

Projet de protocole « relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières » : arnaques, chantages et mensonges

Ressorti du placard avant même la fin de l'état d'urgence sanitaire, le projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) a muté et avance désormais masqué en loi de programmation de la recherche (LPR). Dernier rebondissement en la matière, un projet de « protocole d'accord » a été proposé par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (ESRI) sur le versant rémunération de cette loi. Au-delà des diverses manœuvres du gouvernement pour faire passer le projet, ce projet de protocole est avant tout une opération de chantage, basée sur des arnaques et des mensonges.

Petit retour en arrière : le 15 juin 2020, la ministre de l'ESRI Madame Frédérique Vidal promettait à trois syndicats (le SNPTES, le Sgen-CFDT et l'Unsa), de négocier avec eux - au travers « d'un protocole d'accord » - la mise en œuvre du volet « carrières et rémunérations » de la LPPR, en échange de leur soutien pour faire passer le projet de loi au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (Cneser). La stratégie de la ministre s'est avérée payante puisque le 19 juin à 6 h 30 du matin, après vingt-et-une heures de « débat », dans des conditions totalement hallucinantes et dans une salle quasi-vide, le Cneser a voté pour le projet de LPPR à 55 %, grâce notamment aux voix des trois syndicats mentionnés plus haut.

Un projet de « protocole d'accord » nous a finalement été envoyé vendredi 28 août à 18 h 20, pour une réunion multilatérale le lundi 31 août à 11 heures avec la ministre qui espérait initialement une signature de ce protocole le 8 septembre (avant le début des débats en commission à l'Assemblée Nationale du projet de LPR). Un compte rendu de cette réunion est disponible [ici](#). Sur la forme, même si une deuxième version du protocole nous est parvenue le 10 septembre suite aux critiques soulevées lors de cette réunion, la manière de faire tient du passage en force et laisse pour le moins peu de place au débat démocratique ; sur le fond, ce projet de protocole est avant tout une opération de chantage, basée sur des arnaques et des mensonges.

Chantages

Avec la signature de ce protocole, il s'agit avant tout d'apporter son soutien au projet de LPR ; c'est écrit p. 11 : « Les engagements pris dans le présent protocole d'accord nécessitent pour leur mise en œuvre l'adoption des mesures budgétaires et des dispositions législatives qui figurent dans le projet de loi de programmation pour la recherche pour les années 2021 à 2030 » **Premier chantage !**

Comme toujours dans un protocole d'accord, il est prévu un comité de suivi de la mise en œuvre de l'accord. Au-delà de veiller au suivi des trajectoires données par le protocole, qui s'étalent tout de même sur dix ans, ce comité de suivi serait chargé d'examiner « plus largement [...] l'ensemble des mesures statutaires et indemnitaires issues de la LPPR. Il veillera chaque année à la mise en œuvre, selon les modalités et le calendrier fixés, des mesures prévues par la loi et par le protocole pour toute la durée de la programmation ». Cela pourrait sembler une bonne chose, mais voilà pour qu'un syndicat puisse participer à ce comité de suivi, il faudra qu'il ait ratifié le protocole ; au cas où on n'aurait pas bien compris, c'est répété six fois dans le texte ! Ce qui signifie que les syndicats non-signataires seraient écartés pour dix ans des discussions

concernant la rémunération et la carrière des agent-es et plus largement de tout ce qui touche la mise en œuvre de la loi si elle est votée, à l'exception d'éventuelles (rares) modifications statutaires que le ministère sera obligé de présenter devant les instances. **Deuxième chantage !**

Arnaques et mensonges

Le protocole d'accord qui nous a été soumis est structuré en trois axes.

L'axe 1 concerne la trajectoire indemnitaire. Sur la durée de la LPR, il est prévu une enveloppe de 92 millions d'euros (M€) par an pendant sept ans (644 M€), soit une augmentation inférieure à l'inflation annuelle de ces dernières années. Cette enveloppe devrait être distribuée de manière différenciée, une large part (68 %) étant réservée à la revalorisation de l'indemnitaire des chercheur-es (chargé-es de recherche (CR) et directeurs et directrices de recherche (DR) des EPST¹) et enseignant-es chercheur-es (EC des universités).

Pour le personnel technique, administratif et de bibliothèque, le protocole rappelle que les attributions de moyens supplémentaires seront principalement basées sur le principe de convergence entre les corps universitaires et ceux des EPST. Des revalorisations de la rémunération des contractuel-les de fonction équivalente à celle des titulaires sont aussi prévues. À noter cependant que, en ce qui concerne les contractuel-les, les revalorisations salariales sont en général réservées aux nouveaux contrats et pas à ceux en cours, les établissements rechignant à modifier un contrat déjà signé et ayant démarré. Une enveloppe est aussi prévue pour « valoriser l'expertise et la technicité [...] dont les modalités de répartition seront déterminées en concertation avec les signataires du présent accord ». Outre le fait que l'ensemble de ces revalorisations sont focalisées sur la partie indemnitaire (la prime) et non indiciaire (le salaire) de la paie, le problème majeur est que l'ensemble de ces moyens supplémentaires seront donnés sous forme d'enveloppe globale aux établissements, charge à eux de les distribuer comme bon leur semble... **Arnaque !**

Pour les CR-DR et les EC, il est prévu de mettre en place un système de prime à trois composantes : une composante liée au grade, une composante liée à la fonction et une composante individuelle : ça a la couleur et l'odeur (mauvaise) du Rifseep², mais ça ne s'appellera pas Rifseep ! En fin de LPR, dans 10 ans, les montants globaux de primes se répartiraient comme suit : 55 % sur la composante liée au grade, 20 % sur la composante fonctionnelle et 25 % sur la composante individuelle. Mais qu'est-ce que ça représente réellement pour les agent-es ? Pour les CR-DR, la composante fonctionnelle serait la continuité de l'ISFIC³, pour les EC, cela engloberait les primes de responsabilités administratives, pédagogiques et de formation continue ; la composante individuelle serait la continuité de la PEDR⁴. Les deux tableaux suivants montrent les gains annuels réels des un-es et des autres, en considérant que le nombre de bénéficiaires⁵ de ces différentes primes soit maintenu (les données en grisé sont celles du protocole dans sa version du 10 septembre 2020).

¹ Établissements publics à caractère scientifique et technologique

² Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel

³ Indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif

⁴ Prime d'encadrement doctoral et de recherche, ex-PES, prime d'excellence scientifique

⁵ La nouvelle version du protocole reçue le 10/09 propose de mettre en discussion le passage à 35% la proportion de bénéficiaires de la « part individuelle » : dans ces conditions, cela porterait cette part à une moyenne d'environ 7 000 €.

| Dotations CR-DR | Actuel | Cible 2027 | Augmentation | Effectifs concernés* | | Actuel | Cible 2027 | Gain |
|-----------------|--------------|---------------|--------------|----------------------|----------------|---------|------------|---|
| Grade | 17 693 776 € | 90 760 720 € | 413% | 17145 | Toutes et tous | 1 032 € | 5 294 € | 4 262 € |
| Fonction | 11 383 587 € | 33 003 898 € | 190% | 1767 | ISFIC | 6 442 € | 18 678 € | 12 236 € |
| Individuel | 13 651 216 € | 41 254 873 € | 202% | 3414 | PEDR | 3 999 € | 12 084 € | 8 085 € |
| TOTAL | 42 728 579 € | 165 019 491 € | 286% | 17145 | Moyenné | 2 492 € | 9 625 € | 7 133 € |
| | Augmentation | 122 290 912 € | | | | | | * Sur la base des documents distribués fin 2019 par la DGRH |

| Dotations EC | Actuel | Cible 2027 | Augmentation | Effectifs concernés* | | Actuel | Cible 2027 | Gain |
|--------------|---------------|---------------|--------------|----------------------|----------------|---------|------------|---|
| Grade | 57 496 316 € | 256 341 648 € | 346% | 47134 | Toutes et tous | 1 220 € | 5 439 € | 4 219 € |
| Fonction | 34 708 588 € | 93 215 145 € | 169% | 11894 | Admin+Pedag+FC | 2 918 € | 7 837 € | 4 919 € |
| Individuel | 56 943 362 € | 116 518 931 € | 105% | 11679 | PEDR | 4 876 € | 9 977 € | 5 101 € |
| TOTAL | 149 148 266 € | 466 075 724 € | 212% | 47134 | Moyenné | 3 164 € | 9 888 € | 6 724 € |
| | Augmentation | 316 927 458 € | | | | | | * Sur la base des documents distribués fin 2019 par la DGRH |

Donc pour l'ensemble des CR-DR et EC ce sera environ 4 200 € annuels de prime en plus ; on est loin du « pour les enseignants-chercheurs et les chercheurs, c'est un gain de 6 200 à 8 000 € par an » annoncé par la ministre dans son courrier du 22 juillet au personnel...
Mensonges !

Par contre, pour certain-es (principalement, certains) CR-DR, ce serait +12 000 € pour la part fonctionnelle et +8 000 € pour la part individualisée, voire le cumul des deux... Pour les EC, ce serait environ +5 000 € pour la part fonctionnelle et +5 000 € pour la part individualisée.

C'est très clair, la logique portée par le ministère, c'est l'individualisation... **Arnaque !**

L'axe 2 concerne la carrière des enseignant-es chercheur-es et des chercheur-es. Outre la promesse d'un recrutement à deux smic pour les CR et les maîtres et maîtresses de conférence (MCF), qui devrait être réalisée principalement en modifiant les conditions de reclassement des néo-recrutés-es, la ministre avait promis lors de ses tractations avec les syndicats réformistes (SNPTES, Sgen-CFDT et Unsa) le « 1 pour 1 », pour leur faire accepter les *tenure tracks* : une promotion de MCF en professeur (PU) pour chaque chaire de professeur junior, et une promotion de CR en DR pour chaque chaire de directeur junior ; ce qu'elle avait traduit dans son courrier du 22 juillet par « Cette nouvelle voie ne se substituera pas aux modes de recrutement traditionnels ». Que propose réellement le protocole d'accord à ce sujet ?

Pour les MCF, il est prévu de proposer des « concours réservés à des MCF expérimentés » en nombre équivalent au nombre de chaires de professeur junior, à côté des recrutements « classiques ». Ces concours réservés seraient dérogatoires et seulement prévus pour la durée de la LPR. Outre le fait que l'on peut s'interroger sur la manière et à qui ces concours seront « réservés », un rapide calcul sur la base des valeurs données par le protocole montre qu'ils ne viendront pas « en plus » comme le laisse entendre la ministre. Le protocole annonce une cible de 18 000 PU (actuellement c'est 15 200 PU qui représentent 31 % des EC) ; dans sa présentation le 31 août la ministre a dit que l'objectif était de porter la part des PU à 40 % à l'issue de la LPR : la confrontation de ces chiffres suggère qu'à l'issue de la LPR il y aurait 45 000 postes d'EC, soit 4 000 de moins qu'actuellement, soit quasiment le nombre de *tenure track* envisagées (1 400 par an pendant 3 ans = 4 200). Il s'agirait donc bien de substituer des postes de titulaire (MCF) par des *tenure tracks*... **Arnaque !**

Concernant les CR, ils et elles devront se contenter d'une augmentation du nombre de possibilités de promotion au grade hors-classe ; outre le fait que l'augmentation prévue (+500 à l'issue de la LPR, soit en moyenne +50 par an) est ridicule au regard du nombre de collègues bloquée-es à l'échelon terminal du grade CRCN dans l'ensemble des EPST, les recrutements des *tenure tracks* se feront effectivement au détriment des possibilités de changement de corps pour les CR. Bonjour l'ambiance dans les labos qui accueilleront ces « stars » à qui l'on va

donner plein de moyens et qui feront leur carrière sur le dos des autres... **Arnaque et mensonge !**

L'axe 3 concerne la carrière des ingénieur-e-s et technicien-ne-s des universités. C'est la partie la plus acceptable du protocole, même si elle reste insuffisante. Il s'agit principalement du « repyramidage » de certains emplois d'ingénieur-es et technicien-nes de recherche et formation (ITFR). Il est proposé de requalifier au travers de « concours réservés » des ITRF des branches d'activités professionnelles scientifiques (BAP A à E) de catégorie C en B (2 000 sur 15 700 titulaires), de catégorie B en AI (1 000 sur 11 421) et d'AI en IE (450 sur 3 978) ; d'autre part, il est aussi envisagé de fusionner les deux premiers grades des corps d'ingénieur-es de recherche. Une fois de plus, il n'y a aucune information sur le « comment » et le « à qui » de ces concours réservés, ces précisions seront discutées avec les signataires du protocole... **Chantage !**

En conclusion, Sud Recherche EPST n'acceptera jamais un tel chantage et de telles arnaques. N'oublions pas que derrière ce qui peut sembler constituer des avancées pour certain-es se cache un projet de loi qui détruit l'avenir de milliers de jeunes à qui l'on promet la précarité parfois à vie (rappelons que ce sont 15 000 emplois de contractuel-les en plus qui sont prévus dans le rapport annexé au projet de loi) ; un projet de loi qui nuit à l'avenir de la recherche publique ; un projet de loi que nous continuerons de rejeter, pour au contraire réclamer des moyens pour la recherche publique sous forme de postes statutaires et de crédits récurrents pour les laboratoires et les établissements.

Sud Recherche EPST appelle à rejoindre les manifestations du 17 septembre où des cortèges ESR sont prévus dans certaines villes, ainsi que les mobilisations prévues le 21 septembre jour d'ouverture des débats sur la LPR à l'Assemblée Nationale (voir l'appel intersyndical : [Le projet de loi de programmation de la recherche \(LPR\) ne répond pas aux revendications des personnels et des étudiant/es, il doit être abandonné !](#))

