

Présent-es pour le Ministère : P. Mutzenhardt (Cabinet, en charge de la mise en œuvre de la LPR), B. Melmoux-Eude (DGRH), D. Herlicoviez (DGRH adj), S. Chevalier (Min), Robaillard (DGRI), Ali Ferhi (DGRH adj), Conseiller budgétaire du Ministère : excusé-es le directeur de cabinet et la ministre qui a un déplacement...

Organisations : Toutes les OS (SNPTES/Unsa sont venus à 7 arguant qu'ils ont signé le protocole de manière séparée !); Établissements représentés : France Universités (2 personnes), CNRS, Inserm, Inria, Inrae

Pour SudRe : Elisabeth et Janique

Introduction de Mutzenhardt :

La LPR c'est 644M€ pour les primes = 92€ *7

Et dynamiques de convergence Ch/EC, ITRF/IT.

2021 : retard a été pris mais rattrapage de l'engagement budgétaire

Trajectoire respectée chaque année.

Pas aussi simple car point d'indice en plus => fallait l'enveloppe pour ça aussi...

Conseiller financier du Min : Échanges budgétaires pour 2024 démarrent tout juste

Saison complexe budgétairement ; finances publiques contraintes.

Trajectoire de redressement des comptes publics => des efforts de l'État

Vont essayer de préserver la trajectoire LPR.

Les marches de la LPR ne sont pas garanties car votées chaque année au budget.

Faire un bilan qui montre ce qu'on a fait et qui va aider à la discussion avec le budget.

Présentation donnée sur table : A. Ferhi pour la partie EC et D. Herlicoviez pour Biatss/IT

- Primes Enseignant-es – chercheur-es
 - deux dynamiques : intra (entre les EC) et inter (EC et C)
 - Ripec : augmentation de l'attribution de la C2 en nombre (alors qu'ils affichent des montants)
 - Ripec C3 : 1/3 des EC éligibles en C3 ont candidaté ; interprétation du ministère = reconnaissance par les EC du système (NDLR : ils oublient que 2/3 n'ont pas candidaté !)
- La C3 est un vecteur de la parité ... puis il rectifie : La C3 n'est pas discriminant et améliore les choses.
=> Améliore une rémunération qui tient compte du genre

- Primes BIATSS/IT
- convergence ITRF/bibliothèque : revalorisation de 316 € réduisant l'écart existant en 2020
- mise en place du budget fin 2022 => négociation en cours pour la suite
- Pour 2023 : relèvement des planchers
- négociation prévue sur l'affectation de l'enveloppe
- Primes ESAS : prof du secondaire affecté-es dans le Sup
- renégociation prévue car les enseignant-es du secondaire, ils vont être mieux loti-es en lycée, mais à terme la LPR devrait permettre de rattraper dans le supérieur.

- Repyramidage EC/CH

On avait un déséquilibre : 38% de PU 38 et 62% MCF versus 45% de DR et 55% de CR

Objectif de 10% de CR de HC => objectif d'améliorer les ratios.

33% => MCU/PU (amélioration) meilleurs prise en compte de la parité (sans donner de chiffre...)

- Repyramidage IRTF

C'est le bordel parce que les OS et les chefs ne demandent pas la même chose...

Contingent non pourvu n'est pas perdu, il s'ajoute au contingent 2023.

Cumul des deux types de voie (voie normale et voie exceptionnelle) : les non-scientifiques n'ont pas été

privé de promo à cause du repyramidage, mais plutôt sans l'accès au repyramidage, les scientifiques n'auraient pas eu de promo !

interventions des OS

UNSA : Rappelle que eux ils veulent le respect de la trajectoire et qu'ils ne veulent pas entendre le pb de budget. Réduction inégalité femmes/hommes ; il faut rester concentrer sur l'égalité ... mais il faut laisser du temps au temps !

La convergence indemnitaire : on avance trop lentement ; difficultés, injustices. Montant moyen des primes, n'est pas un indicateur. Convergence sur le mieux disant ministériel.

Veulent convergence en 2027 et non en 2030.

AENES (corps interministériel des administratif-ves de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur) : rien n'apparaît dans le bilan

ESAS (PRAG et PRCE affectés dans le Sup) : la question se pose d'en faire un corps de l'enseignement supérieur

Même si les enseignants ont été revalorisés, il n'y a pas d'alignement sur les MCF pour les ESAS.

BIATSS/ITA : alignement c'est raté.

CGT : L'inflation on n'en parle pas ? Mépris du gouvernement.

SMIC revalorisé de 13.5%, le point d'indice 3.5%. Le bilan semble l'ignorer. Les établissements gèlent 30% à 50% des postes.

En 2016, 2.22% du PIB pour la recherche => baisse de 0.21% drôle de trajectoire.

Montant moyen disparité profonde entre universités, établissements.

Demandent des répartitions par déciles, médiane etc.

Écarts de prime considérables, on veut les écarts par établissement.

FSU : DRCE, DR1 promotions insuffisantes jusqu'ici pour atteindre la cible => il faut des sous pour ça.

Alignement de carrière CR et MCF, notamment pour les néo-recrutés. Prime d'attractivité pour les ESAS.

Amélioration des rémunérations ne peut pas se faire que sur la recherche ; ne pas oublier l'enseignement et les charges administratives ; et on ne devrait pas parler que des questions administratives : au MEN, les faces à face pédagogiques sont payés 52 euros de l'heure, jusqu'à 120 euros pour les prépas, alors qu'un TP c'est 28 euros de l'heure !

Travailler sur les grilles indiciaires.

Égalité femmes-hommes : 40 % de femmes qui reçoivent les primes ... mais quel montant ?

Et les ATER, leur rémunération a baissé et on ne parle pas de leur rémunération.

Repyramidage : perte de l'objectif de 40% => ils sont contre.

Non compensation du GVT ; l'effectivité des mesures : choix budgétaires font qu'on va utiliser l'argent pour autre chose.

Rémunération mais aussi condition du travail, donc là avec les incertitudes budgétaires, ben ça va pas du tout. Fragilise les étudiants, leur réussite.

C3 : 45% des cohortes => objectif raté.

Donc minimaliste , beaucoup de candidatures mais aussi moins de primes que prévu (éloignement de la cible) donc maximisation du mécontentement.

FO : réforme des retraites ; n'accepte pas ce déni de démocratie, interdiction de manifester.

Remise en cause de l'indépendance des fonctionnaires.

Le personnel C et B sous le smic après revalorisation.

Retard de rémunération, avec les autres ministères et ceux du reste de l'Europe.

Intervention de SudRe

Ce n'est pas le lieu de discuter de la pertinence de la réforme des retraites, de toute façon vous connaissez notre position, mais - même si nous persistons à nous battre pour qu'elle soit abrogée - vous ne pouvez pas vous, en tant que ministère de ce gouvernement, ne pas tenir compte de son impact dans vos analyses !

Un premier impact sera bien entendu l'effet du report de 2 ans de l'âge de départ sur le glissement vieillesse technicité. Nous imaginons que vous avez dû faire vos calculs et estimer le coût pour les établissements. Rien que pour le périmètre des EPST nous l'avons estimé à plusieurs dizaines de million d'€ par an. Est-ce que les moyens seront prévus (et l'intervention du conseiller financier n'est là pas nous rassurer) ? Est-ce qu'il faudra piocher dans ce qui est prévu au travers de la trajectoire LPR, déjà bien insuffisante ? Ou bien le ministère laissera-t-il les établissements continuer à réduire leurs effectifs, en ne leur attribuant aucune compensation de ce GVT ? Le deuxième impact de la réforme sera la possibilité pour certains et certaines de partir à 70 ans, qui risque de devenir la norme pour tous ceux et celles qui recouraient à l'éméritat aujourd'hui et pour bon nombre d'autres collègues dont le nombre de trimestres cotisés est faibles du fait d'un recrutement de plus en plus tardif. Nous n'avons jamais été favorable au développement de l'éméritat, mais là c'est encore pire : car dans un contexte où dans le meilleur des cas la politique est de ne remplacer que les départs à la retraite, les recrutements vont s'effondrer et laisser sur le carreaux des tas de jeunes précaires. Avez-vous estimé l'impact de cette réforme sur les recrutements au regard de l'évolution des départs ? Nous demandons que ces éléments nous soient présentés.

Pour en revenir au sujet du jour, nous voudrions tout d'abord souligner qu'écrire en introduction du rapport « *La LPR enclenche une trajectoire permettant à la France d'atteindre les 3% du PIB consacrés à la recherche et au développement conformément aux accords européens de Lisbonne* » est un mensonge éhonté. Et tout le monde sait que c'est faux, à moins de projeter très loin cette trajectoire ou bien d'anticiper un effondrement du PIB ! De plus, continuer à laisser croire que la trajectoire de la LPR permettra d'atteindre cet objectif des 3% est le meilleur moyen pour inciter le budget à ne pas revoir cette trajectoire... Enfin, nous continuons à dénoncer les orientations de la LPR en terme RH essentiellement tournées vers de l'emploi contractuel et de l'indemnitaire en ce qui concerne les rémunérations.

Concernant les différents éléments du bilan :

Indemnitaire chercheur-es

Nous sommes toujours opposés au Ripec à ses deux composantes fonctionnelles et individuelles.

On rappelle notre revendication générale d'une prime unique et uniforme d'un même montant pour toutes et tous quel que soit le statut (de l'AT au DR) qui serait à intégrer rapidement dans l'indiciaire.

Concernant la composante individuelle, avoir supprimé l'année de carence, c'est mettre encore plus de concurrence entre les collègues... Avec une cible de 45% de bénéficiaires sur 3 ans ça fait 73% de candidatures rejetées si toutes celles et ceux qui le peuvent postulent...

Sur la composante C1 : On va répéter ce qu'on a toujours dit : si on s'en tient à ce qui était écrit dans le protocole, + 86,3M€ pour les CH pour atteindre 6400€ à terme, c'était acter la disparition de plus de 1600 postes de Ch soit pas loin de 10% !

Nous avons repris nos calculs avec les chiffres donnés ici (et pas ceux donnés en amont de la signature du protocole qui parlaient d'une population de 17879 chercheur-es auxquels on servait une prime

moyenne de 990€, même si on ne comprends pas trop les écarts entre ces données)... On part donc d'une base de 933€ servis à 16727 ch en 2020 (juste pour info le dernier bilan social du ministère annonce lui 17149 ch, mais bon...) => soit 15,6M€

Si on voulait servir autant de ch à 6400€ en 2027 il faudrait 107,1 M€ soit une augmentation de 91,5M€ au lieu de 86,3M€... le compte n'y est toujours pas, à moins d'acter la continuation de la diminution du nb de ch ; une diminution que l'on voit déjà d'ailleurs puisqu'on a perdu presque 200 ch entre 2019 et 2020 !

En ce qui concerne la part C2 : Les MCU représentent 68% des EC en 2020 => mais seulement 61% des primé-es et ça baisse en 2022. Les femmes sont légèrement favorisée (en nb de bénéficiaires, mais qu'en est-il des montants ?), surtout chez les PR probablement lié à un effet du faible taux de féminisation du corps.

Coté EPST concernant la part C2, pour les Ch celle-ci est réservée aux hommes et ça s'est amplifié avec la LPR. Le nombre de bénéficiaires a augmenté (+64%), mais c'est plus des DR (+51% pour les CR et +68% pour les DR) et au final l'indice d'avantage masculin est de 1,08.

Le choix d'augmenter la composante C3 va de fait augmenter la mise en compétition et on voit bien dans le document en ce qui concerne les EPST que chaque établissement y va de sa propre sauce... Ce qui ne va pas diminuer les disparités.

Sur l'indemnitaire ingénieur-es et technicien-nes (ITRF et IT des EPST)

Le problème majeur tient au fait qu'on n'a que des moyennes et qu'on ne peut savoir ce qui est réellement fait dans les établissements : comment sont prises en compte les références nationales ? Comment les montants attribués ont-ils réellement été distribués ? Les disparités inter-établissements ont-elles été résorbées ?

Pour ce qui est des IT des EPST une fois de plus ce ne sont que des valeurs moyennes qui n'ont pas de sens... Surtout que les possibilités d'écart d'IFSE pour un même grade sont souvent très étendues (si on prend l'exemple du CNRS, il est potentiellement possible d'avoir jusqu'à un facteur 7 pour un même grade par exemple).

D'ailleurs, si on compare avec les primes de bases CNRS (liées au grade et à la technicité, donc hors blocs fonctionnels) les chiffres sont nettement inférieurs à ce qui est donné dans le tableau ; pour chaque corps c'est environ 20% de moins !

Donc les comparaisons de moyennes n'ont vraiment que peu de sens.

Concernant la convergence intra-ministérielle les chiffres, avec toutes leurs limitations liées comme on l'a dit à l'usage des valeurs moyennes, montrent que ce n'est pas gagné...

Mais au-delà de cela, on a toujours dit qu'au lieu de se limiter à des comparaisons de primes, il faut tenir compte d'autres éléments qui différencient les carrières des un-es et des autres (possibilités d'avancement, possibilités de concours internes non-affectés versus des concours internes affectés, de mobilité, adéquation fonction-cadre d'emploi,...) et ne pas chercher à monter les collègues les un-es contre les autres.

En ce qui concerne les contractuel-les, il est écrit :

« Les sommes au titre de l'amélioration de l'indemnitaire des contractuels ont été versées conformément aux engagements (6,4 M€). Il est extrêmement difficile de différencier cette dépense de manière fine dans les établissements » => on ne peut se contenter d'une telle observation. C'est totalement inacceptable, sachant la place tenue par les contractuelles et contractuels dans notre ministère.

Sur les procédures de repyramidage :

Pour les EC : Il y a donc 120 postes où les universités n'ont pas respecté la règle => on suppose que dans ce cas, c'est le choix du prince qui s'est exprimé !

En ce qui concerne la parité : quelques points supplémentaires pour les promotions de femmes ne peuvent pas faire de mal quand on voit le retard... (indice d'avantage masculin pour être PR parmi les EC = 1,69 en 2019)

Sur les passages CRHC, le protocole annonce une augmentation du nombre de possibilités chaque année alors que sur la période au CNRS ce nombre de possibilités n'a fait que de décroître...

Juste pour corriger quelque chose dans le document fourni : le taux de 10% de HEB pour les CRHC, c'est par rapport aux effectifs du corps et pas du grade comme écrit dans le texte.

Sur le repyramidage ITRF :

On voit que la procédure qui a le moins bien marché est celle du passage technicien-ne à assistant-e ingénieur-e. C'est certainement lié à la procédure qui a été choisie qui est celle d'un examen prof réservé => on a vu ce que ça a pu faire avec Sauvadet dans les EPST, où une grande partie des possibilités n'étaient pas pourvue... et on constate le fait encore une fois.

Les OS avaient demandé une liste d'aptitude exceptionnelle => ça aurait mieux marché => Cf le passage d'adjoint-es technique à technicien-nes où toutes les possibilités ont été pourvues.

Et on voit bien, une fois de plus que l'accès au corps des IR est favorable aux hommes => ce qui n'est pas acceptable.

Intervention des directions d'établissements :

INRAE : 10 % de PEDR en 2020, ils en sont à 20% et ils vont augmenter en 2023. On arrive à la convergence par en dessous

CIA on est parti de très bas et ça progresse.

Repyramidage CRHC => on va au-delà des aides apportées. Plan d'action égalité femmes-hommes => convaincre les femmes de se présenter.

Inria : LPR = opportunité pour la recherche qui complète France 2030

Attractivité salariale de l'établissement = en revalorisant les primes (valeurs moyennes)

Politique de site avec les universités

Bcp de Chaires de Professeurs Juniors

Augmenter le nombre des contractuel-les via les autres possibilités offertes par la LPR est en discussion dans une instance paritaire (*sic*)

Inserm : On fait tout bien

Détail chiffré en discussion avec les partenaires dans le cadre du Rapport social unique

Permet d'avancer sur la parité

Travail égal => C2 égal qu'on soit un homme ou une femme => éviter l'effet bord qui faisait que les hommes avaient de meilleures primes. => Montant fixe de C2 par fonction

Mais bon, fonctions féminisées restent moins rémunérées...

Des efforts sur les promo qui doivent tenir compte du taux de féminisation d'origine.

On observe les premiers retours d'expatriation grâce aux primes.

Salaires particuliers pour les informaticiens = négocié avec le ministère

CNRS : Fonction support = inquiétude pour pourvoir des fonctions support => hausse des crédits d'intervention.

Augmenter les contrats et la gestions des contractuel-les => il faut plus de fonctions supports (services financier, achat, immobilier). Inquiétudes aussi sur le nombre de candidats aux concours externes qui s'effondre.

France Université : Satisfaction de la mise en œuvre de la LPR.

Espèrent revoyure et accélération

Enseignant-es du 2nd degré => distorsions entre ceux affecté dans le sup et le sco ; il faut un rattrapage rapide.

Évoluer vers un statut particulier ??? (comme le demande l'Unsa).

Maintenir le repyramidage au-delà de la LPR pour remplacer le 46-3...

Difficulté de recrutement des Biatss = pas de candidatures sur certains emplois.

Importance de la convergence avec AENES... et avec le reste de la fonction publique.

Parité : ça progresse mais il faut rester attentif sur la durée...

Ministère

Question du budget :

Ne fait que reprendre propos tenu par le gvt. Mais la ministre veut accélérer la LPR.

Faire revenir les années 2028, 2029, 2030 en 2027. Ce qui permettrait de faire beaucoup de choses évoquées.

Employeurs = établissement doivent faire devant leur conseil d'administration, état de ce qu'ils ont fait des crédits.

Degrés de finesse des injonctions = limité car établissements autonomes

Structuration en opérateur

Mais sur les RSU on devrait retrouver les éléments pour faire un réel bilan

On doit voir les progressions égalité F/h dans les RSU

EPSCP : les primes C3 : les médianes sont restées à 4300€

ESAS : travail commun et réunions spécifiques.

Repyramidage des EC = des universités qui n'ont pas respecté les consignes. Elles ont été alertées.

ITRF : Éventuellement revoir les voies de recrutements pour le repyramidage

Voir aussi s'il y a les viviers qui existent

Repyramidage CRCN/CRHC = OK

Mais chez les DR ça ne s'est pas bien passé => peupler les grades avec le bon pourcentage.

Question de l'inflation = la ministre a préservé la LPR dans son périmètre budgétaire de toute mesure d'inflation. Idem pour les moyens au labo.

On sait que le rapport au PIB ne sera pas bon, même si on n'a pas encore de chiffre précis du PIB.

Indemnitaire Biatss : Réfléchissent à une enquête pour recalibrer les minima de gestion.

Écart indemnitaire qui sont tel qu'il faudrait un financement différencié.

FU n'est pas d'accord => on ne peut pas pénaliser ceux qui ont fait des efforts pour revaloriser leur personnel en donnant de l'argent à ceux qui n'ont pas fait d'effort...

CGT : l'effort n'a pas le même prix et le même poids en fonction des établissements. Concurrence entre établissement !

Sud : c'est mathématique, si on donne la même chose à tout le monde, on ne peut pas réduire les écarts !

P. Mutzenhardt : d'accord avec ça.

Concurrence entre établissement limitée, sauf sur des sites où il y a plusieurs types d'établissements (école & établissements), plus de concurrence vis à vis des autres ministères : Taux d'indemnitaire servi au MEN est supérieur à ES, sauf pour les enseignant-es.

Unsa : AENES sont moins bien payés dans universités que dans les rectorats.

P. Mutzenhardt : Discussions sociales internes sont possibles sur la répartition.
Il y aura une réunion spécifique sur les ESAS et sur les Biatss.

Unsa : Repyramidage des EC a un effet positif sur le passage des HDR.
Vrai problème sur le C2 ; Décharges ne peuvent pas se substituer au primes
Dotation récurrentes dans les unités notifiées qui ne sont pas celles annoncées

P. Mutzenhardt : Sur les procédures, vont laisser les établissements tranquilles sauf s'il y a des erreurs.
Le ministère accepte les rendez-vous avec les OS pour qu'elles fassent remonter leurs remarques.