



CTMESR du 21/02/2017

Déclaration de la FSU

Depuis de nombreuses années, la FSU agit avec les personnels de la Fonction publique pour que nos métiers, nos carrières et les rémunérations qui leur sont associées soient revalorisés. Elle a été active dans les négociations, menées sous l'égide du ministère de la fonction publique, qui ont abouti au protocole "parcours professionnels, carrières et rémunération". Déterminée, la FSU n'a eu de cesse de porter ses revendications pour aboutir à des revalorisations des grilles indiciaires et des carrières profitables à tous les personnels.

Elle est notamment intervenue pour que celles-ci concernent également les corps de niveau A⁺. En corollaire, elle a porté avec constance l'exigence d'un dégel et d'une revalorisation de la valeur du point d'indice. Le dégel est intervenu, il reste maintenant à engager un plan de revalorisation de la valeur de ce point.

En l'état, le protocole ne suffit pas à répondre à l'ensemble des aspirations et revendications des personnels. Le niveau des mesures proposées par le gouvernement reste éloigné de ce qui serait nécessaire pour rattraper les pertes de pouvoir d'achat accumulées depuis plus de deux décennies. La FSU a toutefois pris acte que certaines mesures du protocole représentent des avancées importantes pour les personnels et que des principes auxquels ils sont attachés sont confortés : la réaffirmation du statut et de la fonction publique de carrière, le parcours de chaque grade à un rythme unique pour tous, l'affirmation du principe qu'une carrière normale se déroule au moins sur deux grades, la revalorisation des carrières de corps des catégories C et B, le transfert primes-points, de nouvelles perspectives de carrière pour les corps de catégorie A, le principe de la transposition des mesures prévues par la catégorie A pour les corps relevant du A⁺. Après avoir analysé l'ensemble des aspects positifs, notamment en matière de revalorisation des grilles des catégories-types, et pointé les insuffisances, par exemple en soulignant le gros défaut d'un calendrier trop étalé, la FSU a finalement décidé d'acter les avancées en signant le protocole PPCR, comme point d'appui pour faire avancer ses revendications et construire les mobilisations nécessaires.

Le CTMESR de ce jour doit porter un avis sur la déclinaison des mesures PPCR aux corps de catégorie A de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Avant d'entrer dans le sujet, la FSU regrette que les discussions sur les carrières de l'ESR se soient tenues dans des délais aussi contraints. Cette situation fait qu'il reste beaucoup de questions à aborder et à débattre en cours de séance.

Les transpositions dont nous allons débattre sont des éléments importants pour les personnels, car des revalorisations de leurs carrières et des améliorations de leurs déroulements vont être inscrites dans leurs statuts particuliers. Il n'est pas nécessaire de

procéder à un long développement pour démontrer le déclassement spécifique de nos professions par rapport à d'autres corps de catégorie A de la Fonction publique ou aux salariés de même niveau de qualification dans le privé qui, conjugué à la dégradation des conditions de travail, a des conséquences parfois préoccupantes pour les personnels, pour leurs conditions de vie.

La FSU regrette de ce point de vue que, dans le cadre PPCR, le gouvernement n'ait pas décidé de considérer la nécessité de revaloriser les carrières des corps des directeurs de recherche et des professeurs d'université. D'autant plus que les régimes indemnitaires des chercheurs et des enseignants-chercheurs sont particulièrement bas et mériteraient d'être revalorisés pour permettre une intégration des primes dans le traitement indiciaire bien plus ambitieuse que l'amorce qui est faite par le transfert primes/points. Enfin l'heure complémentaire d'enseignement dans le supérieur est bien moins rétribuée que celle d'un agrégé dans le secondaire, et jusqu'à trois fois moins que celle d'un enseignant en classe préparatoire. Nous demandons au ministère les raisons qui fondent ces politiques de rémunérations incohérentes. Nous attendons que des engagements soient pris pour résoudre ces inégalités.

La FSU considère que ces projets de décrets contiennent des avancées qui répondent à une partie de ses revendications :

Le transfert indemnitaire/indiciaire a pour tous une conséquence positive sur les pensions. En outre, la FSU est porteuse de la revendication d'intégration des primes dans le traitement indiciaire et pour la première fois, une mesure, même timide, montre que cela est possible tant les primes constituent pour l'essentiel du complément salarial.

Des carrières de certains corps connaissent une vraie revalorisation : c'est le cas des bibliothécaires qui voient enfin une vraie perspective de carrière s'ouvrir à eux en étant alignés sur le A-type. De même, la fusion des deux grades d'avancement des ingénieurs d'études fait que leur carrière connaît une amélioration sensible. Citons également, la transposition aux corps d'ingénieurs de recherche et de conservateurs de bibliothèques des mesures réalisées pour les autres corps de catégorie A vont dans le bon sens. Nous exigerons cependant pour les IGR le décontingement de l'échelon spécial.

Les enseignants de statut second degré bénéficient de mesures de gain salarial, d'avancement à un rythme commun à l'exception de quatre rendez-vous de carrière, et d'une classe exceptionnelle offrant une amélioration importante en fin de carrière. L'accès facilité à cette classe pour les enseignants exerçant dans le supérieur prend en compte positivement la spécificité de leurs missions que nous défendons. L'adaptation de ces mesures aux professeurs de l'ENSAM est cohérente.

Pour les enseignants-chercheurs, assimilés et hospitaliers, la FSU acte la revalorisation de 11 points sur les indices inférieurs à 825 ainsi que le rehaussement au niveau de la HeB de la fin de la deuxième classe des professeurs des universités et de la hors-classe des maîtres de conférences.

Pour ce qui concerne les chargés de recherche, les principales difficultés actuelles se situent en début et en fin de carrière. Les propositions PPCR apportent des éléments de solution à ces difficultés avec la fin du blocage des carrières pendant 4 ans en CR2 par la fusion CR2-CR1 en une nouvelle classe normale et de nouvelles possibilités de promotions en hors classe en fin de carrière. Ce sont de réels progrès même si les promotions en hors classe sont conditionnées par la masse salariale. La FSU exigera que tous les CR de classe normale en fin de grille soient promus à la hors classe, après avis de l'instance d'évaluation, dans une procédure qui ne devra en aucun cas être celle d'un concours (en particulier pas un clone du concours DR2). Ces propositions PPCR offrent néanmoins des perspectives d'amélioration des carrières des chargés de recherche. Par ailleurs l'ajout de la HEB, sous forme d'un 7^e échelon, à la grille des DR2 permet de débloquer les rémunérations de ce grade.

Pour autant, tout n'est pas réglé.

La précipitation dans laquelle a été conduite la mise en application de PPCR aux personnels de l'ESR fait que des problèmes importants restent encore en souffrance au moment où s'ouvre l'examen des décrets modificatifs des décrets statutaires. Tel est le cas de la revalorisation des carrières des chargés de recherche déjà fonctionnaires au recrutement. La FSU, qui a signalé ce problème très douloureux pour les agents concernés depuis des années, demande qu'il soit enfin réglé ici et maintenant.

Deux aspects négatifs du menu qui nous est proposé dans le cadre de la restructuration du corps des chargés de recherche sont la possibilité de recrutement direct en hors classe et le maintien d'une différence entre les chargés de recherche (indice sommital HEA) et les maîtres de conférences, agrégés ou ingénieurs de recherche (indice sommital HEB) : cette différence est incompréhensible. La FSU porte dans ce CTMESR la demande de suppression de ce recrutement direct à la HC et la demande d'ajout de la HEB.

Le refus de considérer la carrière du corps des directeurs de recherche conduit à des aberrations. Ainsi l'ajout de la HEB à la grille des DR2 alors que HEA 3 et HEB 1 sont au même indice, doit au moins s'accompagner de la réduction de 6 mois de la durée du 6^e échelon des DR2.

Pour la FSU, ne pas intégrer à la faveur de PPCR les assistants ingénieurs dans le corps des ingénieurs d'études et les laisser sur un déroulement de carrière « petit A » représente une véritable occasion manquée et une vraie déception pour les personnels. Le maintien d'un corps à grade unique en dessous du A-type continue de représenter un vrai problème de débouché pour les collègues de catégorie B souhaitant poursuivre leur carrière en catégorie A et bien souvent un déclassement pour des agents réalisant des missions ordinairement confiées au IGE.

La FSU revendique l'extension du rythme commun d'avancement à tous les échelons des corps enseignants. Elle regrette l'accès trop réduit aux classes ou échelons exceptionnels des corps de certifiés, agrégés, professeurs de l'ENSAM et maîtres de conférences, par le contingentement à 10% du corps. Elle demande la fusion des deuxième et première classes des corps de maîtres de conférences praticiens hospitaliers.

Elle ajoute, concernant les corps d'enseignants-chercheurs, que la transposition du protocole n'intègre pas en l'état la reconnaissance du doctorat affirmée par la loi ESR de 2013, en ne palliant par exemple pas l'entrée tardive dans la carrière (33 ans en moyenne), ni l'étendue des missions assurées par les enseignants-chercheurs et les qualifications nécessaires à leur réalisation.

Enfin, concernant les corps de conservateurs, la FSU réfute catégoriquement que puisse être imposée une mobilité contrainte aux personnels en charge de diriger des services communs de documentation. Elle combat l'introduction dans le projet de décret qui est soumis à l'avis de ce CTMESR de toute disposition réglementaire qui irait dans ce sens. Elle exige la suppression des projets d'articles concernés.

Pour la FSU, les mesures du protocole PPCR, comme leur transposition aux corps de l'ESR, ne sauraient être qu'une première étape après 25 années sans revalorisation d'ensemble des carrières et plus de 15 années de décrochage de la valeur du point d'indice par rapport à l'inflation, décrochage encore aggravé, ces dernières années, par 6 ans de gel du point.

La reconstruction des grilles et des carrières, pour prendre tout son sens, doit être accompagnée sans délai d'un plan de rattrapage du pouvoir d'achat perdu, consistant en une revalorisation régulière du point d'indice.

La FSU espère vivement qu'à l'occasion du présent CTMESR les revendications qu'elle défend avec détermination en particulier dans les amendements qu'elle a déposés, soient entendues.