



Bilatérale Sud – DRH MESRI : Volet indemnitaire de la LPPR
Le 26 mars à 17h en visio

Pour le MESRI : P. Coural et T. Reynaud

Pour Sud : Janique et Philippe pour Sud RE et Denis pour Sud Educ

P. Coural

Présentation 2 temps : (Voir les 2 diaporamas)

1) les autres articles du pjl (*au-delà de ceux présentés lors de la précédente bilatérale sur le volet « statutaire »... consistant essentiellement à recruter hors statut ! Cf. notre CR : <https://www.sud-recherche.org/SPIPprod/spip.php?article3260>)*

2) Schéma de répartition indemnitaire

Architecture du texte telle qu'avant le confinement ; mais pas de créneau législatif actuellement.

5 Titres

Titre I qui concerne l'aspect budgétaire : pas d'arbitrage formel

Annonce Macron de 5Md€ : correspond à la demande du ministère qui a été validée par Macron

Annonce de la Ministre : au total ça ferait un « effort de 25Md€ » sur les 5 années pour la recherche (*NDLR : c'est juste un effet de communication car elle obtient ça en cumulant toutes les variations par rapport au budget actuel...*)

Programmation sur 10 ans (2030) => mais le volet RH sera sur 7 ans

Art 2 fixe la programmation détaillé = il y aura des case avec un montant en euro de ce qui doit être inscrit en loi de finance.

Trajectoire sera celle donnée par Macron mais arbitrage interministériel pour stabiliser.

Il y aura des crédits propres + des crédits pour l'ANR

Art 3 : on ne sait pas quand sera la réforme des retraites et ce qu'en dira le conseil constitutionnel.

Si censure par le conseil constitutionnel => cet article dans la LPPR constitue une autre assise législative autonome. Mais on n'en sait pas plus car tout est arrêté.

Titre II : Partie RH

Art 4 à 8 : Déjà vu précédemment (précédente bilatérale) : chaires juniors, contrat doctoral pour les employeurs privés et les EPIC, post-doc aussi pour les EPIC, cdi mission (*NDLR : C'est ça améliorer l'attractivité de nos métiers !!!*)

Art 9 : Une sorte d'Éméritat particulier pour les « *ERC consolidator* » notamment...

Titre III : organisation et financements

Art 10 : Évaluation des collectifs par HCERES sur l'ensemble des activités menées par l'unité, élargir évaluations aux TGIR et aussi aux établissements hors MESRI où il y a de la recherche, type Météo France ou IGN

Art 11 : UR : Actuellement uniquement convention pour les labos univ => élèvement (*sic*) législatif pour permettre aux EPSCP la création d'unité.

Art 12 : ANR : changer de modèle de répartition des préciputs pour établissement hébergeurs et aussi en plus pour les employeurs => pour que ça viennent au soutien de base (*NDLR : ça c'est la leur vision...*) ; prévoit une discussion par les parties prenantes du projet qui doivent s'entendre sur la répartition du préciput dans le cadre de parts minimales que le texte définira (une part minimale pour l'hébergeur et une ou plusieurs parts pour le ou les autres employeurs).

Titre IV :

Art 13 : Élargissement de la Loi Allègre = élargit la possibilité de valoriser des projets de recherche y compris ceux développés par d'autres.

Art 14 : Mobilités et cumul ; MAD à temps incomplet

Art 15 : Intéressement étendu aux EPST ?

Art 16 : Exploitation des images en ligne = convention avec le min de la culture, mais uniquement pour l'enseignement, là rajouter recherche => transposer la directive sur les droits voisins pour les élargir.

Titre V = Simplifications :

Art 17 : délégation de signature, sub-délégation, maintien des instances si elles doivent tomber 6 mois avant fin du mandat, présentation au CA rapport de situation comparé égalité F/H

CAC aussi destinataire du rapport => comme c'était déjà prévu pour plan handicap.

CeVu : présentation des règles de fonctionnement des labos

Chancelier qui peut se faire représenter

Pour les fondations= dispense des obligations bancaires, dons et legs...

Art 18 : cumul d'activité = simple déclaration et plus autorisation préalable => simplification limitée aux missions du corps et aux activités chez employeurs publics de l'ESR

Art 19 : Formation : césures qui peuvent être sous forme de stage, licence pro pour IUT, cours à distance.

Art 20 : Ratification de l'ordonnance sur les établissements expérimentaux (*NDLR => l'inscrire en dur dans la loi*).

Art 21 : Simplification du contentieux pour recrutement EC

Art 22 : Habilitations : cohérence des codes, dom-tom, dévolution des droits de propriété intellectuelle lorsque agent non public ; sur transposition ogm = autorisation une seule fois nécessaire pour les mêmes activités. Haut conseil des biotechnologies...

Autres habilitations = dgesip = domaine ES privé = objectif renforcer le contrôle des directions, fraudes, sur enseignement à distance, reconnaissance des établissements grade univ, habilitation pour recevoir des boursiers...

Art 23 : Dissolution IAVFF

Art 24 : Comté territorial avec l'Inserm

Dispositions transitoires : conditions de reclassement des lauréats des concours = éviter les inversions de carrière : Reprennent ce qui avait été fait en 2009 => possibilité de demander de revoir son classement => remonter tant qu'on perd. Pour les EC un an de bonification pour le doctorat comme pour les EPST = tous les EC auront + 1 an.

Pourra remonter jusqu'à n-3 ou 4.

=> 23M€

Reclassement = 50M€

Couvrira aussi les agrégés.

=> leur permet de ne pas toucher aux grilles mais de faire démarrer tout le monde au-dessus de 2 smic

Démarrage à l'échelon entre 3 et 4 pour les MCF

Pour les CR entre 4 et 5 (notamment pour les ex fonctionnaires) = univ avait pratique plus favorable mais plafonnait à 4 ans et EPST reprennent les années à 100%.

Mais tout est suspendu en termes de calendrier

Sud : On attend toujours le texte. Depuis le temps, il y a la crise sanitaire => Pdt qui maintenant reconnaît le service public en tant que bien précieux => on pourrait changer la philosophie du texte. Et ne pas reproduire les erreurs passées.

Il y a des choses à garder dans les intentions mais aussi des choses majoritaires dans le texte qui nous rebutent. D'avantage inféoder la recherche publique aux besoins de la finance...

Coural : Le texte crée des « espaces de liberté », pour que les gens puissent se construire de vrai espace. Espère aussi qu'il y ait un bleu (*NDLR : budgétaire*) à mettre sur la table...

Phase 2 de la présentation : indemnitaire (voir le 2ème diaporama)

Coural : Avant l'intervention du président ils se projetaient sur une LPPR sur 2021-2027

Alors que maintenant la trajectoire c'est 2030 mais pour la partie RH ça reste sur 7 ans.

PLF 2021 : même sans LPPR +92M€

Indemnitaires : $92 * 7 = 644M€$ sur 7 ans en dur

Tous les personnels et peut-être tous les bib de l'ESR.

Embarque aussi les non-titulaires

Demandes qui seront faites dans la LPPR aussi pour les autres ministères avec corps équivalents.

Mais corps des autres ministères sont peu concernés car la plupart du temps en-dessus en termes d'indemnitaires perçus. Sauf pour certains EC dans certains ministères => auront les mêmes cibles.

Mais n'embarque pas tout le programme budgétaire.

LPPR : c'est P150, P172 et P193 + impact RH des corps homologues.

Financier global = 644M€ dans les 5Md€

Engagement en termes de retraite équivalente que autres corps équivalents sera maintenu.

Raisonnement : De 48 références indemnitaires différentes passer à un régime à 14-15. Pas du tout d'indiciaire, juste l'alignement indemnitaire => Facilite la négociation avec le budget.

Trouver la convergence entre une approche très « grade » dans les univ et une approche de « groupes de fonction » dans les EPST ; augmentations salariales vont être cohérentes entre elles.

Matrice de cibles => identifier le montant de revalorisation pour avoir la convergence et ensuite à cadencer sur les 7 ans.

On arrive à 92M€ par tranche annuelle. Avec une enveloppe spécifique, mais pas encore répartie, pour les fonctions scientifiques et technique dans les labos : 12M€ dont la répartition n'est pas arbitrée.

Brut représente 77M€ pour les titulaires

$14M€ = 7M€ + 7M€$:

7M€ pour les contractuel-le-s sur fonctions homologues ; mais uniquement celles ou ceux payé-e-s sur la subvention d'état. Pour les autres ce sera pris sur les contrats ; plus 7M€ de cotisation sociale + Taxe sur les salaires pour les EPST.

Questions de ventilation ? Ministre a demandé qu'elles soient posées aux OS. Voir la diapo.

Il y aura quand même des revalorisations nette des ITRF et BIB (même s'ils sont la cible à atteindre) = 13M€ => seront toujours un peu plus en avant ; pb du pyramidage statutaire difficile d'absorber tous les agents de catégorie C la première année pour le sup.

L'inverse pour les EPST = peu de C => possibilité de financer en totalité dès la première année ?
Approche de la valorisation expertise et technicité ? Révision des groupes de fonction ? Revoir les cotations...

Architecture juridique :

Rifseep pour les ITRF et bib et IT

CH et EC : plusieurs bases juridiques => trop difficile à tout changer=> à faire évoluer. Ce ne sera pas un rifseep, la ministre ne veut pas.

3 parts : (1) Socle par grade, (2) part fonctionnelle (EPST : Isfic trop restrictive car ne concerne que les DU, mais pour les univ c'est plutôt l'inverse = trop de fonctions décrites avec décharges, primes, etc...), (3) part individuelle (PEDR, PRIP).

Attendent les contributions écrites de chaque OS = fin de semaines prochaines

Sud : Intégration de primes au salaire, mais pas en l'état car trop d'individualisation et créerait encore plus de différences => Prime unique à intégrer au salaire ; niveau IR0 pour ne léser personnes (correspondait à la prime moyenne d'un agent de catégorie C du ministère de l'agriculture) ; pas de prime de fonction et encore moins de prime au mérite. Donc pas possible de rentrer dans le détail des questions proposées. Dans l'immédiat effectivement favoriser les petites catégories. Mais le schéma global n'est pas le nôtre.

Convergence sur les primes c'est regarder les problèmes que par un bout de la lorgnette => différences de carrière des agent-e-s- entre Univ et EPST (notamment cat C et B), possibilités de mobilité,...

Discussion technique sur question qui de fait est politique. Système individualisé contre-productif pour le service public. Métiers complémentaires. Primes au mérite qui détruisent les collectifs de travail. Quelles considérations envers femmes et hommes qui font ce service public de recherche ? Valoriser l'expertise et la technicité des agent-e-s => les promouvoir.

92 M€ c'est la moitié de l'inflation...

Coural : Système simplifié de 46 régimes à 15 => effet d'égalisation. Pas sûr d'augmenter la tension quand on harmonise les régimes indemnitaires.

Sud : Traiter de façon isolée chaque sujet => pose un problème sur le politique. Il faut travail de réflexion globale pour faire ensuite la déclinaison des choix politiques.

Questions diverses de Sud : (concernent la situation Covid-19)

Report des élections à l'Inrae ? => Ordonnance qui est devant le conseil d'état.

Situation des stagiaires, vacataires, doctorants (prolongation, paie...)

Coural : Doctorants : texte pour aller au-delà de 6 ans, mais sera limité à cas en lien avec la situation d'urgence : dossier entre les mains de la DGRI et de la DGSIP ; texte devrait être soumis au CTM.

Paie des CDD = réplique de la paie de février

Pb pour les vacataires c'est l'obligation de service fait. Séparer deux cas.

Vacataires ATV (notamment doctorants) (Coural reconnaît que ces vacataires devraient être contractuel-le-s vu le nombre d'heures qu'ils ou elles font) = demande de ne pas interrompre la paie, la DRH a demandé à ce qu'ils soient mis en priorité sur les missions de continuité pédagogique.

Les vacataires CEV (ceux qui ont un emploi par ailleurs) = seront payés pour les cours qu'ils auront fait.

Demande de la ministre de bienveillance.

Pour les stagiaires (M) : c'est du ressort de la DGSIP, mais il est possible de reprogrammer les périodes de stage...

Fin de la réunion 19h

La DGRH nous a demandé de faire remonter nos réponses pour les transmettre à la Ministre quant aux questions posées sur l'indemnitaire :

Sur la ventilation budgétaire :

- 1) Faut-il privilégier en termes de calendrier/montant, les revalorisations au bénéfice des CR/MDC par rapport à celle des DR/PR ? Dans quelles proportions ?
- 2) Faut-il engager dès la première année un rattrapage CH/EC et ITA/ITRF, en donnant une revalorisation qui tienne compte des différences de situations de départ ou bien faut-il faire une revalorisation plus uniforme ?
- 3) Quel traitement pour les ESAS (PRAG et PRCE) ? Faut-il les aligner sur les revalorisations des agrégés et certifiés du SCO ou bien est-il acceptable de prévoir un traitement différent compte tenu de la différence de situation entre SCO/SUP ?
- 4) Pour les ITRF et les BIB, faut-il traiter en bloc par catégories statutaires les revalorisations des personnels ? En donnant une priorité, par exemple, aux catégories C ?
- 5) Pour les ITA, compte tenu de la faiblesse numérique de la catégorie C, est-ce qu'on finance dès la première année toute la catégorie C et on renvoie à des concertations intra EPST la ventilation des marges indemnitaires supplémentaires pour les autres ITA ?
- 6) Quelle approche sur la ventilation de l'enveloppe complémentaire permettant de valoriser expertise et technicité dans les laboratoires ? Une approche par BAP ou une approche par lieu d'exercice, une approche par révision des groupes de fonctions ?

Sur l'architecture de l'indemnitaire Ch/EC :

- 1) quel équilibre entre les trois composantes ?
- 2) Faut-il différencier la part socle en fonction du grade ? en fonction de l'échelon ?
- 3) quel élargissement pour la part fonctionnelle : seulement liée à des listes de fonctions pré définies ou une part liée à des missions particulières ?
- 4) Faut-il maintenir la PEDR ou faire évoluer ses modalités (critères, champ, durée, montant individuel) ? Lui juxtaposer la prime de reconnaissance de l'investissement pédagogique (PRIP) ou fondre les deux dispositifs ?
- 5) quel niveau de contraintes/liberté pour les établissements ? Comment articuler cadrage ministériel avec autonomie et responsabilité des chefs d'établissement ? Faut-il imposer un socle minimal indemnitaire par grade ? Une part individuelle maximale ? Quel instrument : des textes réglementaires ? Des lignes directrices de gestion ? Une circulaire ?

En cohérence avec ce que nous avons dit pendant la réunion, voici ce que nous avons répondu :

En préambule, nous voulons souligner que se glorifier d'une augmentation de 92 M€ par an représente une offense à l'intelligence du personnel de la recherche et de l'enseignement supérieur. Ce montant représente en effet juste un peu moins de ce qu'elles et ils vont perdre mécaniquement par l'inflation dans la période !

Pire, cette augmentation est déjà annoncée - malgré le flou persistant sur sa répartition - comme étant uniquement indemnitaire, avec une ventilation inégale, y compris entre personnes d'un même corps et grade.

Cette répartition est donc bien une question politique, alors qu'on nous pose une question purement « technique » pour prétendre nous impliquer dans la décision !

Notre position reste l'intégration de primes au salaire après harmonisation vers le haut pour toutes et tous, alignée sur la prime des IRHC (ce qui représente la prime moyenne de catégorie C dans certains ministères). Nous refusons les primes de fonction ; toutes les activités doivent être incluses dans la fiche de poste. Plus encore, nous refusons les primes « au mérite » qui ne font que diviser les collectifs de travail sur des bases au mieux subjectives, au pire iniques. Tout système individualisé est contre-productif pour le service public, méprise la complémentarité des métiers, aggrave les inégalités Femmes-Hommes.

Nous nous contenterons donc de continuer à alerter sur la situation de nos collègues dont la rémunération est la plus basse, tout particulièrement nos collègues de catégorie C, dont la technicité n'est reconnue que par des carrières si plates qu'elles et ils perçoivent la GIPA avant même d'avoir atteint le dernier échelon ! Alors oui, si on veut définir des priorités, c'est toujours vers les salaires les plus bas qu'il faut se tourner, pour remonter ensuite vers les plus hauts.

Mais qu'on ne vienne pas nous demander de cogérer ou de coopérer à ce qui se présente comme une politique du pire !