

---

*Loi de programmation de la recherche (LPR) :  
présentation de l'avant-projet de protocole d'accord relatif à la  
rémunération et carrières*

---

Le SNPTES est évidemment satisfait de voir soumis aux organisations syndicales, cet avant-projet<sup>1</sup> d'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières.

Même si certaines revendications du SNPTES ont d'ores et déjà été prises en compte dans ce texte, le SNPTES n'est cependant pas en mesure de signer la proposition actuelle du protocole.

Le SNPTES tient à rappeler que pour lui la loi de programmation ne devrait pas concerner uniquement la recherche, mais également l'enseignement supérieur. Il devrait en être de même pour ce projet de protocole. Même si nous ne contestons pas la nécessité de programmer des mesures spécifiques à certains corps, nous tenons à rappeler qu'il est plus qu'urgent d'améliorer les rémunérations et les carrières de l'ensemble des personnels de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Ainsi le SNPTES continue de vous demander Madame la Ministre des moyens supplémentaires pour l'enseignement supérieur en complément de ceux programmés pour la recherche et l'ouverture de négociations relatives à un agenda social de l'enseignement supérieur et de la recherche permettant d'aborder toutes les problématiques non couvertes, par le cadre trop restreint de ce protocole.

Concernant les mesures énumérées dans cet avant-projet. Comme nous vous l'avons rappelé dans notre courrier du 31 juillet 2020, le SNPTES ne peut accepter que la convergence indemnitaire soit mise en œuvre avec la volonté d'atteindre des montants cibles internes au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Pour le SNPTES, les cibles à atteindre se situent au niveau interministériel. Ainsi tous les personnels BIATSS et ITA qu'ils soient sur des fonctions soutiens à l'enseignement et à la recherche ou supports doivent être concernés convergence indemnitaire, au même titre que les chercheurs, les enseignants et les enseignants-chercheurs. Le SNPTES souhaite également que dans le cadre de ce protocole la question de la rémunération des personnels contractuels soit réellement posée, ainsi que leur accès à un emploi de fonctionnaire. L'avant-projet prévoit : *"Cette enveloppe de revalorisation comprend également une provision pour revaloriser la rémunération de contractuels occupant des fonctions comparables à celles des titulaires."* C'est un bon début qu'il convient de préciser et de compléter notamment par des mesures indiciaires.

Le SNPTES souhaite également que l'enveloppe spécifique de "12 M€ pour mieux valoriser l'expertise et la technicité" ne soit pas limitée aux emplois d'ingénieur affectés dans les laboratoires. Tous les emplois affectés ou au service des unités de recherche doivent pouvoir être concernés par cette enveloppe fléchée. Depuis de nombreuses années, des dispositifs de prise en compte de l'expertise et de la technicité ont été mis en œuvre avec pour objectif de rendre plus attractives notamment des fonctions supports, par exemple certaines fonctions informatiques. Or, ces mesures ont toujours été mises en place pour les corps des 3 catégories A, B et C et non pas uniquement pour les corps d'ingénieurs. Il convient d'utiliser ce modèle dans le cadre de la prise en compte de l'expertise et de la technicité qui sont trop souvent dévalorisées par rapport par exemple aux fonctions d'encadrement.

Le SNPTES demande depuis de nombreuses années un repyramidage de la filière ITRF. Le comparatif du pyramidage entre les filières ITRF et ITA démontre la nécessité de repyramider la filière ITRF. Bien que considérables, les mesures proposées sont malheureusement à la fois insuffisantes et incomplètes. Le SNPTES demande notamment la requalification d'emplois d'IGE en IGR. À cause d'un déficit important de postes d'IGR, de nombreux ingénieurs d'études

---

<sup>1</sup> [http://www.snptes.fr/IMG/pdf/avant-projet\\_accord\\_lppr.pdf](http://www.snptes.fr/IMG/pdf/avant-projet_accord_lppr.pdf)

exercent des fonctions d'IGR, souvent dès leur recrutement. Toutes les branches d'activité professionnelles (BAP) sont concernées, même si cela semble encore plus criant pour certaines d'entre elles moins représentées dans la filière ITRF. C'est notamment le cas des BAP scientifiques. Une requalification d'emplois d'IGE en IGR permettrait de débloquent les carrières de nombreux IGE. En même temps, il convient de revaloriser la grille indiciaire du corps des ingénieurs de recherche (ITRF et ITA), pour notamment mettre fin aux promotions/sanctions et à l'auto-censure de certains ingénieurs d'études qui seraient perdants en cas de promotion dans le corps des ingénieurs de recherche. Le corps des ingénieurs de recherche doit être plus attractif. Ce qui est loin d'être le cas notamment au regard d'autres corps homologues de la fonction publique. Je vous rappelle également notre demande d'intégration des assistants ingénieurs dans le corps des ingénieurs d'études. L'évolution du DUT qui s'effectuera sur 3 ans, le niveau de diplôme des lauréats des concours externes d'ASI/AI, les fonctions qu'ils exercent et les blocages qu'ils rencontrent notamment en matière de mobilité (pas de corps homologue dans les autres filières) démontrent la pertinence de cette revendication.

Concernant le repyramidage des corps des enseignants-chercheurs, le SNPTES est satisfait de voir en partie reprise sa proposition faite dans la lettre ouverte que nous vous avons adressée, Madame la Ministre, le 21 février 2020<sup>2</sup>. Notre revendication que soit récompensé l'investissement des maîtres de conférences en parallèle des titularisations des chaires de professeurs juniors se matérialise pour partie dans votre proposition de repyramidage. Cependant, pour le SNPTES, le protocole contraint, dans sa version actuelle, encore trop fortement les possibilités laissées aux établissements pour une juste reconnaissance de l'ensemble des collègues. Là aussi, le SNPTES reviendra avec des propositions d'amendements qui lui semblent indispensables. Le SNPTES constate le même travers dans le chiffrage de la ventilation des trois parts de la revalorisation indemnitaire des enseignants-chercheurs. Pour le SNPTES, la LPR a vocation à harmoniser la part individuelle des régimes indemnitaires et l'effort doit être majoritaire concentré sur la part statutaire des primes des enseignants-chercheurs.

Vous l'aurez compris cette liste n'est pas exhaustive, mais nous serons en mesure de vous présenter l'ensemble de nos demandes d'amélioration de ce texte, au plus tard demain matin.

*Choisy-le-Roi, le 31 août 2020*

---

<sup>2</sup> <http://www.snptes.fr/Loi-de-programmation-pluriannuelle-1415.html>