

Gagnons une autre politique salariale

Depuis près de deux ans, le gouvernement et les employeurs ont demandé à une grande partie des salariés, particulièrement celles et ceux de la « première ligne », de fournir des efforts exceptionnels pour assurer la continuité de leur activité professionnelle. Elles et ils sont souvent soumis à une surcharge de travail, directement due à une demande plus forte dans un contexte de sous-effectif, par exemple dans les hôpitaux, ou du fait de modalités d'exercice plus chronophages et exigeantes, comme par exemple pour les enseignants, qu'il faut en plus concilier avec des conditions de vie rendues plus compliquées par la crise sanitaire. Malheureusement, tous ces efforts n'ont guère été suivis d'une reconnaissance financière. Le gouvernement, l'administration et les entreprises usent de manœuvres dilatoires pour ne pas s'engager vers un monde d'après qui valorise l'utilité sociale du travail et où chaque salarié-e dispose de quoi vivre dignement. C'est dans ce contexte qu'ont surgi de nombreuses mobilisations dans divers secteurs professionnels, mettant en lumière le problème salarial dans notre pays et l'invitant dans la campagne électorale. Le premier texte de ce dossier insiste sur le besoin d'une augmentation salariale qui s'inscrive dans une perspective post-crise sanitaire de reconnaissance sociale des métiers et qui ne laisse pas de côté les agents de la fonction publique une fois de plus sous le faux prétexte du coût budgétaire.

Les articles suivants du dossier se focalisent sur l'enseignement supérieur où, malgré les campagnes de communication ministérielles, le compte n'y est pas pour des enseignants toujours en surchauffe. Ils traitent de la rémunération des diplômés en général et de la situation des docteurs dans le monde académique ; ils abordent également la rémunération des agents non titulaires qui sont en premier lieu exposés aux recherches d'économies des établissements qui gèrent l'austérité budgétaire, le nouveau régime indemnitaire des enseignants-chercheurs avec des travers spécifiques s'ajoutant à ceux communs aux politiques de revalorisation indemnitaire, les inégalités salariales entre femmes et hommes, sur la base d'informations chiffrées récentes, et les actions syndicales pour remédier, et enfin les revendications salariales portées par le SNESUP, qui sortent de la logique délétère de la concurrence et à même d'attirer les jeunes vers notre métier. ■

Dossier coordonné par **PHILIPPE AUBRY, RAYMOND GRÜBER,**
ANNE ROGER et **STÉPHANE TASSEL**

Augmenter les rémunérations : oui, et aussi dans la fonction publique

« Tous favorables à une augmentation des salaires », disent certains journalistes à propos des candidats à l'élection présidentielle à venir. Voire... Quant à l'augmentation de la valeur du point d'indice, qui détermine le niveau des traitements dans la fonction publique, les propos sont « réservés », quand ils ne sont pas radicalement opposés...

Par **MICHEL MARIC**,
membre de la commission administrative

Nombre de journalistes le disent en ces termes : « Tous les candidats à la présidentielle (ou presque !) sont favorables à une augmentation des salaires. » Voire... Car certains candidats se prononcent en faveur d'une augmentation du pouvoir d'achat, nuance, évoquant aussitôt les impôts ou les cotisations sociales qu'il faut baisser pour augmenter le pouvoir d'achat, ou les taxes qu'il faut supprimer... et aussitôt les postes de fonctionnaires qu'il faut réduire. Opposant ainsi d'emblée services publics (trop coûteux) et pouvoir d'achat dans le privé (trop faible). Comme si ces deux grandeurs s'opposaient.

DÉBROUILLEZ-VOUS

Les représentants du candidat Macron font comme si le sujet des augmentations de salaires ne concernait en rien l'État, tel Richard Ferrand, président de l'Assemblée nationale, pour justifier une impossible augmentation du smic : « Ça n'est pas l'État qui fixe les salaires. Les syndicats ont raison d'agir pour que le travail soit mieux payé. Donc, syndiquez-vous. Syndiquons-nous ! »¹ Dit autrement, salariés de toutes branches, débrouillez-vous avec vos employeurs...

Le propos peut surprendre dans la bouche de la macronie mais son discours initial des premiers de cordée n'est plus audible depuis la crise sanitaire. Surtout si l'on ajoute l'accroissement des inégalités, jusque pendant la pandémie : « La fortune des milliardaires dans le monde a plus augmenté en 19 mois de pandémie qu'au cours de la dernière décennie », soulignait Oxfam récemment².

Que l'on envisage l'utilité sociale du travail, la reconnaissance sociale que traduit une rémunération, et les voilà mal à l'aise, fébriles...

1. Richard Ferrand, France Inter, la matinale, 27 janvier 2022.
2. Oxfam, rapport 2022, « Les inégalités tuent », et communiqué de presse du 17 janvier 2022 : « Dans le monde d'après, les riches font sécession » : www.oxfamfrance.org/rapports/dans-le-monde-d-apres-les-riches-font-secession.

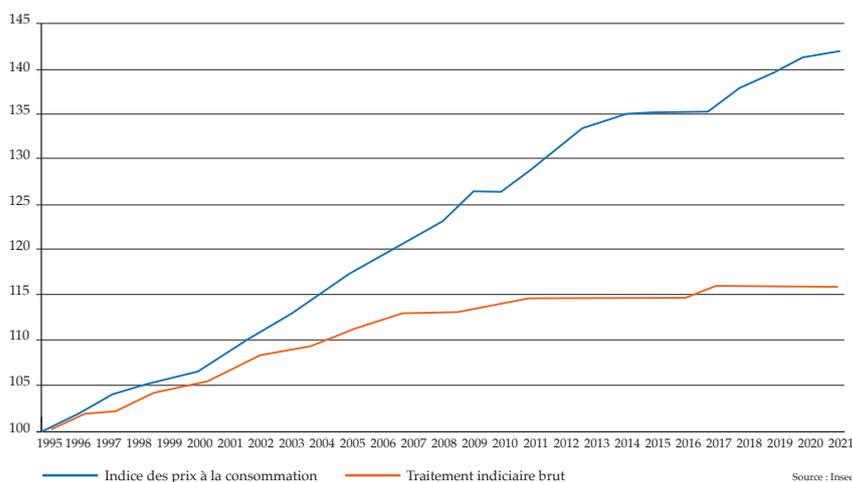
Pour la macronie, les salaires sont liés à l'effort individuel, au mérite, à la compétence... Mais que l'on envisage l'utilité sociale du travail, et les voilà mal à l'aise. Que l'on s'interroge sur la reconnaissance sociale du travail que traduit une rémunération, et les voilà fébriles. Que l'on parle besoins sociaux ou sociétaux auxquels répondent certains emplois, et il n'y a plus personne. Car comment justifier, en effet, que les métiers de communication ou de gestion soient souvent si bien rémunérés, alors que nombre de personnels de l'éducation ou de la santé, des personnels d'Ehpad, perçoivent une rémunération avec laquelle ils n'arrivent même plus à vivre dignement ? C'est bien cette seconde perspective, associant reconnaissance sociale et rémunération, qui s'impose désormais dans les esprits. Y compris auprès de « gestionnaires de ressources humaines ».

POINT D'INDICE : LE TOUR DE PASSE-PASSE

Dans ce contexte, le discours concernant la fonction publique évolue à la marge. Comme l'a maintes fois souligné le SNESUP-FSU, il faut débloquent le point d'indice de la fonction publique, pour rendre de l'attractivité aux métiers publics, y compris dans l'ESR : près de deux mois de salaire par an ont été perdus depuis 2010 (et 29 % depuis 1983 !).

Pour ne pas augmenter ce point d'indice, l'argument est toujours le même. Il a beau avoir été usé jusqu'à la corde par Olivier Dussopt et Amélie de Montchalin au cours des cinq dernières années, il reste toujours aussi faible. Et très malhonnête. Il consiste, par un tour de passe-passe, à mêler valeur absolue et valeur relative sur l'air de « rendez-vous compte : 1 % d'augmentation du point d'indice, c'est 2 milliards d'euros. Ce ne serait que quelques euros sur le bulletin de paie mais un coût énorme pour les finances publiques ». Oui, mais non ! Car 1 %, c'est 1 %. Et une augmentation de 1 % du point d'indice, c'est bien moins de 0,5 % pour le budget de l'État, et même bien moins de 1 pour 1 000 de la richesse produite tous les ans. Alors toute la question est plutôt : que fait-on de cette croissance des richesses qui se répercute en recettes sur le budget de l'État ? À quelles autres dépenses affecte-t-on ces nouvelles richesses créées ? On ne parlera que des 40 milliards du CICE (20 fois, donc, les 2 milliards précédemment évoqués !), sans même évoquer son coût cumulé. Cela s'appelle un « arbitrage »... Au mépris de toute reconnaissance sociétale. ■

ÉVOLUTION DU TRAITEMENT BRUT ET DU COÛT DE LA VIE DEPUIS 1995 (INDICE 100)



Les bas salaires des agents non titulaires

Avec l'autonomisation budgétaire des universités mise en place depuis une quinzaine d'années, on assiste à la multiplication des contrats précaires, qui prennent des formes diverses mais toujours au détriment des personnels concernés en matière de rémunération.

Par **ÉRIC PELLET** et **GILLES TABOURDEAU**,
coresponsables du secteur Agents non titulaires

En tant que services publics, l'enseignement supérieur et la recherche ne devraient employer que des fonctionnaires pour assurer leurs missions. Depuis la LRU et l'autonomisation budgétaire des universités à la fin des années 2000, on assiste à la multiplication des types de contrats précaires ; mouvement qui va vraisemblablement s'accroître avec la mise en œuvre de la LPR. Ces réformes successives dérèglent l'emploi universitaire en permettant aux établissements de s'affranchir des grilles indiciaires de la fonction publique. Les références en matière de salaires éclatent, la course au moins-disant salarial est lancée.

Parmi ces contrats temporaires, il faut distinguer les contrats cadrés nationalement (ATER, doctorant-es, maître-ses de langue...) et les contrats locaux (type « LRU »). Seuls les premiers ont une rémunération définie statutairement ; pour les seconds – et c'est leur finalité –, le montant de la rémunération est fixé par les « employeurs » locaux, établissement ou organisme de recherche.

Pour les contrats cadrés, les salaires atteignent rarement 1 700 € net par mois. Un-e ATER perçoit 1 690 € net, auxquels s'ajoute une prime annuelle de 1 260 €. Un-e maître-sse de langue est rémunéré-e 1 560 € net (indice majoré 417) pour 192 heures de cours. Tout au bas de l'échelle, les lecteurs-répétiteurs, qui assurent 300 heures de TP, sont rémunérés au smic, soit 1 231 € net par mois en 2021.

CONTRATS DOCTORAUX

Les nouveaux contrats doctoraux, depuis septembre 2021, fixent le salaire à 1 866 € brut, soit environ 1 460 € net, les contrats signés avant cette date sont restés à 1 758 € brut, soit 1 400 € net. Pour les contrats Cifre (financement État-entreprise), le salaire versé est de 1 957 € brut, soit environ 1 500 € net.

Le SNESUP demande la revalorisation de tous les contrats doctoraux à 2 300 € brut, ainsi qu'une revalorisation en conséquence des contrats d'ATER.

S'agissant des contrats non cadrés, par définition, la rémunération est fixée par l'établissement à la signature du contrat. Le SNESUP demande l'alignement des salaires des contractuels sur les échelles indiciaires des titulaires : certaines sections ont réussi à le faire voter en CT. C'est ce vers quoi il faut tendre par justice et pour éviter le « dumping social » en interne.



© Pixabay

Concernant les contrats de recherche et notamment les postdocs, la rémunération est variable selon les organismes et les domaines de recherche. La moyenne se situait en 2021 autour de 2 350 € brut, soit 1 800 € net. Faut-il rappeler que ce revenu net rémunère un-e jeune chercheur-se de niveau bac + 9, voire bac + 12 ?

PERSONNELS VACATAIRES

Outre les contrats précaires des agent-es non titulaires, les universités françaises font reposer une importante part de leurs missions sur les personnels vacataires. Ces intervenant-es extérieures sont à ce jour rémunéré-es 40,91 € brut de l'heure de TD. En termes d'heures travaillées (4,2 heures travaillées/heure de TD selon le calcul officiel), leur rémunération se situe en dessous de 10 €, soit en dessous du smic horaire (10,57 € au 1^{er} janvier 2022). Ainsi, un-e vacataire microentrepreneur-se (statut encouragé par un certain nombre d'universités...) qui assure 192 heures de TD (en plus, bien sûr, des 900 heures de son activité principale) perçoit pour ce travail 7 200 € par an, soit 600 € net par mois... Et cela sans aucun droit aux congés ni aux indemnités de licenciement.

Le SNESUP-FSU revendique que le tarif horaire de l'heure complémentaire, qui est la référence pour le paiement des heures de vacation, corresponde au salaire horaire moyen des titulaires, affecté du coefficient de 125 %, soit environ 125 € net de l'heure.

Alors que l'ESR concentre 39,2 % de l'emploi contractuel de la fonction publique d'État et que 30 % des enseignant-es-chercheur-ses sont non titulaires, il y a urgence à endiguer la contractualisation des personnels dans les universités afin de mettre fin à une exploitation scandaleuse de la précarité dans l'ESR. ■

Un-e vacataire microentrepreneur-se qui assure 192 heures de TD perçoit en moyenne 600 € net par mois, pour un équivalent temps plein...

Il y a urgence à endiguer la contractualisation des personnels afin de mettre fin à une exploitation scandaleuse de la précarité dans l'ESR.

Salaires des diplômés de master et de doctorat dans le privé et dans la fonction publique académique

À l'université, 110 800 étudiants ont été diplômés de master (hors enseignement) et 36 % d'entre eux ont poursuivi ou repris des études dans les trente mois suivants. Que perçoivent ces diplômés de niveaux master et doctorat une fois sur le marché du travail ?

Par **HERVÉ CHRISTOFOL**, membre du bureau national

Dans l'émission « Partie de campagne », le rendez-vous politique de TF1 pour la présidentielle, le journaliste François Lenglet a affirmé qu'« aujourd'hui, un jeune diplômé d'une grande école française gagne 5 000 € net par mois après quelques années d'expérience, et ce avant 30 ans ». Interrogé par les journalistes de la cellule CheckNews de *Libération*, François Lenglet explique s'être appuyé sur les données d'anciens élèves de HEC et de Polytechnique...¹ Sur son site, HEC affiche, en effet, un salaire moyen à la sortie de l'école de 60 000 €, soit 5 000 € par mois, et 107 000 € par an après trois ans. Quant aux anciens étudiants de l'École polytechnique, ils sont rémunérés, en moyenne, 55 000 € par an, ou 59 500 € brut par an primes comprises.

Mais qu'en est-il du salaire des autres diplômés de niveau master dont les enseignants, et de niveau doctorat dont les enseignants-chercheurs ?

CONJONCTURE MOINS FAVORABLE EN 2020

Selon une note du SIES², en 2018, 110 800 étudiants ont été diplômés de master (hors enseignement) à l'université et 36 % d'entre eux ont poursuivi ou repris des études dans les trente mois suivants. Parmi ceux qui sont entrés dans la vie active, 90 % occupent un emploi au 1^{er} décembre 2020. Comparativement aux diplômés en 2017, ils rencontrent une conjoncture moins favorable du marché du travail en 2020, du fait de la crise sanitaire. Mais malgré un taux d'insertion professionnelle à dix-huit et trente mois après l'obtention du diplôme, et mesuré le 1^{er} décembre 2020, en légère baisse de respectivement 1 et 2 points, la qualité des emplois occupés, dès dix-huit mois après l'obtention du master, et le niveau de satisfaction exprimée par les diplômés à l'égard de leur emploi à trente mois sont stables. Pour les masters enseignement, l'insertion de 98 % des diplômés, à dix-huit comme à trente mois, s'explique par un accès rapide et généralisé aux carrières de l'enseignement (à trente mois,

93 % travaillent à temps plein et 95 % ont un emploi de catégorie cadre ou professions intermédiaires).

LES MCF RECRUTÉS À 34 ANS EN MOYENNE

En 2018, le salaire net mensuel médian des diplômés de master (hors enseignement) en emploi au 1^{er} décembre 2020 s'élève, avec les primes, à 2 080 €, mais varie suivant les domaines disciplinaires entre 1 750 € en lettres, langues et arts et 2 200 € en droit, économie, gestion. À trente mois, les diplômés de master enseignement recrutés par le MEN perçoivent une rémunération nette mensuelle médiane inférieure de plus de 300 € net à celle de leurs homologues diplômés de master hors enseignement. Trois ans après leur recrutement, les enseignants de statuts 1^{er} et 2^d degrés au 3^e échelon, certifiés avec l'indice 448 ou agrégés avec l'indice 513, n'ont un salaire que de respectivement 2 099,34 € et 2 403,93 € brut mensuels, et à 30 ans au 5^e échelon ils atteignent respectivement des salaires de 2 230,55 € et 2 713,21 € brut mensuels.

Quant aux enseignants-chercheurs, à 30 ans, ils ne sont pas encore recrutés puisque l'âge moyen d'entrée dans le corps des maîtres de conférences est de 34 ans en moyenne. S'ils sont en contrat doctoral, en première inscription depuis le 1^{er} septembre 2021, ils touchent 1 866 € brut par mois. Ce traitement doit être revalorisé jusqu'en 2025 pour atteindre 2 300 € brut mensuels mais cette revalorisation ne s'applique qu'aux nouveaux inscrits. En 2016, 14 500 docteurs ont été diplômés. En 2017, un an après leur soutenance, 87,5 % des docteurs diplômés ont un emploi, et en 2019, trois ans après leur soutenance, le taux d'insertion des docteurs diplômés en 2016 s'élève à 92,8 %, et 95 % d'entre eux occupent un emploi de niveau cadre à temps plein. La *Note du SIES* relève cependant que seul un docteur sur deux occupe un emploi stable un an après sa soutenance et seulement deux sur trois, trois ans après. Ainsi les emplois des jeunes docteurs sont encore rarement à durée indéterminée. Et c'est le secteur académique³ qui précarise le plus les docteurs puisque 55 % des docteurs occupant un emploi dans le secteur académique ont signé un contrat à durée déterminée, notamment en postdoctorat, contre 30 % des

Seul un docteur sur deux occupe un emploi stable un an après sa soutenance et seulement deux sur trois, trois ans après.

1. Publié le 18 janvier 2022 à 20 h 48 : https://s.42l.fr/Q_eF9VJL.

2. *Note Flash* du SIES n° 29, décembre 2021, parue le 16/12/2021 : <https://s.42l.fr/3rG6jWxg>.

3. Le secteur académique désigne les établissements d'enseignement supérieur et de recherche et les organismes et instituts de recherche, qu'ils soient publics ou privés.



© École polytechnique - J. Barande

docteurs travaillant dans le public hors secteur académique. Cette proportion est de 8 % pour les docteurs employés dans les entreprises.

DE FORTES VARIATIONS ENTRE LES DISCIPLINES

Pour les postdoctorats en contrat avec des opérateurs du MESRI, la rémunération ne devrait pas être inférieure à 2 146 € brut pour les contrats conclus à partir 6 novembre 2021⁴ et de 2 271 € brut pour ceux signés après le 1^{er} septembre 2022.

Selon l'enquête du MESRI⁵, le salaire net médian des docteurs diplômés en 2016 s'élève, trois années après leur soutenance, à 2 450 € mensuels, avec de fortes variations entre les disciplines puisqu'il se monte à 2 750 € en mathématiques et leurs interactions et à 2 150 € en sciences sociales, sociologie, démographie ; 47 % de la cohorte de 2016 exerce un emploi dans le secteur académique, 15 % dans le service public hors ESR, 19 % dans la R&D du secteur privé et 19 % dans le secteur privé hors R&D.

PAS DE DIFFÉRENCE DE QUALIFICATION ENTRE LE MASTER ET LE DOCTORAT

Un maître de conférences nouvellement recruté et reclassé au 3^e échelon (dans le cas où il lui est reconnu une ancienneté de trois années pour sa thèse et de trois années pour ses post-

docs) gagnera 2 736,64 € brut chaque mois (hors primes). C'est 54 % du salaire de sortie d'un diplômé de HEC ou de Polytechnique et c'est seulement moins du tiers de celui que ceux-ci perçoivent après seulement trois années d'expérience professionnelle, c'est-à-dire au stade d'un néo-postdoc...

Relevons que ni le protocole PPCR ni la LPR n'ont permis de revaloriser les grilles des enseignants-chercheurs pour tenir compte de la différence de qualification entre le diplôme de master et le diplôme de doctorat. Seule la durée de l'expérience professionnelle peut être prise en compte pour reclasser les néo-recrutés à un échelon plus élevé. Et les dix années d'écart entre l'âge moyen de recrutement des enseignants et des enseignants-chercheurs ne permettent pas à celles et ceux qui demeurent maîtres de conférences de rattraper la différence de cumul de rémunération avec les agrégés de statut 2^d degré au cours de leur carrière.

In fine, en 2022, ce n'est qu'à l'issue d'une carrière complète, à 60 ans passés, que professeurs des universités seconde classe, maîtres de conférences à l'échelon exceptionnel de la hors-classe, professeurs agrégés classe exceptionnelle atteignent l'indice 1067 (B3), en fin de grille, soit une rémunération brute mensuelle de 4 999,99 €. ■

Un maître de conférences nouvellement recruté et reclassé au 3^e échelon gagnera 54 % du salaire de sortie d'un diplômé de HEC ou de Polytechnique.

4. Arrêté du 4 novembre 2021 relatif à la rémunération des agents bénéficiaires du contrat postdoctoral de droit public prévu à l'article L. 412-4 du Code de la recherche.

5. Note d'information du SIES, n° 9, septembre 2021, « Une insertion et des conditions d'emploi des docteurs plus favorables pour les diplômés de 2016 par rapport à ceux de 2014 » : <https://s.42l.fr/fiUkKqDe>.

Vers un affaïssissement de la part de l'indiciaire dans les salaires de l'ESR

Alors que la LPR, et notamment le nouveau régime indemnitaire pour les enseignants-chercheurs et les chercheurs (Ripec), va venir bouleverser les équilibres entre la part indiciaire et la part indemnitaire de leur rémunération comme le Rifseep a pu le faire pour les personnels ITRF, nous vous proposons dans cet article de faire un bilan et de voir les perspectives d'évolution des salaires dans l'ESR.

Par **PHILIPPE AUBRY**, secrétaire général adjoint,
et **RAYMOND GRÜBER**,
coresponsable du secteur Situation des personnels

À terme, le poids de l'indemnitaire devrait dépasser les 25 % chez les enseignants-chercheurs.

Selon le dernier bilan social du ministère, le salaire mensuel brut moyen des ingénieurs et personnels techniques, de recherche et de formation (ITRF) s'élevait à 2 681 € par mois, celui des enseignants du 2^d degré à 4 289 € par mois et celui des enseignants-chercheurs à 4 773 € par mois. Derrière cette moyenne, se cachent de grandes disparités, notamment au niveau de la ségrégation des corps et de la part de l'indemnitaire (comprenant primes, heures complémentaires et indemnités statutaires) dans le salaire. Nous pouvons notamment constater qu'en 2019, un ingénieur de recherche (IR) gagne en moyenne 300 € par mois de plus qu'un maître de conférences (MCF), et ce alors que le traitement indiciaire de base des MCF est de 300 € supérieur à celui des IR. Cette différence peut s'expliquer par la forte part des primes chez les IR qui représentent environ 25 % de leur salaire, alors qu'elles représentent moins de 8 % du salaire chez les MCF.

POLITIQUE INÉGALITAIRE DES PRIMES

Pour compenser l'érosion du pouvoir d'achat des personnels enseignants du supérieur, à la suite des multiples gels du point d'indice depuis une dizaine d'année, et pour renforcer l'attractivité en berne des métiers de la recherche, plutôt que de logiquement dégeler le point d'indice, le ministère a décidé d'étendre la politique inégalitaire des primes qu'il avait mise en place pour les personnels ITRF. Le pouvoir d'achat s'était tellement érodé que le ministère a été obligé de publier un décret le 11 décembre 2021 créant une indemnité différentielle pour les MCF débutants qui avaient un salaire inférieur à deux smic.

Si le Ripec prévoit bien une augmentation de la prime statutaire des enseignants-chercheurs graduellement jusqu'en 2027, en lieu et place d'une augmentation de la grille indiciaire, il met en place un régime inégalitaire de primes fonctionnelles et individuelles qui

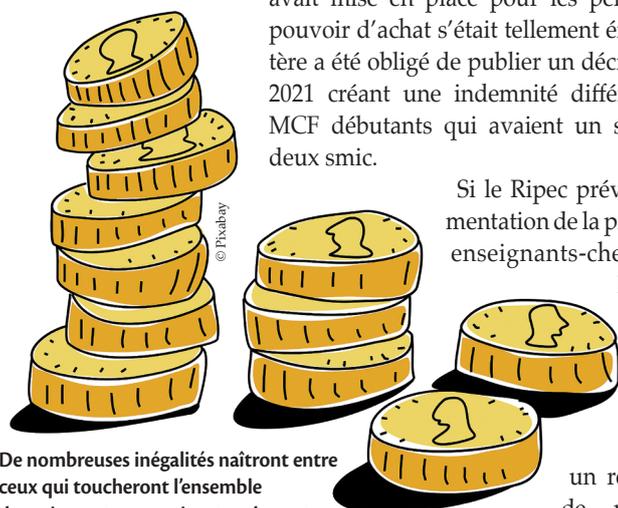
seront décidées par le seul chef d'établissement. Pour favoriser la concurrence entre collègues, le ministère exclut toute répartition large en imposant une limitation du nombre de bénéficiaires et une forte modulation de ces primes, qui peuvent aller jusqu'à 18 000 € pour la composante fonctionnelle et 12 000 € pour l'individuelle, tandis que la PEDR est conservée pour permettre d'attribuer à un petit panel un montant plus élevé. Il a fixé dans ses lignes directrices de gestion (LDG) des recommandations plafonnant le nombre de bénéficiaires de la composante fonctionnelle à 35 %* et réservant au moins 30 % des volumes budgétaires du Ripec à la composante individuelle, les mêmes personnes pouvant cumuler les deux pour les mêmes fonctions. En déposant le CNU de ses prérogatives en matière d'attribution de la PEDR, le ministère va favoriser la création de politique d'attribution locale des primes au seul titre de la proximité avec la direction de l'établissement.

MISE EN PLACE DU NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE

Il est à noter au passage que les enseignants-chercheurs ne pourront plus bénéficier de la prime pour charge administrative, de la prime pour responsabilité pédagogique. En limitant le nombre de bénéficiaires de la prime fonctionnelle, toutes les responsabilités n'ont plus vocation à être rémunérées. Chaque établissement étant libre de définir les fonctions qui seront éligibles, l'augmentation de la partie statutaire cache en fait la valorisation des charges administratives (ce que le ministère a explicitement confirmé en CTMESR) et réserve la partie variable aux équipes de direction et à ses proches.

La rentrée 2022 marquera vraiment le début de la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire. Celui-ci, structurellement inégalitaire, ne permettra pas la reconnaissance légitime du travail effectué par l'ensemble des enseignants du supérieur et créera de la déception chez de nombreux collègues. Le SNESUP ainsi que ses sections locales doivent faire preuve d'une très grande vigilance dans les déclinaisons locales des LDG indemnitaires locales qui vont être prochainement présentées dans les établissements. À terme, le poids de l'indemnitaire devrait dépasser les 25 % chez les enseignants-chercheurs, cette moyenne cachant de nombreuses inégalités entre ceux qui toucheront l'ensemble des primes et ceux qui ne toucheront que la partie statutaire. ■

* Taux prévu initialement à 25 % qui a été porté à 35 % à la suite de l'amendement en ce sens de la FSU en CTMESR.



De nombreuses inégalités naîtront entre ceux qui toucheront l'ensemble des primes et ceux qui ne toucheront que la partie statutaire.

Inégalités de rémunérations femmes-hommes des enseignant·es du supérieur : quelles actions syndicales pour y remédier ?

L'écart de rémunération brute mensuelle entre les femmes et les hommes parmi les enseignants du supérieur est de 10 %. Cette différence a des origines diverses suivant le corps et le type d'établissement.

Par **ANNE ROGER**, secrétaire générale,
et **RAYMOND GRÜBER**,
coresponsable du secteur Situation des personnels

Bien qu'il n'existe aucune différence d'indice entre les grilles de salaires des hommes et des femmes dans l'ESR, les enseignantes-chercheuses (EC) gagnent en moyenne 392 € par mois de moins que les hommes, et les femmes enseignantes du second degré (ESAS) 418 € par mois¹.

Pour les EC, cet écart provient majoritairement d'un inéquitable accès au corps, les femmes ne représentant que 28 % des professeurs d'université. Outre cette ségrégation des corps, qui représente une différence de près de 250 € par mois en défaveur des femmes, au sein d'un même corps les différences subsistent. Dans le corps des MCF, l'écart femmes-hommes reste en dessous de 100 €, mais s'élève à plus de 250 € au sein du corps des PR, où cet écart est constitué pour plus de 90 % par l'« effet démographique », c'est-à-dire une moindre proportion des femmes parmi les grades et les échelons les plus élevés. En effet, les femmes ne représentaient que 19 % des recrutements PR il y a vingt ans alors qu'elles représentent 38 % à l'heure actuelle. Ainsi, on retrouve actuellement une plus grande proportion de femmes PR1 et une plus grande proportion d'hommes PREx. Parmi les différents types d'établissements, les universités de droit et d'économie sont celles avec les plus grands écarts, à presque 550 € par mois de différence.

REPYRAMIDAGE

Afin de résorber cet écart, assurer un équitable accès des femmes et des hommes au corps des PR semble donc une priorité. Le repyramidage en cours, qui prévoit plus de 2 000 promotions, est une opportunité dont chaque établissement doit se saisir afin de réduire la ségrégation des corps. De plus, la part variable du nouveau régime des primes (Ripec) pourrait introduire des différences de traitement femmes-hommes. Alors que les décisions finales pour l'attribution de la promotion ou des primes seront prises uniquement par les chefs d'établissement, qui sont à 79 % des hommes, une vigilance accrue de nos élu·es dans les conseils centraux est nécessaire afin de sensibiliser et d'influer sur les directions d'établissement. Vigilance d'autant plus importante que le ministère réduit de plus en plus les prérogatives du CNU et du CAC au profit des seul·es chef·fes d'établissement.

SENSIBILISATION AU TRAITEMENT ÉQUITABLE

Pour les enseignant·es du 2^d degré affecté·es dans le supérieur, l'écart de salaires est également dû en partie à la ségrégation des corps, les femmes représentant 54 % des certifié·es et 45 % des agrégé·es du supérieur, alors qu'elles sont majoritaires dans le secondaire pour les deux corps (respectivement 64 % et 52 %). Au sein d'un même corps, l'écart femmes-hommes est plus marqué que dans les corps d'EC : 347 € chez les agrégé·es et 410 € chez les certifié·es. L'« effet démographique » participe à ces écarts respectivement pour 48 % et 58 %. C'est bien moins qu'au sein du corps des PR mais beaucoup plus que pour les MCF (27 %). En effet, alors que la proportion de femmes dans les recrutements de MCF est stable au cours du temps, chez les ESAS, les femmes sont majoritaires en dessous de 43 ans et minoritaires au-dessus de 45 ans². Il resterait à étudier que les différences d'accès aux grades supérieurs ne peuvent être dues qu'à des différences sur les avis portés par les chefs d'établissement. C'est l'occasion de rappeler qu'il est important que les élus locaux SNESUP sollicitent les directions sur les avis portés lors des entretiens de carrière et les répartitions femmes-hommes. Enfin, contrairement aux EC, les ESAS effectuent un nombre d'heures complémentaires important, ce qui accentue les écarts. Ces heures complémentaires représentent une différence entre les femmes et les hommes de 150 € par mois, les femmes ayant moins d'opportunités de réaliser ces heures complémentaires. ■

Il est nécessaire que les élus locaux SNESUP sollicitent les directions sur les avis portés lors des entretiens de carrière et les répartitions femmes-hommes.

1. En équivalent temps plein. *Note de la DGRH* n° 10, novembre 2021.
2. « Bilan social MESRI 2019-2020 », fig. 1.18 p. 73.

RÉMUNÉRATION BRUTE DES UNIVERSITAIRES SELON LE SEXE EN 2020

Rémunération moyenne brute mensuelle		
Femmes	4 519 €	
Hommes	4 925 €	
Écart	- 406 €	
Décomposition de l'écart	en euros (€)	en pourcentage (%)
Effet ségrégation des corps	- 247	61
Effet démographique au sein des corps	- 88	22
Effet primes (à corps-grade-échelon identique)	- 56	14
Effet temps partiel	- 15	4

Champ maîtres de conférences et professeurs des universités - Source : DGAFP

Pour une revalorisation salariale de toutes et tous passant par les carrières

La pseudo-revalorisation mise en place par le protocole LPR, profondément inégalitaire, ne règle pas le déclasserement des rémunérations ni le manque d'attractivité des métiers d'enseignants et d'enseignants-chercheurs du supérieur. Le SNESUP-FSU propose des alternatives pour y remédier.

Par le secteur **SITUATION DES PERSONNELS**

Comme le montre ce dossier, et malgré les différentes annonces du gouvernement, la pseudo-revalorisation qui a été mise en place par le protocole LPR ne permet pas de répondre au déclasserement des rémunérations, ni au manque d'attractivité des métiers d'enseignants et d'enseignants-chercheurs (EC) du supérieur.

En lieu et place de cette réforme profondément inégalitaire, essentiellement basée sur une distribution de primes individuelles, et pour faire face à l'inflation croissante, le SNESUP-FSU réclame depuis de nombreuses années l'augmentation du point d'indice, d'au moins 15 %, pour compenser l'inflation due au gel du point depuis 2010, et 3,25 % supplémentaires correspondant à l'accroissement des prélèvements sur le traitement brut pour les pensions.

RESTRUCTURATION DES GRILLES INDICIAIRES

Outre cette hausse, qui concernerait tous les fonctionnaires, le SNESUP-FSU propose une restructuration des grilles indiciaires afin de tenir compte de la spécificité des missions des enseignants-chercheurs et la reconnaissance du doctorat, avec les indices terminaux suivants :

- He B pour la classe normale, He D pour la hors-classe des maîtres de conférences (MCF) ;
- He D pour la 2^e classe, He E pour la 1^{re} classe, He F pour la classe exceptionnelle des professeurs (PR).

Une restructuration de la grille des enseignants du 2^d degré est également nécessaire, avec les indices terminaux suivants :

- He A pour la classe normale, He B pour la hors-classe, He C pour la classe exceptionnelle des agrégés ;
- 821 pour la classe normale, He A pour la hors-classe, He B pour la classe exceptionnelle des certifiés.

Ces grilles intégreraient une amélioration des indices d'entrée dans les corps. L'indemnité différentielle qui vient d'être créée à destination des enseignants-chercheurs et des chercheurs percevant un salaire en dessous de 2 smic relève en effet du bricolage.

Cette seule restructuration des grilles ne sera pas suffisante pour redonner à notre métier l'at-

tractivité permettant de maintenir des formations supérieures de haut niveau. Afin d'attirer les jeunes vers le doctorat et les carrières académiques malgré la précarité prégnante du milieu, il faut que les contrats des non-titulaires soient au minimum calqués sur les rémunérations des titulaires et que l'entrée dans le corps se fasse directement à l'échelon atteint en tant que non-titulaire.

SORTIR DE L'HYPERGOUVERNANCE DES CARRIÈRES

À l'autre bout de la carrière, de réelles perspectives de changement de corps et de grades doivent être offertes aux enseignants-chercheurs. Notamment pour les EC au dernier échelon du premier grade, le SNESUP-FSU demande un dispositif équivalent à celui existant pour les enseignants du 2^d degré afin de permettre à tous les MCF d'accéder à la HC et à tous les PR d'accéder à la 1^{re} classe, comme le prévoit le protocole PPCR datant de 2016 et jamais mis en œuvre pour les enseignants-chercheurs. Cela nécessite bien entendu que les établissements utilisent tout leur contingent de promotions disponibles, ce qui est loin d'être le cas actuellement. La mise en place d'un vrai dispositif de changement de corps et de grades, avec des contingents suffisamment importants, est également le seul moyen de réduire les inégalités femmes-hommes aujourd'hui en place dans l'ESR.

Tous ces changements structurels ne réduiront les inégalités à l'œuvre qu'à condition que le gouvernement renonce à l'hypergouvernance de la carrière des enseignants et des enseignants-chercheurs, qu'il a en particulier développée pour le repyramidage et le Ripéc. Ces deux réformes, usines à gaz extrêmement chronophages alors que la décision ne résulte finalement que du chef d'établissement, illustrent bien la volonté d'imposer le fait du prince généralisé sous prétexte d'autonomie des établissements. Il faut au contraire transparence et collégialité dans les opérations de gestion de carrière. Nous défendons le retour des compétences des CAP pour les enseignants et une vraie gestion de la carrière des EC par les pairs, à la fois en local et au national grâce au rôle indispensable du CNU.

Des alternatives existent et le SNESUP-FSU est là pour les porter. ■

Le SNESUP défend le retour des compétences des CAP pour les enseignants et une vraie gestion de la carrière des EC par les pairs.