



Réunion du CTMESR<sup>1</sup> du 21 février 2017

## Examen des modifications statutaires et indiciaires liées à la mise en œuvre du « non-protocole » PPCR<sup>2</sup> aux personnels de l'ESR

### Déclaration Sud Éducation – Sud Recherche EPST – Union Syndicale Solidaires

En préambule nous souhaiterions rappeler nos revendications en matière de rémunération puisque ce sont elles qui guideront nos amendements et nos votes.

Nous revendiquons :

- Un revenu minimal de 1700€ net mensuel pour un temps complet ;
- La réduction des écarts de rémunération qui ne doivent pas dépasser un rapport de 1 à 4 ;
- Pas de situation de blocage de carrières en deçà de la limite de 4x1700€ net mensuel ;
- Une « pente » identique pour toutes les grilles de rémunération ;
- Au moment du recrutement une reprise totale de l'ancienneté dans des fonctions équivalentes quel que soit le type d'emploi (public, contractuel, privé) ;
- Le refus du RIFSEEP<sup>3</sup>, et la remise à plat de l'ensemble des primes liées à la fonction, au « mérite », ou d'intéressement, ainsi que de leur modulation afin d'attribuer à l'ensemble du personnel une prime d'un montant uniforme ; cette prime ayant vocation à être intégrée rapidement dans le salaire, sans engendrer d'inégalités supplémentaires.

Force est de constater que le protocole PPCR et sa mise en œuvre à marche forcée malgré l'absence d'accord majoritaire ne répond pas à ces revendications. Bien au contraire, il introduit une disparité encore plus grande entre corps, les AJT<sup>4</sup> et ceux qui touchent la GIPA<sup>5</sup> payant une bonne partie des modifications de leur poche : la revalorisation en trompe l'œil liée au transfert primes/points va permettre de s'affranchir transitoirement des mesures de rattrapage du SMIC pour les AJT, et aussi provoquer une diminution mécanique de la GIPA. Pour les agents de catégorie C qui touchent la GIPA, c'est carrément la double peine ! On peut aussi ajouter à cela la disparition des échelons accélérés qui fait aussi payer aux agents une part des « revalorisations » : une réponse juste et équitable aurait été d'accompagner la disparition des durées « moyennes » des échelons, d'une réduction correspondante de leur durée. Solidaires n'a pas signé le protocole PPCR et nous l'assumons pleinement au regard de ce qui en sort aujourd'hui !

Afin de répondre au mieux à nos revendications, nous avons envisagé des grilles dont la structure repose sur 3 principes :

<sup>1</sup> CTMESR = Comité Technique Ministériel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

<sup>2</sup> PPCR = Parcours Professionnels, carrières et rémunérations

<sup>3</sup> RIFSEEP = Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

<sup>4</sup> AJT = Adjoints techniques (corps de catégorie C)

<sup>5</sup> GIPA = Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat

1°) Un grade unique par corps, afin d'assurer une égalité de traitement, limiter l'arbitraire et éviter les carrières « fusée » ou inversement les carrières « placard ».

2°) Une durée de ce grade suffisante pour permettre une amplitude maximale de carrière sans blocage, en tenant compte pour chaque corps de l'âge d'obtention du niveau de diplôme requis pour y accéder et de la possibilité de travailler jusqu'à l'âge de 65 ans. Ce qui donnerait 49 ans en catégorie C (pour un début de carrière à 16 ans et une fin à 65), et respectivement 47, 45, 44, 42 et 40 ans pour les corps de techniciens à chargés de recherche ou maîtres de conférences.

3°) Des échelons annuels, pour un système simple, lisible, avec des reclassements plus justes.

Bien entendu, ces principes doivent concerner tous les corps et toutes les catégories.

S'il nous en avait été donné la possibilité nous aurions pu prendre le temps de vous présenter ces propositions de grilles, mais la manière dont le ministère a décidé d'organiser la « concertation », en excluant a priori les organisations syndicales non-signataires du protocole PPCR, dont nous faisons partie, ne nous en a pas laissé l'opportunité.

Pour autant avant d'en venir aux amendements, nous souhaitons soumettre au vote du CT ministériel ces 3 principes (si possible séparément) et c'est le sens de la motion que nous avons déposée.

### **Motion de principes déposée**

**Principe 1 :** Le CTMESR demande que tous les grades offrent une durée de carrière suffisante pour éviter tout blocage des agents : soit 49 ans en catégorie C (début à 16 ans, fin à 65ans), et respectivement 47, 45, 44, 42, 40 ans pour T, AI, IE, IR et CR.

**Principe 2 :** Les corps comportent un grade unique afin d'assurer l'égalité de traitement.

**Principe 3 :** Les échelons sont annuels, afin de simplifier le système.

### **Présentation de nos amendements**

De manière plus précise nos amendements visent :

- 1) Comme nous l'avons dit précédemment, à limiter les blocages : en rajoutant un échelon d'accès à la hors échelle A pour les chargés de recherche classe normale ; et en rajoutant 3 échelons aux ingénieurs de recherche de 2<sup>ième</sup> classe afin qu'ils atteignent l'indice 930, et afin de prévenir les inversions de carrière avec les ingénieurs d'études hors-classe.
- 2) À refuser la mise en place de la hors-classe pour les chargés de recherche. Nous avons toujours milité pour un rallongement de la grille actuelle des CR1 plutôt que la création d'une hors-classe ; l'objectif étant d'éviter le contingentement et de véritablement débloquer la carrière de tous les chargés de recherche, mais aussi d'éviter le renforcement du plafond de verre. Nous l'avons déjà évoqué, si l'on compare les « indices d'avantage masculin »<sup>6</sup> dans l'enseignement supérieur - où une hors-classe existe

---

<sup>6</sup> L'indice d'avantage masculin est défini comme le ratio entre la proportion de directeurs de recherche parmi les chercheurs hommes et la proportion de directrices de recherche parmi les chercheuses pour les corps de chercheurs des EPST, et comme le ratio équivalent entre Professeurs d'Universités et Maitres de conférences dans l'enseignement supérieur. Un indice d'avantage masculin supérieur à 1 signifie que la proportion relative d'hommes promus DR (ou PU) est supérieure à celle des femmes.

chez les maîtres de conférences - avec ceux des EPST, on voit très bien que la hors-classe risque fort de devenir la promotion des chargées de recherche femmes et le passage directeur de recherche celle des hommes.

- 3) A minima nous demandons la suppression de l'accès direct par voie de concours au grade de chargés de recherche hors-classe et a fortiori de toute ses dérogations.
- 4) Si le grade de chargé de recherche hors-classe est maintenu, le passage à la hors-classe ne doit avoir qu'un but débloquent la carrière des chargés de recherche mais pas de créer de nouvelles carrières accélérées pour certains.
- 5) Nous demandons la suppression de l'échelon spécial pour les ingénieurs de recherche hors-classe qui doit être un échelon à accès normal.
- 6) Nos amendements visent aussi à augmenter au maximum les possibilités de promotion au choix ou par voie de concours internes dans l'ensemble des corps, notamment en élargissant l'assiette de calcul des quotas, avec la prise en compte des accueils en détachement, lorsque ce n'est pas le cas, mais aussi des recrutements par examens professionnels réservés et ceux par la voie contractuelle handicap (Art 27).
- 7) Ils visent aussi, comme nous l'avons dit en préambule à faire en sorte que lors du recrutement et ce quel que soit le corps, la reprise d'ancienneté dans des fonctions équivalentes soit intégrale, et ce quel que soit le type d'emplois exercés, qu'ils soient publics, privés, contractuels de droit public ou privé. C'est d'autant plus important que maintenant nos collègues sont recrutés de plus en plus tardivement après de nombreuses années en tant que contractuels. Nous rappelons au passage que pour nous, les chercheurs doivent être recrutés au plus près de la thèse. Par ailleurs, cette reprise globale d'ancienneté aurait aussi le mérite de permettre la prise en compte globale des années de thèse sans avoir recours à des voies d'accès spécifiques à certains corps pour les docteurs comme proposé dans le projet de décret, que nous rejetons.
- 8) Enfin, concernant l'éméritat, nous ne voulons pas d'émérites indébouillonnables et qui exercent toutes les missions des chercheurs.