



PPCR : DÉCLARATION LIMINAIRE DE LA FERC- CGT AU CT-MESR DU 21 FEVRIER 2017

Le Comité Technique du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (CT-MESR) était convoqué pour l'application du PPCR - « Parcours Carrières et Rémunérations » pour des corps de catégorie A dépendant du MESR : ITRF, IT, Bib, CR, EC « assimilés » (le CT-U était convoqué la veille pour les MCF de statut universitaire). Le projet de décret contient en outre quelques mesure hors PPCR.

La FERC CGT a défendu des amendements visant à améliorer le texte et soutenu des motions (voir à la fin). Le Ministère n'a retenu aucun amendement fondamental (cf. compte-rendu qui suivra). Au vu des insuffisances du projet qui sont détaillées dans la présente déclaration liminaire, la FERC CGT a décidé de voter contre.

Résultat du vote :
POUR : SNPTES 3, CFDT 3, FSU 2, UNSA 2.
CONTRE : CGT 3, FO 1, SUD 1.

Déclaration liminaire :

Le Ministère ne cesse de se glorifier dans la presse que la mise en œuvre du PPCR- « Parcours Carrières et Rémunérations », serait une mesure d'une ampleur inégalée pour la revalorisation des personnels de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. La réalité apparaît toute autre.

On peut déjà en juger pour les catégories B et C à qui ce protocole - *refusé rappelons-le par les organisations représentant une majorité d'agents de la Fonction Publique*- a déjà été appliqué. Il faut en effet un certain cynisme pour oser parler d'amélioration significative de leurs carrières. Pour ces catégories, les agents qui débutent sont toujours rémunérés à peine au-dessus du SMIC et les gains indiciaires sont insignifiants, d'autant que le passage dans les nouvelles échelles se fait suivant des modalités de reclassement qui minimisent les gains indiciaires et rallongent la durée des carrières. Les « revalorisations » apparaissent ridicules par rapport aux pertes de pouvoir d'achat qui résultent de la baisse de plus 15% de la valeur du point d'indice depuis 2000. Ainsi, le gouvernement n'a assuré que le service minimum, car sans de telles mesures les salaires dans la fonction publique passeraient en dessous du Smic !

Ajoutons que la suppression des échelons accélérés dès 2016 pour les catégories C, et au 01/01/2017 pour les catégories A et B, permet au gouvernement de compenser en partie le budget octroyé pour le PPCR. L'ordre de grandeur du budget consacré par le gouvernement aux « revalorisations salariales » des 130.000 fonctionnaires du MESR est aussi significatif : 130 Millions d'€ sur 5 ans... sur une masse salariale annuelle de plus de 14 milliards ! Par ailleurs, on peut estimer que 5 années de gel du point d'indice ont permis à l'État d'économiser 7 milliards d'euros.

Rappelons aussi que les prélèvements sociaux pour les pensions civiles des fonctionnaires vont continuer d'augmenter chaque année pour passer de 10,29% en 2017 à 11,10% en 2020 et que les revalorisations du PPCR, aussi maigres soient-elles (le « transfert prime-points » étant une opération blanche en terme de rémunération immédiate), feront baisser le montant de la GIPA (garantie individuelle de pouvoir l'achat). Ce qui contribuera à limiter les hausses de rémunérations tant

attendues. Le gouvernement prend d'un côté pour donner très peu de l'autre. On peut même dire que c'est en partie les agents qui se paient eux-mêmes leurs « revalorisations ».

C'est notamment pour toutes ces raisons que la CGT a refusé de signer l'accord PPCR.

Ce Comité Technique a maintenant à son ordre du jour les catégories A. La CGT rappelle que le rattrapage des retards de carrière dans la recherche et l'enseignement supérieur est et reste parfaitement légitime, les grilles des personnels des EPST et des ITRF n'ayant connu aucune revalorisation depuis 1983. La FERC-CGT prend note qu'un de ses syndicats a été entendu, la grille des ingénieurs d'études étant désormais similaire à celle des attachés d'administration et calée donc sur celles de la majorité des ingénieurs d'études de la Fonction publique. La carrière des ingénieurs d'études de la recherche et de l'enseignement supérieur peut ainsi se dérouler sur deux grades au lieu de trois, dont aucun à accès fonctionnel. En fait, ce n'est que justice et cela aurait dû être réalisé depuis longtemps. Mais si nous n'avions pas porté avec opiniâtreté ces exigences auprès du Ministère de la fonction publique et du secrétaire d'État à l'ESR, cela n'aurait vraisemblablement pas eu lieu, car cette avancée pour les ingénieurs d'études (IE et IGE) ne s'est pas traduite par une quelconque revalorisation significative des grilles et carrières pour les autres corps !

Au contraire, vos propositions, par leurs insuffisances, engendrent une incohérence des grilles des personnels de la recherche et de l'enseignement supérieur. Elles ne reconnaissent ni les niveaux de qualifications, ni les missions dévolues à chacun des corps. De fait, en refusant d'engager les concertations avec les organisations syndicales - majoritaires au niveau Fonction Publique - qui avaient refusé d'avaliser les mesures gouvernementales du PPCR, le MENESR a fait le choix politique de cette incohérence et de ne pas revaloriser l'ensemble des carrières et des grilles des personnels de la recherche et de l'enseignement supérieur. Vous proposez même une restructuration du corps des chargés de recherche qui de notre point de vue oblitère l'avenir de ce corps tout en posant un problème plus général sur le devenir des EPST.

Quelques exemples de ces incohérences:

- Les ingénieurs d'études hors classe (IE et IGEHC) recrutés sur diplôme de niveau II (Bac +3) bénéficieront au dernier échelon de leur grade de l'IM 821 en 2020. Or, un ingénieur d'études passant dans le corps des ingénieurs de recherche, recrutés sur diplômes de niveau I et sur diplômes d'ingénieurs, ne peut être reclassé que dans le premier grade du corps des ingénieurs de recherche 2^{ème} classe (IR2 et IGR2) dont la grille se termine à l'IM 735. Il devra être promu dans le deuxième grade du corps d'ingénieur de recherche 1^{ère} classe (IR1 et IGR1) pour espérer atteindre l'IM 830. Quel serait l'intérêt pour un ingénieur d'études d'accéder au corps supérieur des ingénieurs de recherche?
- La grille des ingénieurs d'études hors classe se termine en 2020 à l'IM 821, celles des ingénieurs de recherche 1^{ère} classe (IR1 et IGR1), des Maîtres de Conférence de Classe normale (MCF CN) et Chargés de recherche Classe normale à l'IM 830. Or les ingénieurs d'études sont recrutés avec des diplômes de niveau II, les IR avec le doctorat ou des diplômes d'ingénieurs, et les MCF et CR avec le doctorat. La différence de 9 points entre grilles avant et grilles après PPCR pour les ingénieurs de recherche classe 1^{ère} classe, pour les chargés de recherche et pour les maitres de conférence de classe normale au dernier échelon, correspond uniquement au transfert prime/point pour la catégorie A.
- Le MENESR n'a cependant pas hésité à revaloriser la grille des agrégés. Ils bénéficient maintenant d'un 1^{er} grade se terminant à l'IM 830, d'un 2^{ème} grade se terminant aux chevrons de la Hors Echelle A et d'un 3^{ème} grade se prolongeant jusqu'à la Hors Echelle B. Cette différence de traitements dans le même ministère pour des corps de qualifications similaires n'est pas acceptable ! Si le MENESR est en capacité de comprendre que le niveau de qualification des agrégés mérite une revalorisation

significative de leur grille, il la refuse dans le même temps pour les ingénieurs de recherche, corps comparable en termes de qualifications et de diplômes. La différence de carrière entre ces deux corps est très importante car il existe un grade de différence dans la progression de carrière. En effet, l'IM de 830 correspond à l'indice terminal du 1^{er} grade pour les agrégés tandis qu'il correspond à l'indice terminal du 2^{ème} grade pour les ingénieurs de recherche !

- En ce qui concerne les chargés de recherche, vous proposez une restructuration du corps qui bouleverse complètement le dispositif de recherche du pays. La nouvelle classe normale correspond au grade des CR1. La disparition, de facto, du grade de CR2, ne peut conduire qu'à interdire le recrutement des plus jeunes, au plus près de la thèse ce que nous revendiquons, et à rallonger encore plus les périodes de précarité pour les candidats chercheurs au recrutement dans les organismes de recherche. La création du grade de CRHC, à la fois grade de promotion et de recrutement, aura pour conséquence de recruter dans le corps des chargés de recherche des chercheurs exerçant déjà depuis plusieurs années les fonctions de directeur de recherche. Le corps des chargés de recherche ressemblera de plus en plus à celui des directeurs de recherche. Cela porte en germe la disparition du corps des chargés de recherche. Ce qui ne peut que contribuer à affaiblir encore un peu plus les organismes nationaux de recherche.
- Nous dénonçons aussi le fait qu'aucun CR et aucun bibliothécaire ne soit reclassé dans la Hors-Classe lors de la constitution initiale de ces grades alors que la constitution initiale de la nouvelle Hors-Classe des ingénieurs d'études intègre tous les actuels ingénieurs d'études 1^{ère} classe et les ingénieurs d'études hors classe. Cela nous laisse craindre que l'absence de contingentement statutaire pour cette Hors-Classe ne soit de fait remplacée par un contingentement budgétaire, avec un flux au compte-gouttes et de plus variable selon les EPST et selon les établissements. Par ailleurs, il est inadmissible que le CRHC créé n'aille pas au même niveau que le grade MCFHC : ces 2 grades devraient finir à la HEB, avec un accès à l'ancienneté et sans contingentement, comme pour les PU2.
- Les recrutements de plus en plus tardifs ne contribuent pas à valoriser le doctorat. L'ouverture du recrutement en ingénieur d'études et en bibliothécaire aux titulaires du doctorat en concurrence des titulaires d'un master contribue à dévaloriser le doctorat en déconnectant le diplôme de l'emploi et des missions effectuées. Nous sommes en droit d'attendre autre chose de la part d'un ministère qui est le principal employeur de docteurs du pays.
- En ce qui concerne les personnels de bibliothèque, le rapprochement des grilles de bibliothécaire de la grille d'attachés est un rattrapage qui est tardif mais nécessaire. Ce qui est regrettable, c'est que les grilles des conservateurs ne soient pas revalorisées et qu'on leur ajoute une obligation de mobilité inacceptable.
- En ce qui concerne les ingénieurs et assistants d'ingénieurs, nous notons la volonté d'améliorer les flux de changements de corps... encore faut-il que les budgets alloués aux établissements leur en donnent la possibilité ! Déjà actuellement, la situation budgétaire dégradée et la faiblesse des recrutements les contraignent à réduire le nombre de promotions à la clause de sauvegarde. Nous notons que pour le passage de technicien en assistant d'ingénieur une amélioration notable de cette clause n'est uniquement prévue que pour les 3 prochaines années. De la même manière, l'accès à l'HEB pour les ingénieurs de recherche hors classe ne concernera qu'un nombre limité de collègues et dépendra des fonctions exercées : c'est la création d'un échelon à accès fonctionnel que nous dénonçons : cet échelon devrait être accessible à l'ancienneté sans contingentement pour tous les ingénieurs de recherche Hors Classe (IGRHC comme IRHC).

En conclusion, non, Madame la Ministre, les mesures que vous avez prévues dans le PPCR ne sont pas suffisantes. Elles ne revalorisent pas l'ensemble des carrières des personnels de la recherche et de l'enseignement supérieur comme ces personnels le revendiquent. Le transfert prime/points, que nous apprécions comme un début d'intégration des primes dans le traitement indiciaire, est très en deçà des propositions de la CGT. D'ailleurs, cette opération blanche en termes de rémunération globale constitue pour de nombreux collègues la seule et principale source des « revalorisations » de leur traitement indiciaire. Pour les chercheurs, ce transfert prime-point a aussi pour conséquence de réduire leur prime qui, de ridicule, devient ffrelinesque. Le Ministère n'a apparemment pas honte de cette injustice. Que compte-t-il faire pour y remédier, en-dehors de primes au pseudo-mérite ?

Rémunérer les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche au niveau de leurs qualifications et de leurs missions, rendre attractive les carrières dans la recherche et l'enseignement supérieur, c'est une nécessité urgente. Pour la FERC CGT, cela passe par :

- Le relèvement immédiat et important de la valeur du point d'indice
- La reconnaissance des diplômes et des qualifications à leur juste niveau
- La garantie d'un déroulé de carrière permettant le doublement du salaire par une progression continue entre le début et la fin de la carrière
- Le déblocage des carrières par un plan de transformation d'emplois notamment. Les syndicats de la FERC couvrent des secteurs différents. Suivant les établissements, les situations peuvent être très diverses, en matière d'effectifs par corps par exemple. Ainsi certains d'entre eux souhaitent notamment proposer des passages facilités entre le corps des assistants ingénieurs et des ingénieurs d'études
- Et pas par le développement de régimes indemnitaires basés sur le « management » tel que le Rifseep dont nous revendiquons à nouveau l'exemption pour les IT, ITRF et Bibliothèques, et la suppression pour l'AENES.
- La fonctionnarisation des personnels ouvriers des CROUS sans perte de pouvoir d'achat, ni d'acquis notamment au moment du départ en retraite.

C'est pour affirmer toutes ces revendications que la FERC-CGT et ses syndicats appellent les personnels de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche à participer à la journée de grève et manifestations du 7 Mars aux côtés des hospitaliers et des autres agents de la Fonction Publique.



Vœux CGT concernant le PPCR votés au CT-MESR

AI et ASI recrutés à BAC+2 :

Vœu CGT n°1 :

Le comité technique du MESR se prononce pour que la grille des assistants ingénieurs se déroule sur un seul grade et soit calée sur celle des ingénieurs d'études classe normale. C'est-à-dire le 1er échelon à l'IM 351 (10% en dessous du premier échelon du grade des IECN pour tenir compte du niveau de recrutement à Bac+2) et l'échelon sommital à l'IM 673 avec des durées d'échelons ne dépassant pas 3 ans. Le CTMESR demande le maintien du recrutement à bac+2 en catégorie A.

Argumentaire : Le corps des AI de catégorie A est un corps de promotion pour les techniciens et un grade de recrutement ouvert aux diplômés équivalents à Bac + 2 (BTS, DUT).

Pour : CGT ; Contre : SNPTES, FSU, CFDT, UNSA ; Abstention : SUD, FO.

Vœu CGT n°2 :

Le comité technique du MESR demande que les assistants ingénieurs situés au 3ème échelon de leur corps et ayant mis en œuvre des fonctions d'Ingénieurs d'études reconnues par une procédure de reconnaissance de l'expérience professionnelle effectuée sous l'égide des CAP, soient reclassés dans le grade des ingénieurs d'études classe normale à un indice égal ou immédiatement supérieur à celui d'origine.

Argumentaire : Le passage du premier corps (AI) au deuxième corps (IE) de catégorie A doit être facilité par une procédure de validation des acquis du niveau licence après une période de pratique professionnelle. Cette procédure est justifiée par la proximité du niveau de qualification de la licence professionnelle et des diplômes du type DUT et BTS, l'année de Licence professionnelle correspond à moins de 400 heures de cours et à un stage en milieu professionnel de 12 à 16 semaines ainsi que la réalisation d'un projet encadré.

Pour : CGT ; Contre : UNSA, CFDT, SNPTES, FSU, UNSA ; Abstention : FO, SUD.

Ingénieurs de recherche :

Vœu CGT n°3 :

En cohérence avec la revalorisation des grilles des ingénieurs d'études et au regard du niveau de recrutement similaire entre le corps des ingénieurs de recherche, recrutés au niveau Bac +5 (sur liste d'écoles d'ingénieurs) ou bac +8 (doctorat) et le corps des agrégés, recrutés à bac +5, le comité technique du MESR demande que les indices terminaux des grilles des ingénieurs de recherche soient alignées sur ceux de la grille des agrégés.

Argumentaire : la grille des ingénieurs de recherche subit un décalage défavorable d'un grade complet en comparaison avec celle des agrégés. L'indice majoré de l'échelon terminal du premier grade des agrégés est à de 830, pour la grille des ingénieurs de recherche, il s'agit de l'indice sommital du deuxième grade ! En aucun cas la création d'un échelon à accès fonctionnel HEB dans la HC des IGR et IR ne peut atténuer cette différence de traitement entre deux corps à niveau de recrutements similaires dans un même ministère. Les chargés de recherche subissent la même injustice que les ingénieurs de recherche.

Pour : CGT, FO ; Contre : SNPTES ; Abstention : , FSU, UNSA, CFDT, SUD.

Chargés de recherche :

Vœu CGT n°4 :

Le comité technique du MESR se prononce pour que les EPST recrutent la moitié des chargés de recherche dans les 3 années qui suivent l'obtention de leur doctorat. La mise en œuvre peut être progressive en commençant à recruter 50% des chargés de recherche à 5 ans de l'obtention de leur thèse pour arriver à 3 ans sur les 5 prochaines campagnes de recrutement. Les conditions de sa mise en œuvre peuvent donner lieu au minimum à une circulaire voire être intégrée dans le décret.

Argumentaire : Le recrutement des CR se fait de plus en plus tard à cause du passage obligé par la précarité pour les post-docs et au faible nombre de postes de CR ouverts dans les EPST. La disparition, de facto, du grade de CR2, interdit le recrutement des plus jeunes et rallonge encore plus les périodes de précarité pour les candidats chercheurs au recrutement dans les organismes de recherche. Les recrutements en CRCN se feront à minima comme le sont actuellement en moyenne les CR1 après une expérience professionnelle de 9 à 10 ans de conduite de contrats et donc après avoir assumé des fonctions de directeur de recherche. L'Inserm qui recrute essentiellement en CR1 en est l'exemple.

Pour : CGT, FSU, SUD ; Contre : ; Abstention : SNPTES, UNSA, CFDT, FO.

Vœu CGT n°5 :

Le CT-MESR se prononce pour que le grade de CRHC soit exclusivement un grade d'avancement et non pas un grade de recrutement dans tous les EPST et pour toutes les disciplines. Le recrutement des CRHC ne doit pas entrer en concurrence avec le recrutement de DR2.

Argumentaire : La création du grade de CRHC, à la fois grade de promotion et de recrutement, aura pour conséquence de recruter dans le corps des chargés de recherche des chercheurs exerçant déjà depuis plusieurs années les fonctions de directeur de recherche. Le recrutement en CRHC aura pour conséquence de recruter des chargés de recherche essentiellement sur des fonctions d'encadrement. Le corps des chargés de recherche ressemblera de plus en plus à celui des directeurs de recherche. Cela porte en germe la disparition du corps des charges de recherche. Ce qui ne peut que contribuer à affaiblir un peu plus les organismes de recherche. Il faut remarquer que l'accès au grade des maîtres de conférences hors classe, le corps des MCF étant mis souvent en parallèle avec celui des CR, se fait exclusivement par avancement et non par concours.

Pour : CGT, CFDT, SNPTES, FSU ; Contre : ; Abstention : FO, UNSA ; NPPV : SUD.

Vœu CGT n°6 :

Le CT-MESR se prononce pour que dans tous les EPST, les CRCN promouvables en CRHC et au dernier échelon de leur grade passent dans le grade CRHC au cours des trois années 2017, 2018, 2019. A partir de 2020, les EPST doivent appliquer un rapport Promus/promouvables de 33%, minimum pour les promotions CRCN en CRHC.

Argumentaire : Il ne serait que justice que le nouveau grade de CRHC se remplisse en première instance par les CR1 bloqués au dernier échelon de leur grade qui sont nombreux dans tous les EPST, près de 40% des CR1 touchent la GIPA. Pour la grande majorité des chercheurs, la carrière s'effectue dans le corps des chargés et il serait cohérent avec le niveau de qualification et les missions exercées par les chargés de recherche que tous aient accès à l'accès à l'HEA. Une partie non négligeable de ces promus devrait partir à la retraite 3 ans après leur promotion et devraient ainsi bénéficier de la revalorisation de leur traitement dans le calcul de la pension, ce qui entretiendra un flux de promotion CRCN vers CRHC le temps que les départs à la retraite se stabilisent.

Pour : CGT, FO, SNPTES, FSU ; Contre : 0 ; Abstention : UNSA, SUD.

Assiette pour le calcul du nombre de concours :

Vœu CGT n°7 :

Le CT-MESR se prononce pour que le nombre de postes mis au concours internes soit calculé à partir du nombre total de postes mis au concours externes, des détachements de longue durée, des intégrations directes, des recrutements de personnels handicapés et des recrutements par examen professionnel réservés prévues par la loi 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique.

Argumentaire : ce n'est que la prise en compte de tous les recrutements de fonctionnaires.

Refus des grades et échelons fonctionnels :

Vœu CGT n°8 :

Le CT-MESR se prononce contre tout grade ou échelon fonctionnel. En particulier, il réclame que le 7ème échelon des Maîtres de conférence Hors Classe et des corps assimilés, et que le 5ème échelon des Ingénieurs de recherche Hors Classe soit un échelon normal, sans contingentement, avec un accès à l'ancienneté.

Pour : UNANIMITÉ.

GIPA

Vœu CGT n°9 :

Le CT-MESR se prononce pour que les montants de la Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) (qui pourraient être supprimée du fait des transferts prime / point notamment) soit maintenus pour tous les collègues qui devraient y avoir droit.

Pour : UNANIMITÉ.