

Paris, le 21 juillet 2020

REVALORISATIONS INDEMNITAIRES DANS L'ESR : UNE VERITABLE POLITIQUE SALARIALE RESTE A CONSTRUIRE !

Le MESRI a présenté le 15 juillet dernier aux organisations syndicales un ensemble de mesures concernant les rémunérations indemnitaires des personnels de l'ESR* : 92 M€ devraient être consacrés en 2021 à leur revalorisation, dont 77,7 M€ pour les personnels titulaires (62,8 M€ aux chercheur·es et enseignant·es-chercheur·es) et 7,25 M€ pour les personnels contractuels. Pour les enseignant·es-chercheur·es (EC), cette revalorisation devrait se traduire en 2021 par un relèvement de la prime de recherche et d'enseignement supérieur d'environ 500 € pour les professeur·es d'université (PU) et 1000 € pour les maîtres·ses de conférences (MCF). Des augmentations plus importantes pour les PU sont prévues ultérieurement : sur l'ensemble de la période 2020 à 2027 leur revalorisation sera globalement plus forte que celle des MCF. Pour les enseignant·es du secondaire affecté·es dans l'enseignement supérieur, cette revalorisation devrait se traduire par un relèvement de la prime d'enseignement supérieur de 286 € par an pour tous les corps et grades. À cette heure nous ne disposons d'aucun détail sur les modalités de répartition pour les contractuel·les ; le SNESUP-FSU demande que des discussions s'engagent sur celles-ci.

Ces annonces concernant les revalorisations sont partielles. Elles n'intègrent ni les mesures salariales promises à plusieurs reprises par la ministre pour assurer aux futur·es MCF recruté·es, l'équivalent de deux fois le SMIC, ni la revalorisation salariale qui devrait permettre de compenser les pertes abyssales occasionnées dans les années à venir par la réforme des retraites, dont le calendrier vient d'être précisé par le nouveau premier ministre.

Le SNESUP-FSU demande au MESRI d'être plus clair et de jouer "cartes sur table" en présentant aux organisations syndicales l'ensemble de ces mesures simultanément, et non de manière fragmentée, afin que chacun·e puisse se faire une idée précise de l'évolution future de son pouvoir d'achat et de sa carrière.

Ces annonces concernant les revalorisations sont trompeuses. Les mesures annoncées ne compensent en effet que très partiellement la perte de pouvoir d'achat liée au gel du point d'indice qui est une réalité depuis plusieurs années (le gel du point d'indice et l'augmentation des cotisations retraites des agents ont provoqué depuis 2010 une perte de 15 % de pouvoir d'achat) et qui risque de le rester encore, la doctrine du gel risquant fort d'être reprise et assumée par le gouvernement Castex. Or, contrairement à la rémunération indiciaire qui est un engagement intangible de l'Etat vis-à-vis de ses fonctionnaires, les rémunérations indemnitaires peuvent être modifiées ou remises en cause aussi facilement qu'elles ont été accordées... et elles sont potentiellement inégalitaires.

Le SNESUP-FSU rappelle à cette occasion que les rémunérations dans l'ESR demeureront, même après cette revalorisation, inférieures aux autres corps de la Fonction Publique à qualifications et missions comparables. Les montants et objectifs annoncés demeurent trop modestes. Même après 2027, la rémunération indemnitaire moyenne d'un·e maître·se de conférences sera équivalente à celle d'un·e ingénieur·e d'étude dont le recrutement s'effectue au niveau bac+3.

Le SNESUP-FSU demande à nouveau et sans tarder une véritable compensation des pertes de pouvoir d'achat liées à l'inflation monétaire par une hausse annuelle du point d'indice. Que l'augmentation indemnitaire se fasse en 2021 sur le socle* est un point positif, mais cette orientation doit être poursuivie dans les années à venir afin de réduire progressivement la part individualisée du régime indemnitaire* des EC, aujourd'hui exceptionnellement élevée par comparaison avec l'ensemble des autres corps de la Fonction Publique.*

Ces annonces concernant les revalorisations font l'impasse sur la situation calamiteuse des blocages de carrière des enseignant-es-chercheur-es. Alors que le protocole Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR) a posé en 2017 le principe qu'une carrière normale d'un fonctionnaire se termine au moins au deuxième grade de son corps, plus de 10 % des PU et surtout presque 30 % des MCF partent en retraite au dernier échelon du premier grade. La « dynamique » négative de ces dernières années risque fort de s'accroître encore : en 2019, certains établissements, délibérément, dans un contexte d'austérité budgétaire, n'ont pas utilisé le quota de promotions locales qui leur était attribué pour « économiser » plus de 200 promotions au choix.

De plus le débouché qu'est censé offrir le corps des PU aux maîtres-ses de conférences s'est sclérosé. En 2018, il y a eu 1778 qualifications aux fonctions de professeur-e mais seulement 639 recrutements pour 708 départs en retraite dans ce corps. Or, cette perspective de carrière serait encore dégradée par les modifications statutaires incluses dans le projet de LPRR, notamment le recrutement des « tenure tracks ».

Le SNESUP-FSU a depuis longtemps soumis au ministère des revendications et des propositions sur ces deux problèmes, notamment pour une promotion interne des MCF HDR qualifié-es vers le corps des PU étudiée par une commission nationale, avec un contingent spécifique national de transformations d'emplois de MCF en PU, et la définition de conditions d'accès à cette voie et de critères permettant d'assurer à l'ensemble de ces collègues qu'ils bénéficieront à terme d'une promotion. Là encore il attend du MESRI qu'il clarifie sa position s'il souhaite véritablement engager des négociations sur la politique salariale et le déroulement des carrières dans l'ESR.

De quoi parle-t-on ?

Tous les agent-es de la fonction publique, ont droit, après service fait, à une rémunération composée d'un traitement - dont le montant est le produit de l'indice correspondant à leur corps et à leur grade multiplié par la valeur du point d'indice, montant auquel viennent s'ajouter divers éléments liés à leurs situations personnelles - complété par un régime indemnitaire (ensemble de primes individuelles ou collectives) qui est déterminé par la politique salariale de l'administration concernée.

** la rémunération indiciaire : c'est le traitement brut du fonctionnaire, proportionnel à l'indice qu'il détient (éventuellement on y intègre l'indemnité de résidence calculée en fonction de l'indice et du lieu de résidence).*

** la rémunération indemnitaire : ce sont les autres sommes perçues qui peuvent être de nature très différentes, réparties entre :*

** socle ou part fixe : montant perçu, sauf exception, par tous les agents d'un même grade à temps complet (par exemple les PRES pour les EC ou PES pour les enseignants)*

** part variable : propre à chaque agent-e, elle se subdivise en part fonctionnelle, part individuelle et d'autres éléments dépendant de la situation familiale (SFT), géographique (indemnité de résidence,...).*

-la part fonctionnelle représente les montants perçus pour des fonctions assurées par l'agent-e (par exemple : primes pédagogiques, primes administratives ou de charges administratives, indemnités de membre CNU, etc.).

-la part individuelle représente les montants associés à une évaluation de son travail, ses compétences et son investissement (par exemple : les primes d'encadrement doctoral (PEDR) ou les primes d'investissement créées localement).

Suivez nous :



[SNESUPFSU](https://www.facebook.com/SNESUPFSU)



[@SnesupFSU](https://twitter.com/SnesupFSU)

SNESUP-FSU – SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

78 rue du Faubourg Saint-Denis 75010 Paris – Tél. : 01 44 79 96 10 – sg@snesup.fr – www.snesup.fr