d'un saucissonnage du métier d'EC, ils pourraient conduire à ce que des MCF HDR qualifiés n'accèdent pas à la HeB alors que ceux-ci sont déjà fortement pénalisés par la raréfaction des postes de professeur.

Le ministère a ignoré la revendication du SNESUP de porter l'indice sommital du corps des MCF à la hors-échelle C qui devrait concrétiser la reconnaissance du doctorat qu'il affirme défendre. Mais même le contingentement de l'échelon spécial est un élément de conservation d'un parallélisme entre les enseignants agrégés et les MCF qui ne se justifie pas dans le cadre d'un protocole PPCR affirmant dans son axe 1 : « Les ac-

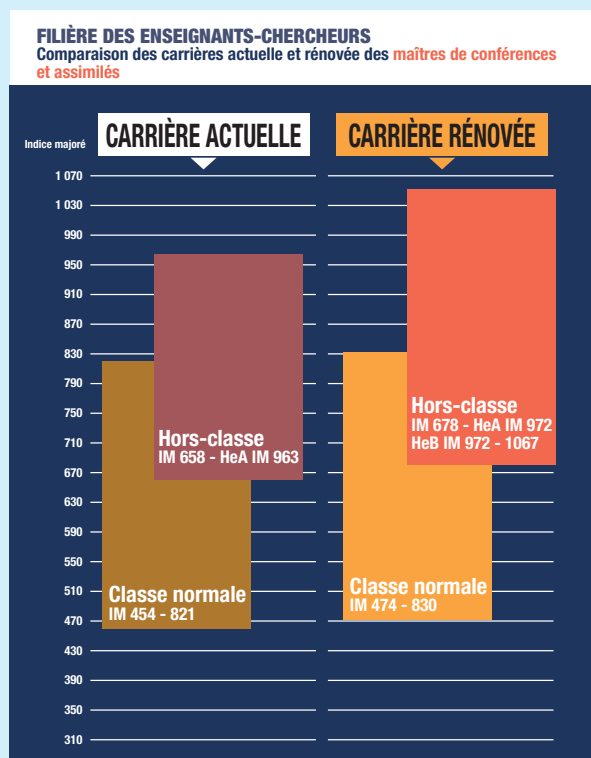


La FSU a été l'organisation syndicale la plus offensive pour obtenir que tous les personnels puissent bénéficier d'une revalorisation en évitant de nouveaux tassements des carrières.

tions engagées à cette fin sont de plusieurs natures : le niveau hiérarchique d'un corps est lié non seulement au niveau de diplôme

ou de qualification requis au recrutement, mais également au niveau des missions à accomplir. » Enfin, il est inacceptable que les carrières des MCF et MCU-PH fassent l'objet de dispositions plus restrictives que celles des enseignant.e.s de 1^{re} catégorie du décret n° 89-406, qui exercent à titre principal en cycle long ou en cycle supérieur court dans les lycées agricoles privés et qui ne sont pas forcément docteur.e.s.

Le SNESUP acte de premières avancées sur les carrières des EC mais la satisfaction de revendications légitimes reste encore à conquérir. Tout juste que soient nos argumentaires, il est indispensable qu'ils s'accompagnent d'une mobilisation suffisante pour que nous soyons entendus. ●



(1) Rappelons que cette prime dite « de recherche », dont le montant annuel se monte à 1 200 euros, représentait un mois de salaire en 1982 et qu'elle n'a jamais été revalorisée depuis. Aujourd'hui, toutes et tous les enseignant.e.s du primaire et du secondaire perçoivent ce même montant annuel.
(2) www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid111635/des-carrieres-renovees-et-mieux-remunerees-dans-l-enseignement-superieur-et-la-recherche.html.