



Contenu de la proposition d'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières du MESRI

Des affirmations contestables

L'« **effort budgétaire inédit** » dont se targue le début du texte et les communications de la ministre reste très dépendant de la politique des futurs gouvernements. Si les budgets annoncés ne sont pas revalorisés à hauteur de l'inflation, ils ne permettront pas d'infléchir la situation de dégradation de l'ESR. De plus, le sous-financement chronique de la recherche est tel que devant les besoins croissants il faut un effort budgétaire plus fort en un laps de temps plus court.

La gestion locale n'est pas vecteur d'amélioration pour les enseignant·es et EC comme le prône le texte (“ La mise en œuvre des axes du présent protocole ... doit s'appuyer sur ..., la simplification des règles de gestion statutaire au profit d'une gestion plus proche des agents et ...”). Elle se révèle au contraire pénalisante pour leurs carrières puisque l'an dernier certains établissements n'ont utilisé qu'une faible partie de leur quota de promotions attribuables à leurs EC, sans compter que les procédures locales d'avancement sont souvent opaques. Le “respect du principe d'égalité de traitement” qui suit dans la phrase citée est bien mal en point sous l'effet de l'autonomie des universités et de l'austérité budgétaire qui leur est imposée par le gouvernement.

La mise au crédit du gouvernement des améliorations de grilles résultant du protocole PPCR est pour le moins **malhonnête** (« la mise en œuvre par le Gouvernement des dispositions du protocole PPCR ... »). Les dispositions de PPCR ont été définies dans la législature précédente et la touche personnelle de ce gouvernement a été de les repousser d'un an ! Rappelons de plus que les évolutions indiciaires instaurées par PPCR concernaient l'ensemble des fonctionnaires et pas seulement l'ESR. Elles arrivaient après 20 ans de détérioration de pouvoir d'achat des traitements dûe au gel du point d'indice. Les agents de l'ESR ont dû se contenter d'améliorations de même ordre que les autres fonctionnaires alors que la détérioration antérieure de leur pouvoir d'achat n'avait pas été en partie compensée par des mesures indemnitaires comme dans d'autres ministères.

La tentative d'élargissement de l'objet du protocole à la loi de programmation dans son entier

Cette manœuvre représente un problème majeur pour le SNESUP-FSU qui défend le besoin de revalorisation des personnels mais s'oppose à la mise en œuvre de nombreuses mesures de la LPR. Quelques passages du projet d'accord laissent en effet sous-entendre un soutien des signataires à l'ensemble des mesures contenues dans la LPR. C'est le cas de “La mise en œuvre des axes du présent protocole d'accord et plus largement de l'ensemble des dispositifs issus de la loi de programmation pour la recherche doit s'appuyer ...”.

Pourtant, malgré nos réserves, le ministère, dans la dernière version de son texte, a choisi de renforcer cette validation implicite de la LPR par le protocole en ajoutant à la fin “ Afin d'accompagner la mise en œuvre de la LPPR sur la durée de la programmation, les parties signataires ...”

L'axe 1, « nouvelle donne indemnitaire fondée sur une harmonisation »

Le ministère a écarté l'idée de revalorisation par le biais indiciaire (c'est-à-dire des améliorations des grilles de rémunérations) défendue le SNESUP durant les échanges sur la LPR. Si les montants ci-dessous ne sont pas négligeables, ils n'en demeurent pas moins des primes, soumises aux aléas des alternances politiques. Les engagements sont d'autant plus susceptibles d'être remis en cause que leur terme est à 7 ans.

Les montants prévus ci-dessous :

Augmentation du volume budgétaire des primes et indemnités de 644 M€ (92 M€ par an) :

- 440 M€ pour chercheur·es et EC
- 25 M€ pour enseignant·es 2nd degré
- 179M€ pour filières ITA, ITRF, BIB

Pour les enseignant·es de statut 2nd degré, augmentation individuelle uniforme de la prime d'enseignement supérieur et recherche chaque année de 286 €/an brut entre 2021 et 2027.

Pour les EC, la moyenne annuelle de leurs rémunérations indemnitaires, de 3100 € actuellement, passerait à 9600 € en 2027. Pour autant elle resterait significativement inférieure à celle des ingénieurs de recherche (autour de 11 000 € en 2018).

Le système de primes actuel sera transformé en un régime indemnitaire composé de 3 parts :

- socle = un montant fixe commun à chaque EC de même grade
- fonction = un montant relatif à des responsabilités exercées ou une mission confiée
- individuelle = un montant dépendant d'une évaluation (ou plusieurs)

Les augmentations individuelles prévues :

- en 2021, la prime d'enseignement supérieur et recherche, de 1260 €/an actuellement, passerait pour un MCF à 2300 €, et pour un PR à 1750 € (l'augmentation serait plus forte pour ceux-ci ultérieurement) ;
- en 2027, la part socle du futur régime indemnitaire des EC devrait dépasser 5000 euros/an.

Malheureusement la disparité exceptionnelle des montants individuellement perçus par les EC, due à la forte concentration de la PEDR et son poids énorme dans le volume budgétaire indemnitaire des EC (>38 %), se poursuivra puisque dans le nouveau régime la part individuelle devrait représenter encore 25 % de ce volume en 2027, un niveau anormalement élevé en comparaison des autres corps de fonctionnaires. Le ministère a pourtant les moyens d'assurer à chaque EC une part socle à hauteur de 7500 € en portant uniquement sur celle-ci l'effort budgétaire de l'axe 1, ne serait-ce que pour respecter la promesse d'*"un gain de 6200 à 8000 € par an"* dans le courrier envoyé le 22 juillet par la ministre à tous les personnels.

La possibilité de convertir certaines primes en décharges d'enseignement sera réduite.

Compte tenu du retard salarial dans ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, le niveau de rémunération indemnitaire en son sein restera en retrait par

rapport aux autres ministères, pour les EC et chercheurs comme pour les personnels des filières ITRF, ITA, BIB.

L'axe 2, “un nouvel équilibre des corps et des grades”

L'objectif est d'augmenter le nombre de PR de 15 200 à 18 000 à la fois par la création de chaires juniors et d'une nouvelle voie d'accès réservée à des MCF HDR avec au moins 10 ans d'ancienneté ou hors-classe.

Le concours réservé offrirait 1400 places mais ferait diminuer d'autant l'effectif des MCF, pour le descendre à 32 400. De plus, l'autonomie des universités rend très fragile la promesse de conserver le nombre d'emplois d'EC pourvus hors chaires juniors.

Alors que le texte lui-même reconnaît que l'accès des MCF au corps des PR est anormalement bouché, la légitime amélioration des perspectives de carrière des EC se voit conditionnée à la validation des chaires juniors, qui sont des CDD de plusieurs années pouvant aboutir ensuite sans concours à un poste de PR, alors que ce dispositif a été vigoureusement dénoncé ces derniers mois par le SNESUP-FSU et la quasi totalité des acteurs de l'ESR.

Un autre objectif affiché est d'atteindre 40 % de PR parmi les EC, les moyens annoncés ci-dessus (avec 18 000 PR et 32 400 MCF, proportion < 36 %) sont incohérents avec cet objectif.

Un meilleur accès aux promotions de grade pour les CR et les DR (qui souffrent d'une hors-classe des CR très récente et de contingentements très restrictifs chez les DR) est envisagé ainsi qu'un prolongement de la hors-classe des CR par un échelon de niveau Hors échelle B contingenté, à l'instar des MCF.

Avec ces mesures, le rééquilibrage prévu avec les carrières des chercheur-es (45 % de rangs A) n'est pas effectif pour les EC. Les perspectives d'évolution d'un MCF resteront en retrait, d'autant plus que les possibilités de mobilité favorables entre les deux métiers sont asymétriques.

L'axe 3 annonce une perspective de repyramidage de la filière des ITRF, qui ne vise en l'état qu'une minorité de ses personnels (3450 postes requalifiés à un niveau supérieur), en oubliant les filières bibliothèque et administrative. Le SNASUB-FSU estime cela insuffisant et demande une vraie politique de requalification articulée à une politique de promotion. ■