

# CARRIÈRES : répondre à l'engagement professionnel des universitaires



© Denis Ismagilov / 123RF

L'enseignement supérieur public compte 92 000 enseignants, 9 sur 10 sont affectés dans une université. Si près des trois quarts sont titulaires d'un concours de la fonction publique d'État (18 500 professeurs d'université, 37 000 maîtres de conférences, 12 800 agrégés ou certifiés), 26 % sont non titulaires. Ce dernier chiffre est en progression de 30 % ces vingt dernières années.

**Derrière la pluralité de situations professionnelles existent des difficultés communes pour exercer leurs missions.** Ces dernières années, alors que le nombre de postes mis au concours se contracte drastiquement, les enseignants du supérieur sont contraints de faire face à une constante augmentation du nombre d'étudiants, à la mise en concurrence systématique, à des charges de plus en plus lourdes et chronophages les détournant de leurs missions. L'urgence à prendre en considération, les carrières au sein du service public d'enseignement supérieur et de recherche, tranche avec le temps long dont les scientifiques ont besoin pour travailler sereinement et collectivement dans l'intérêt général.

**Nous avons choisi de dresser un tableau des carrières d'enseignants du supérieur,** d'éclairer les perspectives positives qui doivent pouvoir être proposées à des collègues en exercice, aux futurs collègues, aux doctorants qui se projettent dans l'enseignement et la recherche publics. Attachés au service public, ils effectuent de longues années d'études pour un haut niveau de qualification, enchaînent des activités post-doctorales morcelées – en partie à l'étranger –, pour n'être recrutés que tardivement dans la fonction publique (34 ans en moyenne pour un MCF) à des rémunérations très insuffisantes. Maintenant, c'est le niveau de leur retraite qui est fortement menacé par la réforme en cours d'examen, en particulier pour ce qui concerne les femmes.

**Pour un gouvernement qui se complait à souffler le chaud et le froid** – que penser de l'annonce de revaloriser le salaire de départ des MCF de 1,4 à 2 fois le smic quand il y a quelques semaines l'existence même de ce corps était interrogée ? –, il s'agit maintenant de répondre sérieusement et budgétairement aux enseignants du supérieur en exercice, aux enseignants-chercheurs nouvellement recrutés (1 500 MCF et PR pour 7 800 qualifiés en 2018), aux précaires. Ils n'ont pas choisi ce métier par défaut mais par engagement. Le temps de la « pédagogie » est passé, le temps des actes est venu, ceux qui relancent l'attractivité des métiers de l'enseignement et de la recherche de service public! ■

Dossier coordonné par **PHILPPE AUBRY**, secrétaire général adjoint,  
et **STÉPHANE TASSEL**, trésorier national

# ESR : l'importance d'une fonction publique de carrière

Au service de l'intérêt général, le fonctionnaire, de manière générale et en particulier celui exerçant dans l'enseignement supérieur et la recherche, est régi par un statut reposant sur des principes, notamment en matière de recrutement et de type de carrière. Quelles en sont les caractéristiques ?

Par **GÉRARD ASCHIERI**, membre du CESE,  
**ANICET LE PORS**, ministre de la Fonction publique  
et des Réformes administratives (1981-1984),  
conseiller d'État honoraire

**Q**ue signifie être fonctionnaire lorsque l'on travaille dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) ? La diversité des corps et des statuts particuliers ainsi que celle des modalités pratiques de gestion ne doivent pas cacher les principes communs à tous les fonctionnaires, leur sens mais aussi les risques encourus à les voir mis en cause.

Deux sont particulièrement importants. Le premier est celui du recrutement par concours : ce mode de recrutement correspond à un principe fondamental de notre République, l'égalité devant l'accès aux emplois publics. Les modalités peuvent en être extrêmement différentes selon les corps et les métiers mais on y retrouve les mêmes règles fondamentales : des postes publiés auxquels tous ceux qui ont les qualifications requises peuvent postuler, des critères publics, des épreuves identiques pour tous, évaluées par un jury indépendant de l'employeur. Cette égalité dans l'accès aux emplois n'est pas seulement une garantie pour les candidats ; elle l'est aussi pour les usagers dont une fois recrutés ils auront la charge : garantie d'indépendance, de qualification et de neutralité.

## UNE FONCTION PUBLIQUE DE CARRIÈRE

Il en va de même du second principe qui est d'appartenir à une fonction publique de carrière et non à une fonction publique d'emploi. C'est ce que définit l'article 12 du statut général : « *Le grade est distinct de l'emploi. Le grade est le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent.* » En d'autres termes, la carrière d'un fonctionnaire n'est pas liée à son emploi mais peut se poursuivre même si l'emploi est supprimé car le fonctionnaire est titulaire de son grade ; et cette carrière est censée lui assurer une progression de sa rémunération en fonction de son ancienneté, de sa « manière de servir » voire des qualifications supplémentaires acquises, ce qui peut se traduire par un avancement d'échelon mais aussi par des changements de grade, voire de corps (passage à la hors-classe, passage de maître de conférences à professeur, etc.).

À l'inverse, dans une fonction publique d'emploi, on considère que l'agent exerce une activité qui définit exclusivement son rôle : sa situation dépend étroitement de l'emploi qu'il occupe, et en cas de disparition de cet emploi, il n'a plus de garantie. Ce type de situation est très proche de celle des contractuels, y compris en CDI.

## AU SERVICE DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL

Appartenir à une fonction publique de carrière est souvent assimilé à un privilège ; c'est aussi souvent dénoncé comme une source de rigidité bien que le statut ait érigé la mobilité en garantie fondamentale (article 14). Mais en fait, cela correspond à des besoins spécifiques du service public, ceux de continuité, de neutralité et d'indépendance par rapport aux pouvoirs locaux, d'égalité mais également d'adaptabilité. Et cela permet aux fonctionnaires d'exercer leurs missions conformément au principe de responsabilité qui les régit.

Car le statut, qui dépend de la loi et non d'un contrat, signifie que le fonctionnaire n'est pas au service d'un employeur particulier, d'un établissement ou d'une unité de recherche, d'un pouvoir local ou d'un ministre mais bien de l'intérêt général. Cette appartenance à une fonction publique de carrière a aussi une autre finalité, particulièrement prégnante et importante en matière d'enseignement et de recherche : permettre un travail commun efficace parce que l'on appartient à un travailleur collectif, la fonction publique, en charge de cet intérêt général ; à l'inverse d'une fonction publique d'emploi, où l'activité de chacun est appréciée de façon isolée et mise en concurrence avec les autres.

## UN MODÈLE RATIONALISTE

C'est en cela que nous pouvons dire que la fonction publique de carrière est rationaliste, la fonction publique d'emploi, d'inspiration libérale.

Certes ce modèle est bien souvent déformé et se rencontre rarement à l'état pur ; que ce soit pour de bonnes raisons – les particularités de tel ou tel métier ou de tel ou tel corps, comme les enseignants chercheurs – ou à cause du développement des politiques du nouveau management public qui, justement, le sapent par leurs pratiques de gestion et de mise en concurrence des individus et par le développement des contrats. Mais c'est sans aucun doute en s'y référant que l'on pourra le mieux articuler la défense des intérêts des agents et ceux du service public et de ses usagers. ■

*Le statut, qui dépend de la loi et non d'un contrat, signifie que le fonctionnaire n'est pas au service d'un employeur particulier, d'un établissement ou d'une unité de recherche, d'un pouvoir local ou d'un ministre mais bien de l'intérêt général.*

# Les enseignants-chercheurs en quête de considération !

**Des moyens budgétaires d'une autre ampleur que les annonces récentes sont indispensables pour combler le déficit salarial des enseignants du supérieur tant par rapport à leurs collègues de pays comparables qu'au sein de la fonction publique. Et sans attendre, une volonté politique forte doit concrétiser pour le plus grand nombre les perspectives théoriques de carrière.**

Par **PHILIPPE AUBRY**, secrétaire général adjoint,  
et **JEAN MICHEL MINOVEZ**,  
professeur des universités, 22<sup>e</sup> section du CNU,  
membre de la Commission administrative

Personne ne conteste que l'enseignement supérieur et la recherche souffrent d'une dévalorisation des carrières scientifiques. L'état des lieux établi dans notre précédent dossier sur le sujet, en novembre 2015<sup>1</sup>, n'a pas fondamentalement changé malgré l'application du protocole PPCR entre-temps. L'écart salarial des enseignants-chercheurs (EC) avec les autres corps de catégorie A de la fonction publique d'État (FPE) se fait surtout par les rémunérations d'activité autres que le traitement brut (primes, indemnités, heures supplémentaires...), comme le montre l'extrait ci-dessous du tableau des salaires mensuels en euros des fonctionnaires civils de la FPE en 2017<sup>2</sup>.

Le traitement brut moyen des EC, chercheurs et inspecteurs de l'enseignement (ligne 1) est à peine en dessous de celui des corps ENA des juridictions administratives et financières, des corps de juridictions judiciaires, ou d'inspection et de contrôle (ligne 2). Mais la différence sur le salaire total s'élève à environ 2 400 €. Même pour les professeurs d'université (PR) de classe exceptionnelle, elle reste en leur défaveur.

Quant aux maîtres de conférences (MCF) de classe normale, malgré leurs qualifications leur salaire total moyen est en retrait de celui des attachés et des inspecteurs (ligne 3), qui sont des corps de catégorie A type, aux effectifs aussi nombreux que les EC. Pour retrouver dans les salaires perçus

la cohérence des grilles indiciaires respectives, on voit qu'il faut augmenter ces MCF de 1 200 € brut mensuels, et plus encore pour les EC de grades plus élevés.

Notons que, dans l'état actuel des grilles de la fonction publique, de telles augmentations ne peuvent se réaliser uniquement par une revalorisation indiciaire. En effet, le différentiel entre le traitement mensuel brut le plus élevé et celui des PR au sommet de leur corps se limite à 850 € mensuels.

La question de rebâtir les grilles de carrière des EC est néanmoins tout à fait pertinente dans le cadre de missions toujours plus larges et de la reconnaissance du doctorat, notamment pour amener la grille des MCF jusqu'à l'échelle lettre C (heC) et celle des PR à la heF. Elle est d'autant plus d'actualité que le recrutement annoncé par la ministre à hauteur d'au moins 2 smic conduira à ce que le grade de MCF classe normale se déroule sur au plus treize ans, mais en réalité bien moins dans la plupart des cas avec les conditions de reconstitution de carrière existantes.

## DES PERSPECTIVES BOUCHÉES POUR LES MCF

Si l'échelon exceptionnel créé en 2017 offre la possibilité aux MCF de terminer leur carrière à la heB, l'avancement se fait au choix. Non seulement tous les collègues hors-classe n'en bénéficient pas, mais en pratique les établissements n'utilisent pas leur quota. Même les blocages d'avancement à la hors-classe sont fréquents. C'est ainsi que 30 % des MCF, un taux anormalement élevé, partent à la retraite au dernier échelon de la classe normale. La situation a empiré de 2015 à 2018 alors que le protocole >>

**30 % des maîtres de conférences, un taux anormalement élevé, partent à la retraite au dernier échelon de la classe normale.**

	CATÉGORIE	TRAITEMENT BRUT DE BASE	PRIMES ET INDEMNITÉS (Y COMPRIS HEURES SUP.)	SALAIRE BRUT TOTAL
ESR ET ASSIMILÉS DONT : MCF CLASSE NORMALE <sup>3</sup> PR CLASSE EXC <sup>3</sup>	A+	4 000 Env 3 300 Env 5 900	507	4 598 Env 3 800 Env 6 400
INSPECTION, CONTRÔLE, EXPERTISE	A+	4 286	2 581	6 979
ATTACHÉS D'ADMINISTRATION ET INSPECTEURS	A	2 806	1 463	4 334
COMMANDANTS DE POLICE	A	3 511	1 728	5 341

1. [www.snesup.fr/mensuel-n-639-novembre-2015-7440](http://www.snesup.fr/mensuel-n-639-novembre-2015-7440).  
2. « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2019 », p. 528.  
3. « Bilan social ESR 2017-2018 », p. 206.

>> PPCR pose le principe que la carrière d'un fonctionnaire se termine au moins au 2<sup>e</sup> grade. Le SNESUP rappelle cette exigence régulièrement sans que le ministère réagisse.

La ministre elle-même a reconnu le manque de perspectives dans une interview radio début janvier : « *On peut être bloqué sur des postes de MCF et arriver tout en haut des grilles à dix, quinze ans de la fin de carrière.* » Le constat est amer pour les MCF qualifiés aux fonctions de professeur après avoir obtenu l'habilitation à diriger les recherches. « *Les MCF disposent d'un corps de débouché* » : c'était la justification du ministère en 2017 pour ne pas transformer l'échelon exceptionnel des MCF en échelon normal. Cette justification était perfide puisque véhiculant un manque de confiance envers les collègues hors-classe qui ne passent pas PR. Elle s'avère de plus en plus infondée avec les postes qui se raréfient. En 2018, il y a eu 1 778 qualifiés aux fonctions de PR, mais seulement 639 recrutements pour 708 départs à la retraite !

Il est de la responsabilité du ministère de faire cesser cette situation calamiteuse en assurant au sein du corps des MCF des déroulements de carrière normaux et en redonnant des perspectives d'avancement vers leur corps de débouché.

### DES PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ OUBLIÉS

Certes, les corps de la haute fonction publique, aux échelles de rémunération équivalentes aux PR 1<sup>re</sup> classe et PR classe exceptionnelle, n'ont pas été plus considérés (quoique certains l'aient été quelques années plus tôt). Mais une différence sensible les caractérise comparativement à tous les EC : ils bénéficient d'un système indemnitaire sans comparaison aucune avec les montants attribués aux EC (la prime de recherche et d'enseignement supérieur est d'un niveau si faible qu'on peine à s'apercevoir de son versement, quant à la PEDR, elle n'est attribuée qu'à un nombre limité d'EC et sur la base dite « d'excellence »).

Non contents d'être de plus en plus mal rémunérés, les PR subissent les conséquences des politiques d'austérité qui se succèdent. Celles-ci pèsent considérablement sur leur quotidien dans les fonctions spécifiques d'encadrement liées au manque croissant de personnels d'appui à la recherche, d'administratifs et de techniciens. Elles alourdissent leurs tâches du fait de la généralisation des financements sur appels à projets qui augmente les effets de la « managérialisation » de l'enseignement supérieur à laquelle il devient difficile d'échapper (cf. VRS n° 415, p. 21). Aussi, « travailler plus pour gagner moins » touche tout particulièrement les PR comparativement aux différents corps de fonctionnaires à ce niveau de qualification.

Redonner de l'attractivité aux carrières des EC passe impérativement par la mise en place de mesures énergiques de revalorisation compensant les effets délétères de la désindexation des salaires sur les prix ainsi que ceux du tassement de la grille indiciaire, préjudiciable à l'ensemble des EC. Si leur régime indemnitaire était porté au niveau de ce qui est observable chez les « *fonctionnaires appartenant à des corps comparables* », cela ne peut en aucun cas se faire sur la base de la création de primes discriminatoires. Il faut aussi fluidifier les passages entre les corps et entre les grades en mettant fin à un déroulement de carrière qui s'apparente à une course de haies, incertaine et insécurisante. Fusionner les 2<sup>e</sup> et 1<sup>re</sup> classes des PR en fixant le dernier échelon à l'échelle lettre D, obtenir une fin de carrière à l'échelle lettre F en classe exceptionnelle, marqueraient une première étape de revalorisation. ■

## Enseignants de statut 2<sup>d</sup> degré : une des grandes forces de l'ESR

**Environ 20 % des enseignants du supérieur sont de statut 2<sup>d</sup> degré. En contact permanent avec leurs collègues chercheurs, ils confrontent sans cesse leurs enseignements avec l'avancée de la science, afin de transmettre des savoirs et des aptitudes en adéquation avec l'évolution des connaissances.**

Par **RAYMOND GRÜBER**,  
PRAG docteur en chimie théorique à l'UPEM\*

**L**es enseignants titulaires du supérieur sont majoritairement des enseignants-chercheurs, environ 20 % sont des enseignants de statut 2<sup>d</sup> degré. De ce fait, les PRAG et PRCE travaillent tous les jours avec des collègues ayant une activité de recherche, et même avec des collègues chercheurs d'organismes publics de recherche comme le CNRS.

Être enseignant dans le supérieur nécessite aussi de rester en contact avec les évolutions de la recherche. Les savoirs et les aptitudes à transmettre aux étudiants sont en constante évolution, les notions indispensables à acquérir par les étudiants ne sont plus les mêmes qu'il y a dix ans. Il nous faut constamment confronter nos enseignements avec l'avancée de la science.

### COORDINATION AVEC L'ENSEMBLE DES INTERVENANTS

Enseigner dans le supérieur, c'est également renoncer à dispenser l'ensemble de l'enseignement d'une matière à un effectif-classe pendant un an. En effet, un enseignant du supérieur intervient sur une petite partie de sa discipline, et parfois seulement pour un groupe de TP ou TD. Beaucoup plus que dans le secondaire, il doit se coordonner avec l'ensemble des intervenants, d'autant que la plupart des >>

>> filières ne possèdent pas de programme, contrairement au secondaire, à l'exception notable des IUT.

Les enseignants de 2<sup>d</sup> degré sont ainsi une des grandes forces de l'enseignement du supérieur. Leur forte charge d'enseignement leur permet de faire le lien entre toutes les unités d'enseignement où ils interviennent. Ils sont nombreux à prendre des responsabilités administratives, même s'ils sont tout aussi nombreux à faire part d'un manque de reconnaissance morale et financière pour ce travail supplémentaire. Certains évoluent tout

de même vers des fonctions d'encadrement comme celle d'inspecteur pédagogique.

Au-delà de cette charge de travail conséquente, certains enseignants mènent de front des activités de recherche pour préparer un doctorat ou en étant intégré au sein d'une équipe de recherche. Encore une fois, ce type d'activité n'est que trop rarement valorisé par les établissements. La transformation des postes de second degré en MCF, bien que possible, reste trop rare pour que l'investissement dans des activités de recherche permette une évolution de carrière. ■

\* En expérimentation dans une fusion avec l'Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (Ifsttar) appelée université Gustave-Eiffel (UGE).

## Vacations et heures supplémentaires : un travail qui ne vaut pas le smic...

Par **PHILIPPE AUBRY**,  
secrétaire général adjoint

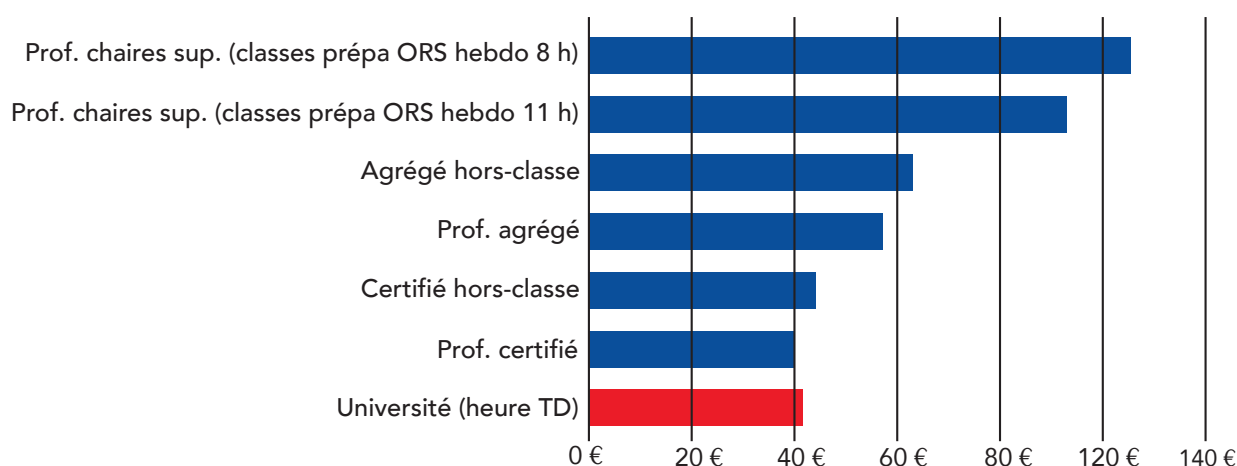
Les obligations réglementaires de service (ORS) des enseignants-chercheurs sont définies sur le principe qu'« une heure de travaux dirigés en présence d'étudiants correspond à 4,2 heures de travail effectif »\*. Le taux brut de l'heure TD dans l'enseignement supérieur étant fixé à 41,41 €, le travail effectif requis est donc rémunéré moins de 10 €

l'heure. Or le taux horaire brut du smic au 1er janvier est de 10,15 € !

Ces dernières années, le SNESUP-FSU a régulièrement dénoncé en comité technique ministériel (CTMESR) la rémunération dérisoire des heures non statutaires et son incohérence avec les taux d'heures supplémentaires dans l'enseignement scolaire (voir graphique). En particulier, une heure d'enseignement d'un professeur de chaires supérieures en classe préparatoire nécessiterait-elle trois fois plus de travail qu'une heure TD d'un collègue en université ? La direction générale des ressources humaines, commune à notre ministère et à celui de l'Éducation nationale, n'a jamais répondu un tant soit peu à nos demandes d'explications et d'ouverture de négociations salariales. N'hésitons pas à boycotter heures complémentaires et vacations pour les obtenir. ■

\* Arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires : [www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020974583](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020974583).

Taux de l'heure supplémentaire d'enseignement (HSE) scolaire vs université (1/1/2020)



# Rémunération de la précarité enseignante : tout est-il acceptable ?

Qu'en est-il du recrutement et de la rémunération des enseignants-chercheurs ?

Entre les postes gelés, l'augmentation des missions et la hausse du nombre d'étudiants, les jeunes docteurs parviennent-ils à trouver une solution professionnelle viable ?

Par **JEAN-LUC GODET**, secteur Non-Titulaires

**P**as de créations de postes d'enseignants-chercheurs (EC). Des postes « gelés » (non ouverts au concours) ou « réfrigérés » (ouverts sur postes d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche, ATER). Pendant ce temps, le nombre d'étudiants augmente ; les missions aussi. Une masse de doctorants attend une solution professionnelle. Les gestionnaires nous disent : « *Nous n'avons pas de postes d'EC titulaires à leur proposer. En solution d'attente et de moindre mal, offrons-leur un poste contractuel enseignant ou EC.* » Depuis la loi LRU de 2007, c'est possible. Avec les financements par projets, ces contrats d'abord limités à la recherche (post-doc) se généralisent maintenant à l'enseignement (PIA3), pour des durées forcément limitées.

## EMPLOIS À PLEIN TEMPS DÉGUISÉS

Mais pour quelles rémunérations ? Si, pour les CDI, une grille généralement calquée sur celle des titulaires (mais sans les primes) permet une relative progression salariale dans la plupart des universités, ce ne peut être le cas des CDD. C'est à l'embauche que le salaire est fixé. Le cas le plus caricatural est celui des CDD enseignant à mi-temps : un service de 192 hTD pour un traitement mensuel brut de 914 € (1<sup>er</sup> échelon des certifiés) ou de 1 054 € (1<sup>er</sup> échelon des agrégés). Alors que le smic brut est de 1 539 €, ce sont souvent là des emplois à plein temps déguis-

*Les revendications d'un grand plan de recrutement massif de titulaires et de revalorisation des grilles salariales sont plus que jamais d'actualité.*

Les CDI connaissent une relative progression salariale dans la plupart des universités, contrairement aux CDD.

sés. Pour un jeune docteur, la tentation d'un tel poste peut en effet être grande afin de pouvoir continuer à faire de la recherche, gratuitement mais avec l'espoir du recrutement ultérieur... La situation est-elle meilleure pour les CDD d'EC ? Alors que les recrutements se font essentiellement parmi d'anciens ATER dont le poste ne peut plus être renouvelé, le salaire qui leur est souvent attribué est celui... d'ATER (2 067 € brut) mais sans la prime de recherche et d'enseignement supérieur dont bénéficient les ATER. C'est donc une régression des revenus qui est proposée à ces jeunes, quand bien même ils ont acquis une expérience dans le métier. À cela s'ajoute le fait qu'une clause propre à l'université peut leur interdire de faire des heures complémentaires, à l'instar de ce qui est réglementaire pour les ATER...

## PRÉCARITÉ ET BAS SALAIRES

L'évolution ainsi tracée est celle que le ministère veut conforter avec la LPPR : précarité et bas salaires, recrutement (non garanti) en tant que titulaires des plus flexibles, à un âge indéterminé et de plus en plus tardif (l'annonce d'un recrutement des MCF à deux fois le smic n'est plus, dans ce cadre, qu'un trompe-l'œil !). Les revendications d'un grand plan de recrutement massif de titulaires et de revalorisation des grilles salariales sont plus que jamais d'actualité. Mais sans attendre, dans les universités, le meilleur moyen d'empêcher la gangrène de la précarité est de la faire payer le plus cher possible ! Aussi, exigeons dès aujourd'hui pour les contractuels :

- pas de recrutement en CDD d'anciens ATER ou d'anciens CDD qui s'accompagnerait d'une baisse des revenus (ce qui impose un indice de rémunération compensant la disparition de primes) ;
- prise en compte de l'ancienneté en CDD lors de son renouvellement, en référence à la grille salariale des CDI ;
- indemnité de fin de CDD égale à 10 % au minimum de la rémunération brute totale versée durant le contrat, à l'instar de ce qui se passe dans le privé (article L. 1243-8 du Code du travail) ;
- refus des contrats de mission scientifique prévus par la LPPR et transformation en CDI des contractuels qui assurent une mission permanente de l'université. ■



© Pigeols

# Revalorisation : le leurre de l'indemnitaire...

Les promesses récentes des ministres Vidal et Blanquer de revalorisation des traitements des personnels de l'éducation et de l'ESR portent presque uniquement sur la partie indemnitaire (primes) et ne répondent pas au déclassement salarial que nous subissons. L'exigence de revalorisation – tous corps confondus – des grilles indiciaires dans l'ESR et la revendication d'une hausse des primes et indemnités existantes pour atteindre la parité avec les autres ministères, préalable à leur intégration immédiate dans le traitement, restent aussi d'actualité.

Par **LES ÉLUS FSU AU COMITÉ TECHNIQUE**

de l'université Grenoble-Alpes

## POLITIQUE INDEMNITAIRE : LUTTER CONTRE LA LOGIQUE D'INDIVIDUALISATION DES RÉMUNÉRATIONS

Nos élus dans les comités techniques (CT) font le constat que la politique indemnitaire mise en œuvre selon une logique d'individualisation des rémunérations est devenue un arsenal managérial à la main des hiérarchies locales pour accroître la subordination des agents.

Lors de la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans les universités, l'opposition à ces logiques s'est articulée sur plusieurs plans :

- la répartition des enveloppes indemnitaires entre l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise s'appuyant sur une cartographie ministérielle définissant des groupes) et le CIA (complément indemnitaire annuel qui tient compte de « l'engagement » et de la « manière de servir ») ;
- la définition et la pondération des critères donnant lieu au versement de la prime IFSE :
  - encadrement, coordination, pilotage et conception ;
  - technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
  - sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de poste au regard de leur environnement.
- la mise en œuvre d'une cartographie locale des emplois transparente pour les agents donnant lieu à la définition de critères ;
- la reconnaissance de décalages « corps/

*La politique indemnitaire mise en œuvre selon une logique d'individualisation des rémunérations est devenue un arsenal managérial à la main des hiérarchies locales pour accroître la subordination des agents.*



Plutôt qu'une revalorisation des carrières et des traitements, c'est une régression qui s'annonce pour la majorité des enseignants-chercheurs.

© Pixabay

fonctions » éventuels et leur prise en compte dans la politique indemnitaire.

### L'EXEMPLE DE L'UNIVERSITÉ GRENOBLE-ALPES

À l'UGA, l'opposition massive des agents au versement d'un CIA et la revendication de primes égales pour tous a amené une focalisation des discussions sur les critères d'éligibilité à l'IFSE (la direction renonçant à la mise en place du CIA), et en second lieu sur la répartition interne des enveloppes indemnitaires.

Dans ce contexte, il s'est agi pour les élus FSU :

- de privilégier l'attribution de primes « socles fonctions usuelles » les plus élevées possibles pour tous les agents ;
- de limiter la part de l'indemnitaire versée sur critères ;
- de faire reconnaître les décalages « corps/fonctions » et, en parallèle d'un plan de requalification/repyramidage des emplois et de promotion des agents, d'attribuer l'enveloppe indemnitaire en priorité à l'ensemble des agents de catégorie C ;
- d'obtenir la transparence sur les postes ouvrant droit à primes.

Les mesures de limitation du nombre de critères retenus (reconnaissance des fonctions nécessitant une technicité particulière et d'encadrement), de reconnaissance des décalages « corps/fonctions », et de hausse des primes socles – en priorité pour les catégories C –, bien que positives, restent limitées : les sommes attribuées pour tenir compte du décalage « corps/fonctions » sont très faibles au regard de celles destinées à la reconnaissance des fonctions d'encadrement ; de plus, le plafond des primes des C n'atteint jamais le montant socle des B pour des tâches identiques.

*Ces politiques indemnitaires accroissent les différences entre personnels titulaires et contractuels, le plus souvent oubliés des politiques indemnitaires.*

En tout état de cause, ces mesures ne suffisent pas à contrer les processus de différenciation au sein d'un même corps et a fortiori d'une catégorie à l'autre. Les écarts se creusent entre les personnels au sein d'une même catégorie au bénéfice de « super-encadrants » dont les primes mensuelles planchers s'élèvent à 1 300 € (non plafonnées). Les grilles proposées par l'administration ont, en conséquence, été rejetées par les élus au CT.

Outre le fait que la mise en place du RIFSEEP s'effectue à moyens constants (donc potentiellement financée par des gels de postes), ses conséquences sont négatives sur les collectifs de travail (inégalité de traitement des agents, concurrence entre collègues, opacité des attributions) et sur les organisations : l'allocation prioritaire de primes sur des critères d'encadrement au détriment de la technicité est, sauf cas très exceptionnels, de nature à figer les organigrammes, à freiner la mobilité des personnels au sein de l'université et entre universités, en un mot à fossiliser l'organisation. Enfin, ces politiques indemnitaires accroissent les différences entre personnels titulaires et contractuels, le plus souvent oubliés des politiques indemnitaires...

### ET POUR LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ?

Si les enseignants-chercheurs (EC) sont aujourd'hui touchés par la logique d'individualisation des rémunérations, pour la grande masse des EC, l'indemnitaire c'est l'indigence. Seule une minorité bénéficie de la PEDR (environ 13 % en rang B et 36 % en rang A, incluant les hospitalo-universitaires – « Bilan social 2018 » du MESRI). La définition de son montant et de ses critères d'attribution reste néanmoins un enjeu : faut-il différencier son montant et selon quels critères, ou au contraire attribuer une prime identique à tous ses bénéficiaires, qu'ils soient MCF, MCF-HDR, PR ? La consultation du site ministériel [www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cnu\\_PEDR.htm](http://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cnu_PEDR.htm) révèle la très grande disparité des politiques d'établissement, consacrant là encore l'inégalité de traitement des agents selon leur université d'affectation.

Les propositions d'individualisation salariale des groupes de travail sur la LPPR laissent entrevoir une généralisation du modèle et des logiques à l'œuvre avec le RIFSEEP dont les conséquences négatives sont avérées. Bien loin d'une revalorisation des carrières et des traitements, c'est une régression qui s'annonce pour la majorité des enseignants-chercheurs. ■

### APPRENTISSAGE : UN COIN DANS L'ÉGALITÉ DES RÉMUNÉRATIONS

Le développement de l'apprentissage dans l'ESR est une priorité gouvernementale. Les ressources supplémentaires ainsi captées par des universités sous-dotées et une réelle appétence d'étudiants en quête de formations diplômantes mais rémunérées ne doivent pas masquer les inégalités générées par des différentiels de rémunération pouvant être conséquents.

L'encadrement d'apprentis en entreprise, bien mieux rémunéré que le suivi de stagiaires ou même que les heures complémentaires, l'attribution de surprimes pédagogiques par des CFA « payeurs » se voulant du coup « décideurs » engendrent autant de politiques indemnitaires – invisibles dans les bilans ministériels – que d'établissements.

Au-delà de l'exigence de transparence, quels garde-fous ?



# Subvertir la PEDR en pratique, l'exemple du CNU 19

**Le taux de dépôt de demandes de PEDR très faible de la section 19 du CNU méritait une réflexion sur la manière d'amener les professeurs et maîtres de conférences à déposer une candidature. Un groupe de travail a donc été constitué, qui a abouti à l'adoption de deux principes.**

Par **FABRICE GUILBAUD**, ex-2<sup>e</sup> vice-président du CNU 19, ex-VP de la CP-CNU, membre de la section SNESUP de l'UPJV, Amiens

En 2016, prise en étau entre l'ex-prime d'excellence scientifique et l'autocensure des collègues, la section 19 du CNU (sociologie et démographie, mandat 2016-2019) a procédé à l'examen de 83 demandes de PEDR en appliquant les quotas. Il s'agissait de classer un collègue sur deux dans le 3<sup>e</sup> groupe (ex-« C »), ce qui semblait profondément injuste, tant le niveau des candidatures était bon et tant les différences entre le 2<sup>e</sup> et le 3<sup>e</sup> groupe étaient parfois ténues. Le taux de dépôt de demandes de PEDR était alors très faible et moitié moins important que dans certaines disciplines. Cette session fut très difficile pour les membres de la section et son bureau, l'écoeurement collectif était important et certains disaient même ne plus vouloir siéger.

## INCITATION À DÉPOSER UN DOSSIER

Un groupe de travail a donc été constitué et la section 19 a adopté deux principes à la suite de ses conclusions : d'une part, inciter le maximum de collègues à déposer un dossier, afin d'élargir la population donc les possibilités d'avis classés dans les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> groupes ; d'autre part, appliquer un principe de priorité pour les dossiers qui reviennent en seconde demande.

Après une nette hausse en 2017, la section enregistre une baisse du nombre de dossiers déposés en 2018 dans le collège A. Mais la hausse est constante dans le collège B. L'incitation à déposer un dossier fonctionne (*voir tableau*). Selon les données du ministère, le taux de dépôt des EC de la section 19 est passé de 9 % en 2016 à 17 % en 2019 (toutes sections confondues, il était de 12 % en 2016 et de 13 % en 2019). En trois ans, le CNU 19 a rattrapé les proportions mesurées dans les disciplines des sciences dures. En pratique, cela consiste à passer « par le haut et par le bas » : en informant les communautés scientifiques via les associations professionnelles nationales, en demandant aux membres du CNU d'inciter les collègues de leur département, composante, laboratoire à franchir le pas de la demande.

## DOSSIERS EN REDEMANDE CLASSÉS DANS LES 1<sup>ER</sup> ET 2<sup>E</sup> GROUPES

Chaque année, il apparaît que tous les dossiers évalués positivement ne peuvent obtenir un « A ». A contrario, de nombreux dossiers classés « C » le sont par défaut de place dans les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> groupes. La liste des dossiers évalués A dans un premier temps, mais classés B dans un second temps faute d'un nombre suffisant de places en A, est alors conservée pour l'année suivante. Une liste du même type est établie et conservée pour les dossiers évalués B, mais classés C. A condition que les collègues candidatent à nouveau, une priorité est donnée à ceux qui n'avaient pas pu être retenus l'année précédente dans le groupe correspondant à l'avis obtenu en première évaluation. Les redemandes sont a priori classées dans les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> groupes. Concrètement, en 2018 puis 2019, tous les dossiers de maîtres de conférences qui ont été déposés une seconde fois (27 sur 73 en 2018 et 30 sur 89 en 2019) ont été classés dans les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> groupes. Si on prend l'exemple de 2019, il y avait 18 places dans le 1<sup>er</sup> groupe, 27 dans le 2<sup>e</sup> et 44 dans le 3<sup>e</sup> ; les 30 redemandes ont été interclassées parmi ces 45 places des 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> groupes. Dans un second temps, la section a évalué les 59 néodemandes et a sélectionné parmi elles 15 dossiers qui ont pu intégrer le 2<sup>e</sup> groupe. S'agissant des PR, le constat est presque le même, les dossiers en redemande ont tous été classés dans les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> groupes à l'exception de deux qui avaient pour caractéristique de présenter des volets production et encadrement lacunaires voire vides.

En adoptant les deux principes énoncés en 2017, nous avons graduellement augmenté la proportion des collègues bénéficiaires de la PEDR. Ce faisant, il nous semble que la prime est ainsi partiellement vidée de sa logique originelle d'excellence qui la réserverait à quelques-uns au profit d'une logique de distribution plus large qui permet de se rapprocher davantage d'une prime fonctionnelle. ■



Deux principes : inciter le maximum de collègues à déposer un dossier, donner la priorité aux dossiers qui reviennent en seconde demande.

**En trois ans, le CNU 19 a rattrapé les proportions mesurées dans les disciplines des sciences dures.**

## NOMBRE DE DOSSIERS DÉPOSÉS

CORPS	2016	2017	2018	2019
MCF	33	63	73	89
PR	50	76	57	54
<b>TOTAL</b>	83	139	130	143