

# Snptes

ÉDUCATION NATIONALE - ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR - RECHERCHE



ACCORD RELATIF À L'AMÉLIORATION DES RÉMUNÉRATIONS  
ET DES CARRIÈRES DANS LE CADRE DE LA  
LOI DE PROGRAMMATION DE LA RECHERCHE





# ACCORD RELATIF À L'AMÉLIORATION DES RÉMUNÉRATIONS ET DES CARRIÈRES DANS LE CADRE DE LA LOI DE PROGRAMMATION DE LA RECHERCHE

**D**ans le cadre de la mise en œuvre de la loi de programmation de la recherche (LPR), couvrant la période de 2020 à 2030, des mesures budgétaires sont prévues pour l'amélioration des rémunérations et des carrières. Lors du premier cycle de concertations, le SNPTES a demandé l'ouverture de négociations en vue d'aboutir à un accord avec les organisations syndicales représentatives du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Le directeur de cabinet a répondu favorablement dans un courrier adressé aux syndicats, le 24 juillet 2020.

Après plus d'un mois de négociations intenses, le SNPTES, première force représentative des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) a décidé de signer ce protocole.

L'existence de ce protocole permet de donner un statut aux évolutions de rémunération, de structure d'emploi et aux différentes annonces faites dans le cadre de la LPR afin d'en accroître leur effectivité. En effet, une grande partie de ces avancées concernant les personnels ne figure ni dans le texte de loi, ni dans le rapport annexé à celle-ci, et nécessite donc un cadre juridique afin de mieux s'assurer de la mise en œuvre de ces mesures.

Ce protocole est le résultat de réelles négociations qui se sont tenues durant tout le mois de septembre. De par son travail, le SNPTES, qui demandait un protocole d'accord étendu à l'ensemble des personnels, a ainsi pu voir un grand nombre de ses revendications prises en compte, conduisant à des améliorations substantielles de l'attractivité des métiers et des carrières dans le champ de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ainsi, même si de nombreux problèmes touchant à nos métiers ne sont pas abordés par le champs de cet accord, ou que d'autres n'obtiennent pas encore de réponse à la hauteur des enjeux, ce protocole représente pour le SNPTES un compromis positif pour les personnels qu'il représente. Le SNPTES continuera donc son travail pour défendre les personnels et le service public comme il l'a toujours fait : avec pragmatisme, sans dogme et en considérant que chaque avancée est bonne à prendre même si elle demeure inférieure à nos attentes.

Le SNPTES est une organisation syndicale de propositions et le prouve en publiant régulièrement des documents présentant notre plateforme revendicative ou en adressant, entre autres, des lettres ouvertes à nos tutelles. L'ensemble de ces écrits fait preuve et montre ainsi la capacité du SNPTES à faire avancer ses revendications.

Le présent document résume brièvement, et pour chaque catégorie de personnel, le contenu du protocole les concernant et la position du SNPTES y afférente. Vous trouverez également, pour chaque point spécifié, les extraits du texte du protocole s'y rapportant.

Si vous avez des questions qui nécessitent des compléments d'information, vous pouvez vous rapprocher des sections académiques du SNPTES, utiliser notre forum [forum.snptes.fr](http://forum.snptes.fr) ou nous contacter via l'adresse [secretariat@snptes.org](mailto:secretariat@snptes.org).





Ce protocole d'accord devait initialement concerner les enseignants-chercheurs et les chercheurs et c'est par l'action du SNPTES que celui-ci a été étendu à l'ensemble des personnels de l'ESR. Le SNPTES a milité pour que les revalorisations des régimes indemnitaires des personnels BIATSS soient les plus ambitieuses possibles avec l'objectif d'un alignement vers le taux de prime le plus favorable de la fonction publique. Le protocole permet d'afficher l'enveloppe budgétaire de 644 millions d'euros dédiée à la revalorisation des régimes indemnitaires de l'ensemble des personnels de l'ESR. La convergence interne à l'ESR des primes est une première étape. Le SNPTES note ainsi que sa revendication d'un alignement des régimes indemnitaires des personnels de l'ESR sur le plus favorable de la fonction publique est reprise dans le protocole. Cette revendication est inscrite dans notre résolution générale<sup>2</sup> de 2018 ainsi que dans notre document de propositions concernant la LPR publié en juillet 2019<sup>3</sup>.

*« Le projet de loi de programmation pour la recherche intègre une enveloppe budgétaire de 644 M€ pour financer une première étape de revalorisation par le haut des différents régimes indemnitaires fondée sur un principe de convergence sur sept ans des dotations indemnitaires des établissements et des organismes entre les chercheurs et les enseignants-chercheurs, entre les ITA, les ITRF et la filière bibliothèque et entre les corps scientifiques et les corps IT. »*

*Il s'agit d'une première étape essentielle avant d'envisager une convergence interministérielle du régime indemnitaire ainsi harmonisé au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche, cela, avant la fin de la programmation. »*

Le SNPTES a obtenu que les contractuels puissent également bénéficier d'une revalorisation de leur rémunération par une augmentation de leur régime indemnitaire. Le SNPTES a cependant rappelé au gouvernement que tous les contractuels ne disposent pas d'un régime indemnitaire dans les établissements de l'ESR et qu'il fallait travailler à l'harmonisation de ceux-ci<sup>4</sup>. En outre, le SNPTES continue de marteler, à chaque audition, face à chaque interlocuteur, l'impérieuse nécessité d'un recrutement massif d'agents sous le statut de la fonction publique d'État.

Concernant, les chercheurs et enseignants-chercheurs, la résolution générale du SNPTES revendique également un recrutement au plus près de la thèse pour éviter des années de précarité. Cette exigence n'a malheureusement pas été prise en compte dans le cadre de ce protocole.

*« Cette enveloppe de revalorisation comprend également une provision pour revaloriser, en tenant compte des augmentations indemnitaires liées au grade, la rémunération de contractuels occupant des fonctions comparables à celles des titulaires et le financement des charges sociales employeurs et de la taxe sur les salaires due par les EPST. »*

Le SNPTES a fortement défendu la mise en œuvre de lignes directrices de gestion mais aussi d'un comité de suivi de l'évolution des régimes indemnitaires. Le SNPTES tient à s'assurer que l'argent destiné à la revalorisation des primes des personnels ne sera pas utilisé à d'autres fins mais aussi à ne pas arroser là où c'était déjà mouillé. En outre, le SNPTES sera vigilant à ce que la répartition des enveloppes indemnitaires soit respectée et qu'il n'y ait aucun problème d'égalité de traitement, particulièrement entre les femmes et les hommes, mais aussi entre personnels, voire entre établissements<sup>5</sup>.

*« Les grands principes de la politique indemnitaire et les critères de répartition y afférents feront l'objet de lignes directrices indemnitaires qui seront débattues en comité de suivi entre les organisations syndicales signataires du présent accord avant d'être présentées en 2021 pour avis au comité technique ministériel. »*

*Une réunion du comité de suivi du présent accord sur le sujet indemnitaire se tiendra chaque année afin de se prononcer sur l'évolution des priorités et de s'assurer du respect de la trajectoire globale et des cibles indemnitaires définies pour chaque grade ou groupe de fonction. Cette réunion examinera en particulier l'évolution des rémunérations indemnitaires entre les femmes et les hommes et formulera toutes propositions utiles en la matière. »*

*Les établissements présenteront également chaque année au sein de leurs instances un bilan annuel des attributions indemnitaires avec une attention particulière portée à l'égalité femme-homme. »*

<sup>2</sup> <http://www.snptes.fr/Congres-national-resolution.html>

<sup>3</sup> <https://www.calameo.com/read/00062749540d7cf8e727f>

<sup>4</sup> <http://www.snptes.fr/Loi-de-programmation-de-la-1494.html>

<sup>5</sup> <http://www.snptes.fr/Comite-technique-ministeriel-1408.html>

**D**ès juillet 2019, dans notre document de synthèse de propositions sur la LPPR<sup>6</sup>, le SNPTES a revendiqué des mesures de revalorisation qui portent sur l'indiciaire, à savoir un repyramidage fort des catégories C, B mais aussi A ; la fusion des deux premiers grades des ingénieurs de recherche avec un alignement sur les grilles des maîtres de conférences et chargés de recherche. Enfin, sur le plan indemnitaire, le SNPTES a défendu la reconnaissance de l'expertise et la technicité des ITRF et ITA. Le SNPTES fait en effet le constat qu'en moyenne l'expertise et la technicité des emplois d'appui et de soutien à la recherche et à la formation sont moins valorisées que d'autres emplois liés à, par exemple, certaines fonctions informatiques et des fonctions de responsabilités hiérarchiques.

### A. REVALORISATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE

Le SNPTES a milité pour que soient revalorisées l'expertise et la technicité des métiers d'appui et de soutien à la recherche afin de redonner de l'attractivité à ces métiers indispensables à la recherche mais aussi à la formation. Par son action, le SNPTES a permis d'augmenter l'enveloppe consacrée à cette revalorisation de 12 millions d'euros à 18 millions d'euros afin que tous les personnels ingénieurs et personnels techniques (ITA et ITRF) soient concernés. Dans la première version du protocole, seuls les emplois d'ingénieurs affectés à des laboratoires de recherche étaient concernés par cette mesure. L'action du SNPTES a permis d'obtenir :

- ➔ qu'en plus des corps d'ingénieurs, les adjoints techniques, techniciens et assistants ingénieurs soient également concernés ;
- ➔ que cette reconnaissance s'applique aux emplois d'appui et de soutien à la recherche affectés dans les laboratoires mais également à ceux qui sont au service des unités de recherche ;
- ➔ que l'expertise des personnels des BAP scientifiques exerçant des missions de formations soit valorisée à l'identique de ceux exerçant des missions de recherche. Le SNPTES rappelle à ce titre qu'une des richesses de l'enseignement supérieur est ce lien indéfectible entre recherche et formation et que sur le terrain il n'existe pas de frontière entre ces deux missions.

*« Elle comprend également une enveloppe spécifique de 18 M€ consacrée à hauteur de 6 M€ pour les personnels ITA et à 12 M€ pour les personnels ITRF pour mieux valoriser l'expertise et la technicité principalement des emplois d'appui et de soutien à la recherche affectés dans les laboratoires ou au service des unités de recherche et s'agissant des BAP scientifiques, pour les emplois d'appui aux travaux pratiques ou dirigés au sein des unités d'enseignement. Les modalités de répartition de cette enveloppe seront déterminées en concertation avec les signataires du présent accord. »*

### B. MESURES DE REVALORISATION INDICIAIRES ET REPYRAMIDAGE DU CORPS DES ITRF

Le SNPTES a travaillé pour qu'un repyramidage du corps des personnels ITRF devienne réalité. En effet, pour le SNPTES, de nombreuses collègues et de nombreux collègues surqualifiés vis-à-vis des emplois qu'ils occupent réalisent des missions normalement dévolues aux corps supérieurs. Ceci est particulièrement criant dans la filière ITRF qui, contrairement à d'autres filières, n'a jamais bénéficié de mesures significatives en termes de repyramidage. Pour le SNPTES, il y a donc urgence de requalifier des emplois afin de les mettre en adéquation avec les besoins des services et laboratoires ainsi qu'avec les qualifications et les missions assurées par ces personnels. Le SNPTES a obtenu, seul, que ce repyramidage se matérialise par 100 requalifications d'emplois d'ingénieurs d'études en ingénieurs de recherche (ce qui est équivalent à environ 4 campagnes de promotion par liste d'aptitude), ce qui était exclu dans les deux premières versions du protocole. De même, le SNPTES a pesé de toutes ses forces afin que la volumétrie des requalifications des emplois soit la plus ambitieuse possible. Ceci s'est concrétisé par une augmentation de +1200 postes requalifiés entre la version initiale du protocole et celle définitive.

*« Dans cette optique, il est proposé de requalifier ainsi des emplois dans toutes les BAP qui concourent au développement de la recherche ou des emplois des BAP A, B, C et D dans des fonctions d'appui à l'enseignement :*

- 2500 emplois de catégorie C en catégorie B
- 1450 emplois de catégorie B en assistant ingénieurs (niveau ASI)

<sup>6</sup> <https://www.calameo.com/read/00062749540d7cf8e727f>

- 600 emplois d'ASI en Ingénieur d'études (IGE)  
 - 100 emplois d'IGE en ingénieurs de recherche.  
 Le comité de suivi comprenant des organisations syndicales signataires du présent accord fera des propositions pour préciser la répartition des volumes de requalification d'emplois par branches d'activités professionnelles et la méthode de répartition par établissement. »

Pour le SNPTES, les concours ou examens professionnels dédiés doivent avant tout permettre la reconnaissance de la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience. Il ne saurait donc être question que cette requalification des emplois s'opère par des mécanismes imposant une mobilité forcée aux ITRF.

Le SNPTES a donc obtenu que le comité de suivi de ce protocole s'assure que les voies d'accès réservées préservent la qualité de vie des personnels et que soit favorisée la transformation d'emploi occupé. Enfin pour que les personnels ITRF non concernés par cette mesure puissent néanmoins bénéficier de ces avancées le SNPTES a fait inscrire dans le protocole que "ces recrutements réservés aux titulaires du corps de niveau inférieur ne viendront pas se substituer aux autres dispositifs existants (concours internes et externes et listes d'aptitude) qui seront maintenus. Les recrutements réservés seront pris en compte dans le calcul des possibilités de promotions par inscription sur la liste d'aptitude."

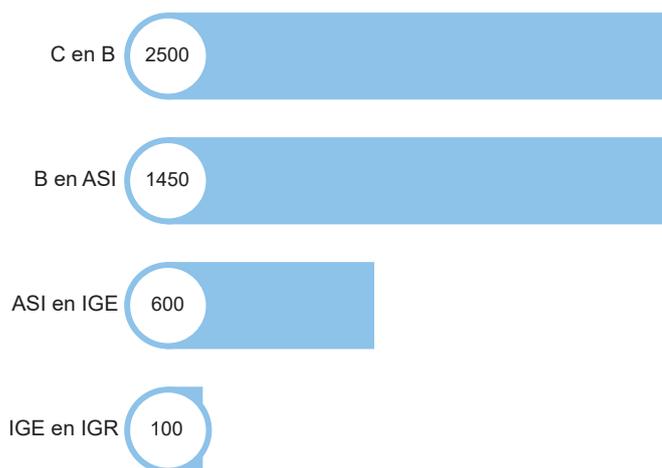
« Ce repyramidage prendra la forme de voies d'accès réservées, organisées sur la durée de la programmation. Les demandes des établissements seront examinées chaque année lors du dialogue stratégique de gestion. Sur proposition du président ou de la présidente de l'université, le recteur ou la rectrice de région académique définit les affectations prévues.

Pour préciser ces voies d'accès réservées, le comité de suivi se prononcera pour chaque corps sur leur nature (concours ou examen professionnel), leur forme (épreuves, titres et travaux complété d'une ou plusieurs épreuves) et, dans les BAP scientifiques (A à E), la part maximale des postes à pourvoir pouvant faire l'objet d'une transformation de l'emploi occupé par le lauréat ou la lauréate. Le comité sera attentif au rythme de mise en œuvre de ce repyramidage.

Ces recrutements réservés aux titulaires du corps de niveau inférieur ne viendront pas se substituer aux autres dispositifs existants (concours internes et externes et listes d'aptitude) qui seront maintenus. Les recrutements réservés seront pris en compte dans le calcul des possibilités de promotions par inscription sur la liste d'aptitude. Dans le cadre du dialogue stratégique de gestion, le recteur ou la rectrice de région académique veille à l'équilibre de la politique de recrutement, de promotion et de déroulement de carrière au sein des établissements. »

Le SNPTES a également obtenu des modalités plus favorables pour le calcul des possibilités de promotions au choix par liste d'aptitude pour l'accès au corps des IGR, ce qui était exclu au début des négociations.

« En outre, le mode de calcul des possibilités de promotions au choix par liste d'aptitude au corps des ingénieurs de recherche des ITRF sera amélioré afin de mieux équilibrer la part respective des deux filières ITA et ITRF dans ces corps homologues. »



Nombre de postes ITRF requalifiés par catégorie entre 2021 et 2027

## INGÉNIEURS DE RECHERCHE (ITA ET ITRF)

Le SNPTES a obtenu que les deux premiers grades des IR (ITA des EPST) et IGR (ITRF de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur) soient fusionnés pour tendre vers l'harmonisation des grilles indiciaires des ingénieurs, chercheurs et enseignants-chercheurs, corps de la fonction publique recrutant au niveau doctorat.

« Par ailleurs, les modifications apportées par PPCR aux grilles d'ingénieurs d'études rendent peu attractif le passage dans le corps des ingénieurs de recherche. Afin de favoriser cet accès par promotion interne, les corps des ingénieurs de recherche, tant pour les ITRF que pour les ITA, sera restructuré en deux grades, en veillant à préserver la gestion des avancements du corps de tout enjambement de carrière.

*Cette fusion permettra ainsi de dégager un large champ statutaire composé de trois corps recrutant de niveau doctorat culminant en HEB et structurés en deux grades (CN/HC) : les maîtres de conférences, les chargés de recherche et les ingénieurs de recherche. Le comité de suivi formulera des propositions permettant de faciliter les mobilités au sein et entre ces trois corps. »*



© CNRS Photothèque - Cyril FRESILLON

## PERSONNELS ITA

Le protocole d'accord ne devait initialement concerner que les chercheurs et enseignants-chercheurs. Par l'action du SNPTES, ledit protocole a été étendu à l'ensemble des personnels de l'ESR.

Le SNPTES milite depuis des années pour que l'expertise et la technicité des métiers de soutien indispensables à notre recherche soient valorisés au sein du RIFSEEP dans les EPST, mais aussi que les revalorisations des régimes indemnitaires des personnels ITA soient les plus ambitieuses possibles avec l'objectif d'un alignement vers les taux de prime les plus favorables de la fonction publique.

- À travers ce protocole, le SNPTES a obtenu :
  - ▶ Une enveloppe dédiée à la revalorisation des primes pour les emplois d'appui et de soutien affectés dans les laboratoires ;

« Elle comprend également une enveloppe spécifique de ... 6 M€ pour les personnels ... pour mieux valoriser l'expertise et la technicité principalement des emplois d'appui et de soutien à la recherche affectés dans les laboratoires ou au service des unités de recherche ».

- ▶ Une revalorisation générale des primes de l'ensemble des ITA, dans un premier temps une

convergence des primes par le haut (dotation globale 644 M€ sur la période 2021-2027) et dans un 2ème temps la convergence interministérielle du régime indemnitaire (dotation globale 1,2 Md€ sur la période 2027-2030).

« Le projet de loi de programmation pour la recherche intègre une enveloppe budgétaire de 644 M€ pour financer une première étape de revalorisation par le haut des différents régimes indemnitaires fondée sur un principe de convergence sur sept ans des dotations indemnitaires des établissements et des organismes entre les chercheurs et les enseignants-chercheurs, entre les ITA, les ITRF et la filière bibliothèque et entre les corps scientifiques et les corps IT.

Il s'agit d'une première étape essentielle avant d'envisager une convergence interministérielle du régime indemnitaire ainsi harmonisé au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche, cela, avant la fin de la programmation. »

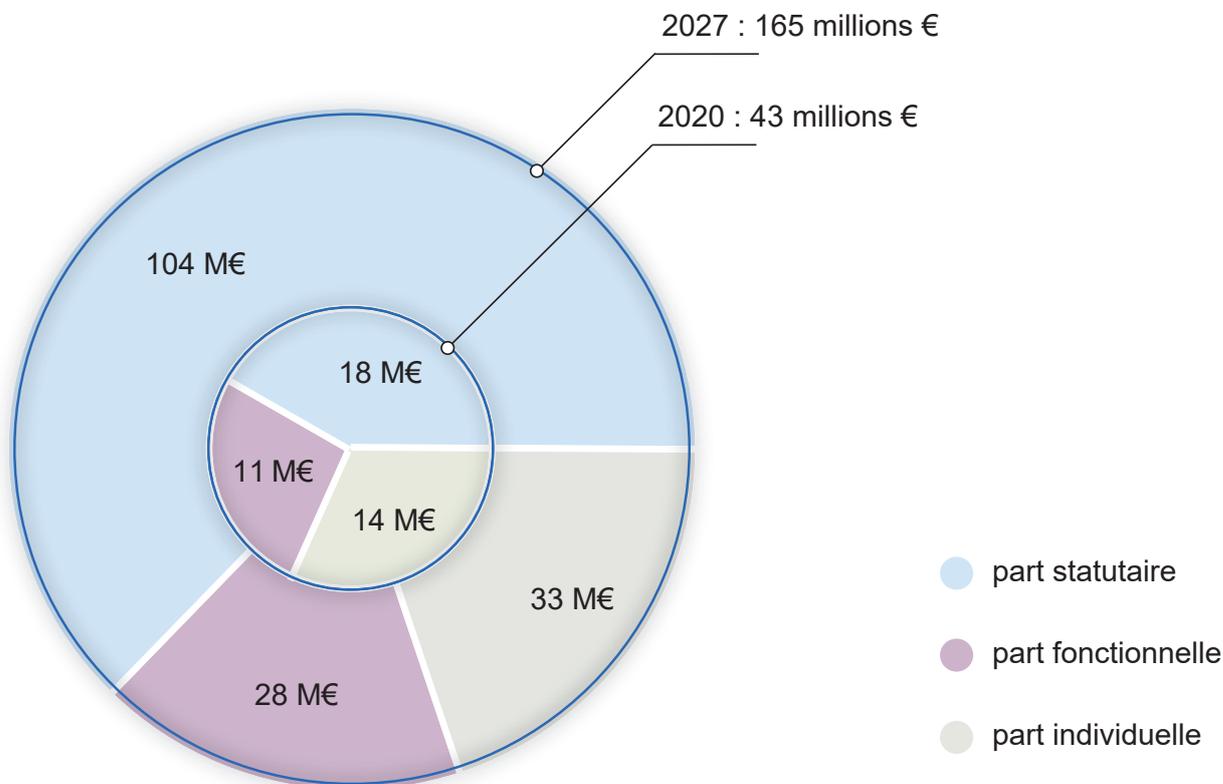
- De plus, le SNPTES a porté des revendications pour des mesures de revalorisation portant sur l'indiciaire (cf. notre document de synthèse de propositions sur la LPPR), notamment la fusion des deux premiers grades des ingénieurs de recherche avec un alignement sur les grilles des maîtres de conférences et chargés de recherche.

Le protocole d'accord porte une revalorisation de grande ampleur du régime indemnitaire des chercheurs. Aux termes des 7 années, les primes des chercheurs seront au niveau de celles servies aux Ingénieurs de recherche de nos établissements, ainsi que le revendique le SNPTES depuis l'extension de son champ syndical aux chercheurs.

De par son action, le SNPTES a obtenu que la part « statutaire » inhérente aux corps et grade soit augmentée en volume, mais aussi en taux et que le taux de la part individuelle proposé au départ par le ministère soit réduit de 33%. Actuellement, la part « statutaire » de l'enveloppe indemnitaire est de 17,69 M€ sur 42,73 M€, soit 41,4 %, les parts fonctionnelle et individuelle se montant respectivement à 11,38 M€ (26,5 %) et 13,65 (32,0 %).

À terme (en 2027), la distribution de l'enveloppe sera à peu près la suivante :

- ▶ part « statutaire » : 104 M€ représentant 63 % (x 5,9 par rapport à 2020) ;
- ▶ part fonctionnelle : 28 M€ représentant 17 % (x 2,5 par rapport à 2020) ;
- ▶ part individuelle : 33 M€ représentant 20 % (x 2,4 par rapport à 2020).



Évolution des enveloppes du régime indemnitaire des chercheurs entre 2020 et 2027

Par conséquent, et contrairement aux idées couramment véhiculées par certains syndicats, la nouvelle distribution indemnitaire sera moins individualisée qu'actuellement.

Cette évolution de l'enveloppe va permettre à la prime de recherche de passer d'un montant moyen de 990 €/an actuellement à 6400 €/an en moyenne en 2027.

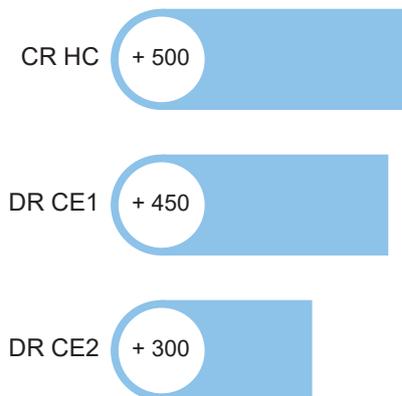


Augmentation de la prime statutaire annuelle chercheur en 2020 et 2027

Par ailleurs, le SNPTES a revendiqué une amélioration des architectures des corps des chercheurs tant au niveau des Chargés de recherche que des Directeurs de recherche.

Obtenant notamment que :

- ▶ le nombre de chargés de recherche hors classe représente au moins 30% du corps des chargés de recherche à l'horizon 2027 ;
- ▶ la règle des 10% du corps pour l'accès à la classe exceptionnelle 1er et 2nd échelon des directeurs de recherche soit supprimée et que l'on se calque sur ce qui existe pour les professeurs des universités, avec un rattrapage du retard accumulé ;
- ▶ l'accès à la hors échelle B pour les chargés de recherche à l'instar de ce qui existe pour les maîtres de conférences et les ingénieurs de recherche.



Augmentation des possibilités de changements de grades chercheurs EPST (cible 2027)

## PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

### A. REVALORISATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE

Le protocole est porteur d'une revalorisation inédite du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs. Si pour l'année 2021, cette revalorisation devrait s'opérer uniquement par l'augmentation de l'ordre de 1000 euros de la PRES (prime de recherche et d'enseignement supérieur), le protocole conduira aussi à une refonte et une simplification du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs. Ainsi, le régime indemnitaire qui sera discuté par le comité de suivi de ce protocole, puis bien évidemment soumis aux instances paritaires représentatives, comportera trois composantes : statutaire (liée au corps et grade), fonctionnelle (associée à l'accomplissement de missions) et individuelle. Les trois parts de ce régime vont être revalorisées.

- ➔ Le SNPTES a revendiqué et obtenu plusieurs éléments dans la négociation de ce protocole :

- ▶ une remise à plat du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs ;
- ▶ que la majorité de l'effort de revalorisation des primes porte sur l'augmentation de la part statutaire car c'est avant tout une question de justice face à l'investissement des collègues ;
- ▶ que l'augmentation de l'enveloppe dédiée aux primes individuelles soit uniquement consacrée à l'élargissement de l'assiette afin que le plus grand nombre de collègues bénéficient de ce type de prime. Le SNPTES en demandant qu'au moins 66% du corps des enseignants-chercheurs disposent en permanence d'une prime individuelle<sup>7</sup> a obtenu que la cible soit fixée à 45% ;
- ▶ que la distribution des primes individuelles soit plus équilibrée entre les maîtres de confé-

<sup>7</sup> <http://www.snptes.fr/Enseignement-superieur.html>

rences et chargés de recherche d'une part et professeurs et directeurs de recherche d'autre part.

- ▶ que l'investissement des enseignants-chercheurs dans les missions de formations, d'insertion professionnelle, d'orientation, etc. soit autant valorisé que celui en recherche ;
- ▶ que l'égalité femme-homme soit effective dans le régime indemnitaire des enseignants-chercheurs.

« Conformément aux orientations figurant dans le rapport annexé au projet de loi de programmation pour la recherche (Titre VI), cette nouvelle architecture permettra de procéder à une refonte et une simplification des régimes indemnitaires existants, qui pourraient être réorganisés autour d'un régime unifié avec trois composantes :

- une composante liée à l'exercice des missions du grade ;
- une composante fonctionnelle liée à la tenue d'un emploi à responsabilité ou d'une mission particulière sur laquelle l'agent s'engage pour une durée déterminée ;
- une composante individuelle permettant de reconnaître la qualité des travaux et l'investissement des chercheurs et des enseignants chercheurs dans l'ensemble des missions respectivement mentionnées aux articles L 411-1 du Code de la recherche et L. 123-3 du code de l'éducation.

la part liée au grade augmentera de 57,5 M€ à 293,6 M€ en 2027. Cette augmentation de 236,1 M€ permettra de passer l'actuelle prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) de 1260€ à 6400€ en 2027.

La part relative aux fonctions passera de 34,7 M€ à 79,2 M€. Cette augmentation de 45,5 M€ permettra au moins pour les 2/3 de mieux valoriser et d'élargir les bénéficiaires des primes fonctionnelles existantes en accordant une attention particulière à la prise de responsabilités pédagogiques et au plus pour 1/3 de valoriser des missions ponctuelles d'une durée moyenne d'un an confiées à des enseignants chercheurs.

La part individuelle passera de 56,9 M€ à 93,2 M€. Cette augmentation de 36,3 M€ permettra de reconnaître l'engagement professionnel des enseignants-chercheurs sur l'ensemble de leurs missions. S'agissant des parts individuelles des chercheurs et des enseignants-chercheurs, le groupe de suivi examinera les possibilités d'un resserrement de sa modulation et de sa durée d'attribution afin de permettre à un plus grand nombre de cher-

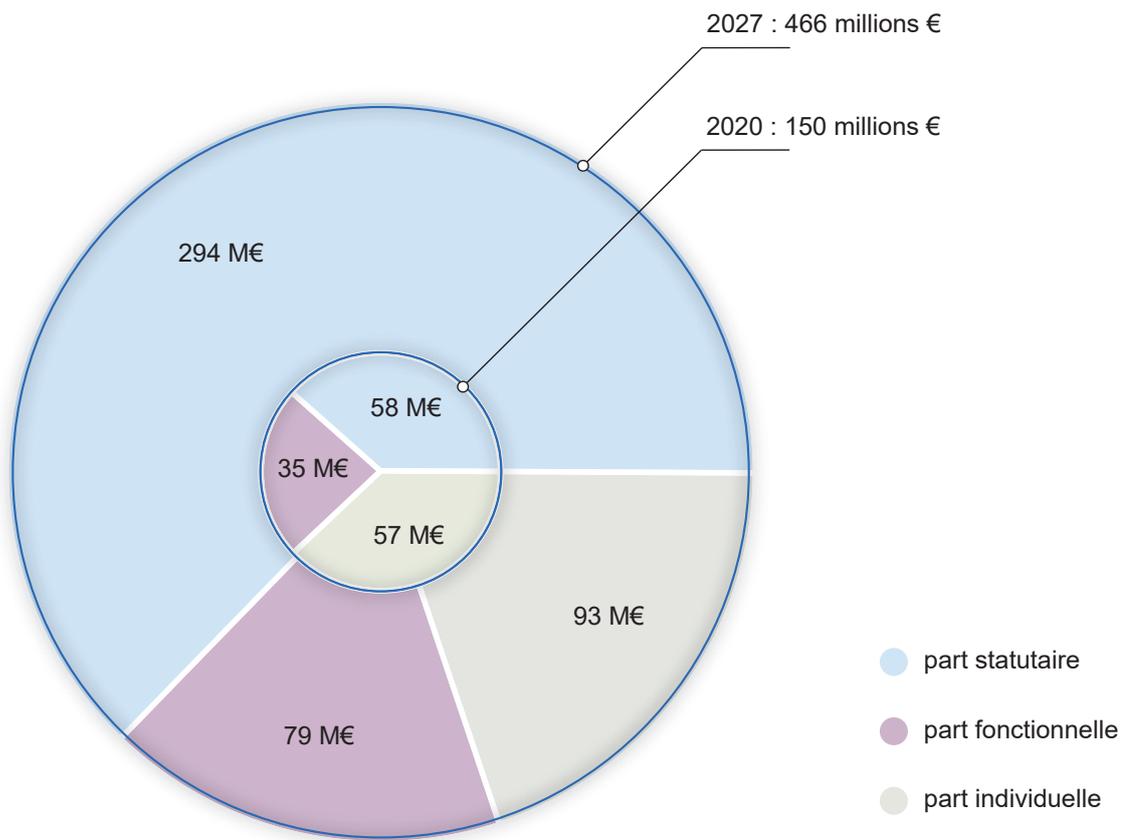
cheurs et d'enseignants-chercheurs de bénéficier de cette part indemnitaire, notamment en vue d'une meilleure égalité salariale entre les femmes et les hommes et d'un meilleur équilibre entre les maîtres de conférences et les chargés de recherche, d'une part, et les professeurs des universités et les directeurs de recherche, d'autre part. Les parties signataires se fixent l'objectif qu'au moins 45% des chercheurs et des enseignants chercheurs puissent bénéficier de cette part individuelle au titre d'une année. Un travail particulier devra étudier la mise en extinction progressive de la PEDR et les modalités de recours à une expertise extérieure. Cette répartition s'inscrit dans un schéma de convergence général constitué d'une première étape à l'échelle ministérielle de sept ans avant une seconde étape interministérielle devant intervenir avant 2030. »

- ➔ Le SNTES a également milité pour que soient limitées les possibilités de transformation de prime en décharges d'enseignement. Le besoin légitime pour les enseignants-chercheurs d'obtenir plus de temps pour accomplir leurs activités de recherche doit être favorisé par des dispositifs adaptés : augmentation des congés pour reconversion thématique, mise en place de décharges spécifiques sur projet, etc. A contrario du troc individuel et ponctuel de primes en heures de décharge, ce type de dispositifs, dont la volumétrie en termes d'heures peut être stable et prévisible pour les établissements, permet d'éviter l'exploitation irraisonnée de vacataires d'enseignement.

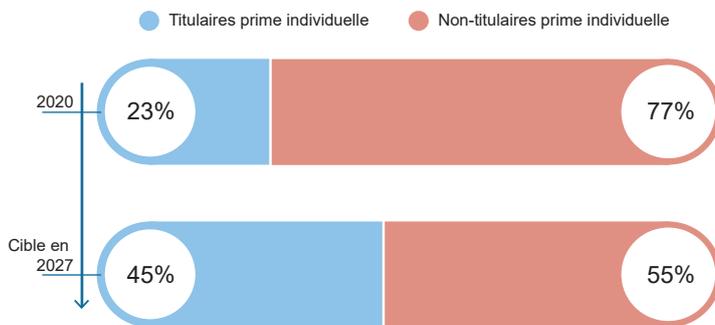
« Par ailleurs, pour les enseignants chercheurs et afin de tenir compte de l'augmentation de l'enveloppe globale des primes, le comité de suivi composé des organisations syndicales signataires du présent protocole fera des propositions sur l'évolution des mécanismes permettant de transformer des primes en décharges d'obligations de service, en examinant plusieurs options, éventuellement complémentaires, un plafonnement, des possibilités d'épargne, le recours à des CRCT et/ou des CPP à périodes régulières. »



Augmentation de la prime statutaire annuelle enseignant-chercheur en 2020 et 2027



Évolution des enveloppes du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs entre 2020 et 2027



### B. PROMOTIONS ET REPYRAMIDAGE DU CORPS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Dans une lettre ouverte adressée le 21 février 2020 à la Ministre<sup>8</sup>, le SNPTES proposait que des mécanismes de fongibilité de l'enveloppe dédiée à la mise en place de chaires de professeurs junior (CPJ) soient offerts aux établissements pour qu'ils puissent mener une politique de promotion des maîtres de conférences à la hauteur de leur investissement. C'est cette proposition qui a conduit la Ministre à évoquer l'idée d'un "1

pour 1", à savoir une promotion maître de conférences en professeur des universités financée par CPJ mise en place, proposition faite dans un courrier<sup>9</sup> adressé au SNPTES, à l'UNSA et à la CFDT. Cependant, cette ouverture n'était pas encore satisfaisante pour le SNPTES. En effet, en s'éloignant d'une fongibilité pure et simple de l'enveloppe budgétaire des CPJ, la mesure comportait alors trop de contraintes de mise en place et n'était pas à la hauteur des besoins de reconnaissance des maîtres de conférences. Le SNPTES a donc travaillé à obtenir sur la durée de la programmation une trajectoire de repyramidage de maîtres de conférences en professeurs des universités ambitieuse, sans relation mécanique avec la mise en place des CPJ et promotion mises en œuvre dans un établissement. Le gouvernement a répondu positivement aux revendications du SNPTES sur ce point et proposera donc durant la période 2020-2030, 2000 promotions offertes aux maîtres de conférences hors classe et aux maîtres de conférences de plus de 10 ans d'ancienneté. Ces promotions viendront évidemment en plus

<sup>8</sup> <http://www.snptes.fr/Loi-de-programmation-pluriannuelle-1415.html>

<sup>9</sup> <https://education.newstank.fr/fr/article/view/186281/chaire-professeur-junior-contre-promotion-mcf-cr-proposition-f-vidal.html>



des postes de professeurs des universités ouverts tous les ans. Ce repyramidage, et les postes de CPJ titularisés, permettront d'atteindre en 2030 un ratio de 3 maîtres de conférences pour 2 professeurs des universités (à comparer à celui actuel de presque 5 pour 2). Afin de s'assurer du bon déroulement de ce repyramidage, le SNPTES a obtenu que celui-ci soit également débattu au sein du comité de suivi du protocole.

« L'augmentation des effectifs des professeurs d'université viendra tout d'abord de la possibilité ouverte à des maîtres de conférences expérimentés de bénéficier d'une voie de recrutement réservée pour accéder au corps des professeurs d'université. Cette voie de recrutement sera réservée aux maîtres de conférences hors classe et aux maîtres de conférences de classe normale ayant plus de 10 ans d'ancienneté. Les parties signataires se fixent un objectif de 2000 postes ouverts à cette voie de recrutement réservée sur la durée de la programmation.

Les titularisations dans le corps des professeurs des universités réalisées par les voies du recrutement réservé et celle des chaires de professeurs juniors sont réalisées sans préjudice des recrutements organisés par les concours d'établissements ni des dispositions particulières concernant les disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion. Ces recrutements constituant le troisième levier permettant de réaliser l'objectif de repyramidage poursuivi par les signataires du présent accord.

Le dispositif de recrutement réservé sera mis en place par dérogation aux statuts particuliers des professeurs d'université pour la durée de la programmation. Il prévoira que les 3/4 des postes repyramidés seront proposés aux maîtres de conférences hors classe et qu'un quart sera réservé pour les maîtres de conférences de classe normale ayant plus de 10 ans d'ancienneté. Dans ces deux cas, la détention d'une habilitation à diriger les recherches (HDR) sera exigée. »

