



Réunion du comité de suivi de la Loi de programmation de la recherche Le 14 novembre 2022

Coté Ministère : La Ministre + Mutzenhardt (cabinet chargé de la mise en œuvre de la LPR), DGRH, DGRI, et d'autres...

Coté OS : toutes celles du CT-MESR

Coté « employeurs » : Pdg CNRS, INRAE, INSERM, INRIA (son représentant), France Université

Pour SudRE : Élisabeth et Janique

Ne sont reportées ici que les interventions du Ministère et des employeurs, ainsi que la [déclaration de Sud Recherche EPST](#).

Introduction de la Ministre

La ministre très contente qu'il y ait ce comité de suivi
2 ans de protocole depuis la signature de l'accord
Concerne les personnels recherche, action sur les débuts de carrière
Attractivité interne et à l'international
Donner des perspectives de carrière
Convergence entre tous les personnels de la rech. Au départ entre EC et Ch.
LPR cruciale => encore plus dans le contexte actuel
Besoin de recherche pour relever les défis présents et futurs
Respect de l'engagement de l'État
644M€ dans le protocole => part annuelle dans le budget 2023

Comité de suivi qui n'avait pas été tenu. Lancer ce comité avec elle.
Bilan et réflexions pour le futur
Format = syndicat du CTM et directions des organismes et établissements (univ et écoles)
=> s'écouter et avoir des messages communs

Pas de bilans vraiment détaillés mais premier effets et premières tendances.
2021 => textes règlementaire et Déploiement en 2022
RIPEC¹, CPJ² et repyramidage
Simplification => textes
Dialogue renouvelé
2023 : réexamen du protocole et revoyure de la LPR
Cette réunion a pour but de présenter les premiers effets

Intervention de la DGRH :

Plus grand plan de revalorisation de rémunération depuis des années
3 axes :
Nouvelle donne indemnitaire avec harmonisation et convergence
Nouvel équilibre des corps et des grades Ch EC
Et repyramidage ITRF

¹ Régime indemnitaire des personnels enseignant-es et chercheur-es

² Chaires de professeur junior

Plan d'action égalité = renforcement de l'égalité

LPR : 1.183Md en 2027

Création d'emploi = doctorant, ANR, nouvelles voies de recrutement

5200 en 2030

+1350 en 2022

intervention des « employeurs »

Mauguin (PdG Inrae) : Demande marges de manœuvre et cadrage pour atteinte des cibles.

Promotions et repyramidage => cat B embouteillées

Emploi statutaire => pas dans le protocole

Inrae = campagne d'emploi augmentée à niveau le plus haut depuis plus de 10 ans. => capacité à se stabiliser.

Question de l'attractivité.

Pdt de l'Inserm : la plupart des labos sont des UMR => éviter la concurrence

Érosion de l'emploi (notamment IT) qui est difficile à vivre ; saut en avant par la LPR => + 40%

Inria : adresser les problèmes c'est une première marche. Laisser de la flexibilité aux établissements.

A. Petit (CNRS) : 3000 emplois perdu en 10 ans ; 1% par an

Simplification va dans le bon sens. Pour la suppression de l'année de carence (NDLR : pour la part individuelle C3 du Ripec) => incompréhensible pour les étrangers de ne pas la mériter tout le temps...

Attractivité : Concurrence internationale pour les Ch et avec la territoriale pour les IT.

Si vous voulez des bons il faut bien les payer.

France université : réelle opportunité d'améliorer les carrières.

Ont soutenu CPJ et repyramidage ; voir pour un repyramidage plus pérenne (=> revoir le 46-3).

Atteinte ou pas des objectifs ?

Charge à chaque établissement d'atteindre la cible , même si ce n'est pas à la même vitesse => la cible c'est 2027 => liberté à chacun de mettre la vitesse qu'il veut.

Différence entre ITRF et AENES qui relèvent du MESR

Situation des AENES décidée ailleurs = avec des primes qui augmentent plus que les ITRF => problématique pour les établissements

Idem pour PRAG et PRCE

Ripec = décharge pour le C2 ; cible à 45% du C3 => charge à chaque établissement de faire ça dans le cadre de son autonomie

Calendriers trop court pour faire les choses de manière qualitative.

Réponses du Ministère :

Mutzenhardt : Occasion d'installation du comité de suivi. Pas encore un bilan => prévu pour début février

Emplois supplémentaires dans les EPST effectivement hors protocole

DGRH : repyramidage ITRF : employeurs pas d'accord avec OS=> ça a pris du temps.

Décalage du C3 => ce n'est pas pour trouver une marge sur autre chose. C'est juste pour permettre une continuité avec la PEDR.

SNCS : ce n'est pas vrai pour les chercheurs. Car il y a un décalage de 9 mois. Il y a dans le budget l'enveloppe qui n'est pas utilisée.

Mutzenhardt : Enveloppe peut faire C3 ou C2.

Nouvelle intervention de la Ministre

Elle reprend la parole avant de partir notamment pour répondre au interpellation de certaines OS.

Vont regarder les choses de plus près sur les enveloppes données ou pas données.

On parlera des priorisations

Plus difficile c'est d'avoir des trajectoires => prioriser

Aboutir à des actions concrètes dans un calendrier donné.

LPR et protocole est une chance pour les collègues => des moyens exceptionnels

Se donner une vision des choses => bilan complet au printemps.

Mesures RH plus vastes : doctorat très soutenu ;

Inflexion donnée pour que tou-tes les doctorant-es soient revalorisé-es.

Et augmentation comme les contractuel-les sous plafond état.

Revalorisation des Ch et EC => 20 à 30%

Reclassement des jeunes

Possibilités de promo coté organisme et repyramidage EC

5% en milieu de carrière + les 3,5% d'augmentation du point d'indice

Volet fonctionnel et individuel du Ripec (élargissement à l'ensemble des missions pour leC3)

ITRF et rattrapage indemnitaire IT/ITRF :

Plus de 1000 repyramidages en 2022 et plus de 1000 en 2023

Indemnitaire : aller plus loin => augmenter sur les métiers « recherche » mais pas que

Ensemble des métiers directement et indirectement => support, appui et pédagogique

1200 repyramidages MCF vers les PU => nouvelle dynamique d'augmentation de volonté de passage de HDR

Amplifier ces mesures => se prolongent jusqu'en 2027 => pour atteindre les 40% PR

1000 promo pour les Ch

Plus de femmes candidates => espère qu'il y aura plus de femmes au niveau supérieurs

ESAS³ = accélérer l'augmentation de la PES

Réexamen du protocole => doit être inscrit

Convergence indemnitaire :

En très bonne voie pour Ch et EC

Mais processus intra et interministériel pour filières techniques et administratives => dépasse le cadre du ministère. Y travailler au niveau interministériel (MENJS mais aussi avec Ministère de la transformation de la fonction publique)

Ne pas attendre 2025

Élections pro : reconnaît qu'il y a eu quelques bug = a écrit à tou-tes les agent-es

Transformation des CT en CSA accompagnée dans tous les établissements

Suivi du protocole : Méthode basée sur des travaux préparatoires et partagés.

Inflation : budget 2023 => la compensation de 3.5% pérenne et sociée

En plus de toutes les mesures de la LPR

Énergie = 275M€ obtenus

Amortisseur obtenu => réévaluer les surcoûts

Possibilité pour les établissements de faire des budgets 2023 prévisionnels et en déficit par rapport au surcoût énergétique => ne pas pénaliser les campagnes d'emploi et les investissements prévus, et l'accueil des étudiants et ensuite travailler avec des montants réels liés au surcoût de l'énergie.

³ Enseignant-es du secondaire affecté-es dans le supérieur (PRAG et PRCE principalement)

Intervention de Sud Recherche EPST

Il est particulièrement difficile de s'exprimer sur un document que nous n'avons pas eu en amont. Et de fait, le document lui-même, fourni ce matin, ne permet en aucun cas de réaliser une quelconque analyse puisque nous n'avons que des éléments sur les candidatures aux différents processus (repyramidage, attribution du C3 du Ripéc), et pas les résultats finaux. Et concernant l'indemnitaire, notamment la politique de convergences indemnitaires, ne donner que les valeurs moyennes ne fait que masquer les divergences. En l'absence d'éléments préliminaires probants nous nous contenterons de rappeler un certain nombre d'éléments que nous avons dénoncés et qui - au-delà d'accompagner la LPR que nous rejetons - ont conduit nos syndicats Sud Recherche EPST et Sud éducation à ne pas signer ce protocole. Concernant le repyramidage des enseignant-es chercheur-es (EC) : les données du protocole actaient la disparition de 4000 postes d'EC car 18000 PR qui représentent 40% des EC en 2027 cela fait 45000 EC au total, en comparaison au 49000 actuels.

Et côté chercheur-es, ce sont les montants alloués pour l'enveloppe de revalorisation indemnitaire qui actent une réduction de 10% des effectifs !

Concernant l'accès à la hors-classe pour les chargé-es de recherche, il est annoncé un « coup de pouce » dans le document alors que dans les faits au CNRS le nombre de possibilité ne fait que diminuer d'année en année. Et concernant l'accès à la hors-échelle B pour les CRHC, on ne peut que constater que certains établissements ne l'ont pas mis en place.

Concernant le plan de convergence indemnitaire pour les Biatss comment peut-il être réalisé quand le Ministère fait le choix de pas donner plus de moyens aux établissements les plus en retard, pour soi-disant ne pas « pénaliser les établissements ayant fait des efforts en matière indemnitaire ».

Concernant l'indemnitaire toujours, il n'est pas acceptable que les montants alloués pour revaloriser les contractuel-les aient été « fongibilisés » et utilisés pour augmenter le volume de primes attribués aux ITRF.

Nous souhaitons profiter de la présence de la Ministre pour revenir sur quelques revendications « RH » qui nous tiennent à cœur :

- Les revalorisations des contractuel-les doivent réellement concerner des contractuel-les et donc y compris celles et ceux payés sur ressources propres ; elle doit aussi concerner les contrats déjà en cours.
- Les vacataires doivent bénéficier d'un véritable contrat ainsi que d'une revalorisation de leur rémunération.
- Les contractuels « LRU » (article du code de l'éducation) et « code de la recherche » (article du code) doivent bénéficier des mêmes droits que l'ensemble des contractuel-les et donc relever du décret .
- Enfin, nous avons entre autres dénoncé le fait que la LPR ne créait pas de poste de titulaire ; on l'a vu ce matin au travers des documents présentés, les postes « créés » par la LPR ne sont que des emplois de contractuel-les. Nous réclamons des emplois de fonctionnaires à tous les niveaux ainsi que des moyens pérennes pour les laboratoires et les services.