



Déclaration de la FSU à la réunion de présentation par la ministre F. Vidal du projet d'accord le 31 août

■ L'actualité c'est la rentrée pas la LPPR

Cette semaine est marquée par l'accueil des étudiants dans les établissements après près de 6 mois d'absence de ces derniers sur les campus, et cet accueil se fait dans des conditions d'incertitude extrême. La grande majorité des collègues ne savent pas encore comment ils feront cours et dans quelles conditions se fera le présentiel. Aucun moyen supplémentaire n'a été débloqué pour pouvoir accueillir les primo-arrivants dans de bonnes conditions notamment pour dédoubler les enseignements et travailler en petits groupes. Aucun cadrage clair, aucune création de postes malgré l'augmentation du nombre des étudiants et aucun moyen à la hauteur de la situation. Les collègues sont très inquiets quant à l'avenir de leur travail. Ici ou là, le choix est laissé entre distanciel (pour lequel, malgré ce qui est affiché en terme de communication, les établissements et les collègues ne sont pas prêts ni équipés) et présentiel sans aucune coordination. De toute évidence, les enseignements seront très dégradés sur ce semestre et les étudiants vont se retrouver face à eux-mêmes. Le "comodal" qui se dessine comme une modalité censée tout résoudre et plus confortable pour certains montre chaque jour ses limites.

L'ESR est dans une situation désastreuse en cette rentrée 2020 et nous aurions souhaité que toutes les énergies soient focalisées sur ce temps de rentrée et sur l'accompagnement de ces difficultés plutôt que sur la poursuite à marche forcée d'un "calendrier LPPR".

■ Une revalorisation conditionnée à l'acceptation de la LPPR à laquelle nous sommes opposés

La méthode proposée dans la version provisoire du protocole conditionne la mise en œuvre des engagements pris dans le présent protocole d'accord à l'adoption des mesures budgétaires et des dispositions législatives qui figurent dans le projet de loi de programmation pour la recherche auquel vous le savez nous sommes opposés.

Si la **conditionnalité budgétaire** est logique car ce protocole contient des engagements qui doivent être financés dans le cadre du PLF, la **conditionnalité législative** est un choix du gouvernement que nous contestons. En effet, il est tout à fait possible, par exemple, de mettre en place un "concours réservé" pour les MCF HDR sans pour autant créer les "tenure track" qui figurent dans la LPPR. Il en va de même pour la revalorisation des traitements par l'évolution des régimes indemnitaires des différents corps de l'ESR qui est de l'ordre du réglementaire et ne nécessitent pas de modifications législatives, qui d'ailleurs ne sont pas présentes dans le projet de LPPR.

■ une absence de méthode et de calendrier qui rendent le travail difficile

Nous avons aujourd'hui un avant-projet qui n'a pas été discuté avec nous, qui a commencé à être évoqué en plein cœur de l'été, qu'on nous envoie le 28 août pour une multilatérale qui se déroule 3 jours plus tard... Il est très compliqué de travailler sérieusement dans ces conditions sur un sujet d'une telle importance.

Nous avons besoin de temps pour travailler et consulter nos instances ainsi que d'échéances claires. Nous avons donc besoin de connaître rapidement le calendrier qui sera adopté pour cela. Est-il prévu des bilatérales avec le cabinet d'ici la phase de finalisation du texte et de signature ?

Quel sera le calendrier et la forme des échanges sur les prochaines semaines ? à quelle période de l'année se tiendra ensuite la conférence indemnitaire annuelle prévue par le projet de protocole ? Nous avons besoin de ces réponses.

Par ailleurs, au-delà de la méthode, si certains principes de revalorisation ou d'amélioration des carrières sont affirmés et conduisent à des améliorations, l'objectif affiché sur 10 ans manque d'ambition. Nous considérons que sur une telle période, la convergence devrait se faire sur les autres catégories de fonctionnaires hors MESR, et que la convergence affichée doit se faire sur un temps beaucoup plus court. La lecture du texte appelle des questions; nous vous en soumettrons quelques-unes aujourd'hui. Ces questions nécessitent un temps d'étude.

La politique de requalification ITRF et IT affichée par le protocole doit selon nous s'articuler à une politique de promotion des personnels en poste qui réalisent des missions de qualifications supérieures à celles de leur corps d'appartenance et être calibré à la hauteur des réalités des déqualifications qui marquent la situation de carrière de très nombreux collègues... L'intégration des ASI dans le corps des IGE, par exemple, reste entièrement à l'ordre du jour...

En outre, il reste le sujet des autres personnels de l'ESR (dont les administratifs et les personnels de bibliothèques) qui ne peuvent être oubliés. Or l'avant-projet souffre d'un grand mutisme pour ces personnels... Ceci doit être corrigé...

De même, pour toutes les catégories de personnels, pour tous les métiers, la FSU veut rappeler la nécessité de créer rapidement des postes de titulaires, pour répondre aux besoins croissants et aux inégalités de dotation, créations de postes, qui ont de fait des conséquences en matière de possibilités supplémentaires de déroulement de carrière.