

Travaux du SNPTES sur le protocole carrières et rémunérations : mesures pour les enseignants-chercheurs et chercheurs

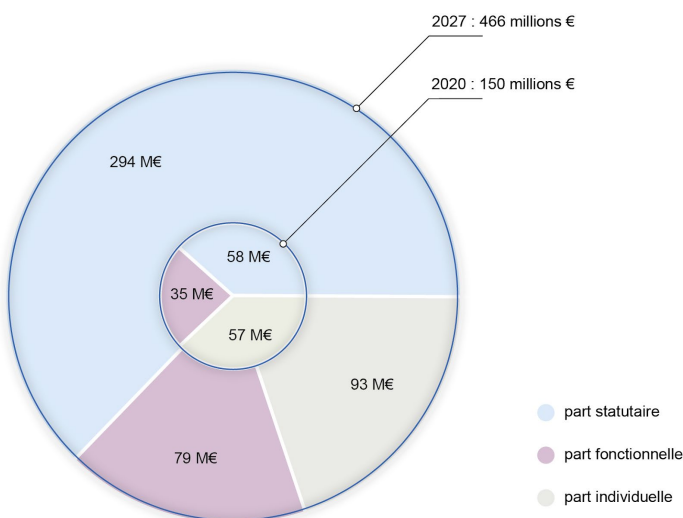
Une partie des mesures portées par le protocole d'accord adossé à la loi de programmation de la recherche (LPR) concerne les enseignants-chercheurs et les chercheurs. Les principales mesures sont : la revalorisation du régime indemnitaire de ces deux catégories de personnels ainsi que le repyramidage des corps des enseignants-chercheurs. Afin d'alimenter le débat, le SNPTES publie dans ce dossier ses documents de travail résumant les positions qu'il entend défendre lors des futures discussions qui porteront sur l'ensemble des problématiques soulevées par le protocole d'accord. Ces documents sont par essence amenés à évoluer tout au long de notre réflexion interne et des interactions que le SNPTES a avec ses différents interlocuteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Brève présentation et introduction des documents relatifs à :

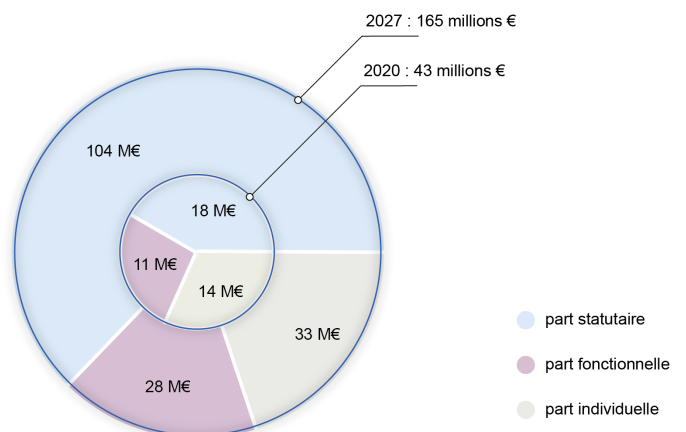
1. Évolution des régimes indemnitaires des enseignants-chercheurs et chercheurs.

La LPR au travers du protocole est donc porteuse de mesures d'améliorations des régimes indemnitaires, notamment, ceux des enseignants-chercheurs et chercheurs. Les enveloppes finales de 2027 sont d'ores et déjà fixées par le protocole et déterminent ce que sera le futur régime indemnitaire de ces collègues. Pour mémoire, l'enveloppe totale (tout personnel confondu) de revalorisation devrait augmenter de +644 M€ en 2027 (par rapport au budget 2020). Ainsi, les proportions finales entre la part statutaire, (commune à tous), la part fonctionnelle (attribuée pour l'accomplissement d'une fonction particulière) et la part individuelle (valorisant un investissement notable) sont connues. Ces proportions sont schématisées par les figures suivantes pour 2020 et 2027 :

Progression enveloppes régime indemnitaire enseignants-chercheurs



Progression enveloppes régime indemnitaire chercheurs



Cependant, il reste à construire maintenant les trajectoires de ces trois volets de prime ou indemnité pour passer de leur valeur actuelle à celle du régime de croisière prévu en 2027. La structure des primes de 2021 a été décidée par le ministère en concentrant tout l'effort de revalorisation sur les primes statutaires PRES (Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur) et PR (Prime de Recherche) ; ceci est pour le SNTES positif. Le ministère a également souhaité favoriser la revalorisation des primes des maîtres de conférences et chargés de recherche en début de programmation par rapport à celles des professeurs des universités et directeurs de recherche. Les écarts adoptés par le ministère auraient mérité, pour le SNTES, d'être moins importants. Cependant, il y a des marges de manœuvre pour qu'une fois intégrées sur la durée du protocole, les revalorisations entre ces différentes catégories soient équivalentes. Vous trouverez donc le détail des propositions de ventilation budgétaire du SNTES dans le document RI_EC_C. Une notice de calculs explicite la démarche et les hypothèses que nous avons prises. Un autre aspect primordial concernant la revalorisation des régimes indemnitaires, est celui du processus d'attribution de la prime individuelle. En particulier, le SNTES revendique que le socle de l'évaluation soit disciplinaire et confié aux pairs, respectivement chercheurs ou enseignants-chercheurs. Pour les enseignants-chercheurs, le SNTES réitère sa revendication : il ne faut pas opérer de dichotomie de processus d'évaluation entre les activités relevant de la formation, de la pédagogie ou de l'insertion professionnelle et celles liées à la recherche, à sa valorisation, etc. La richesse du métier d'enseignant-chercheur réside en grande partie dans cette dualité des missions de recherche et de formation. Le SNTES s'oppose donc naturellement à tout ce qui inciterait à rompre ce lien entre formation et recherche et demande à ce que la prime individuelle des enseignants-chercheurs soit une seule et unique prime avec un seul et unique dispositif d'attribution. Ceci n'empêchera pas que des collègues ayant eu des activités notables mais déséquilibrées entre leurs missions puissent obtenir une prime ; et cela permettra aux collègues menant de front l'ensemble de leurs missions avec un investissement fort mais équilibré de ne pas « passer sous les radars ». Vous trouverez dans le document RI_EC_C le détail du processus que le SNTES défend.

2. Repyramidage des enseignants-chercheurs.

Très tôt en 2019 durant les concertations relatives à ce qu'allait devenir la LPR, le SNTES a revendiqué avec force que, face aux chaires de professeurs juniors qui se dessinaient, les maîtres de conférences qui avaient jusqu'alors « tenu la boutique » puissent eux aussi accéder, enfin, au corps des professeurs des universités. En février 2020, le SNTES a notamment adressé une [lettre ouverte](#) à la Ministre Frédérique Vidal pour que cette revendication soit considérée¹. Le SNTES a en outre œuvré dès juin 2020 pour qu'un protocole d'accord soit négocié afin de consolider juridiquement les promesses faites par la Ministre après le passage au CNESER du projet de loi (juin 2020). Ainsi, le SNTES est satisfait d'avoir pu contribuer à ce qu'un contingent de 2000 promotions soient proposées aux maîtres de conférences durant la durée du protocole (jusqu'en 2027). Le SNTES tient à redire dans ce document que le nombre de collègues maîtres de conférences qui auraient dû être promus durant les années de pénuries de promotions que nous avons connues est bien supérieur aux possibilités offertes par le protocole. Ainsi, le SNTES trouve insultant de penser que ce repyramidage va induire une baisse de la qualité des recrutements dans le corps des professeurs des universités !

Il reste maintenant à établir une répartition de ces promotions entre les disciplines, les établissements, tout en veillant à l'égalité professionnelle femme/homme particulièrement problématique pour l'accès au corps des professeurs des universités. La difficulté est grande car la gestion de ces différents aspects peut être contradictoire (par exemple la répartition disciplinaire vs répartition par établissement, etc.) et que le contingent, s'il a le mérite d'être important, n'est pas suffisant pour corriger tous les déséquilibres. Face à l'état des lieux qui montre combien le ratio professeurs des universités/maîtres de conférences peut varier d'une discipline à une autre, le SNTES revendique un principe de convergence pour tendre vers une (meilleure) uniformité

¹ https://www.sntes.fr/index.php?lvl=notice_display&id=12213

disciplinaire. C'est pour le SNPTES le point d'entrée de la répartition des 2000 possibilités de promotions. Le SNPTES est également prêt à assumer que certaines disciplines (très peu) puissent se voir exclues du dispositif de repyramidage du protocole si elles ont un ratio PU/MCf supérieur au ratio moyen que les 2000 promotions permettront d'atteindre sur l'ensemble des enseignants-chercheurs en 2027. C'est pour le SNPTES un principe d'équité. Cependant, nous travaillerons à trouver d'autres possibilités de repyramidage pour que toutes les disciplines progressent encore et atteignent 45% de professeurs des universités dans leur rang. Les propositions du SNPTES de répartition des promotions sont présentées par les graphiques du document REPY_EC. Nous avons réparti uniquement 1800 possibilités afin de garder un reliquat et disposer ainsi d'une marge de correction possible permettant d'améliorer l'égalité professionnelle, mieux considérer les petits établissements, les disciplines non servies par la répartition proportionnelle, etc. Ces promotions devront ensuite être réparties dans les établissements au travers le dialogue de gestion entre ces derniers et le ministère. Pour le SNPTES, les établissements les plus défavorisés en nombre de professeurs des universités doivent être prioritaires. Cependant, la ventilation entre les établissements, eu égard à la relative faiblesse du repyramidage, devra être adaptée d'une année sur l'autre. Le comité de suivi de protocole devra donc, chaque année, faire le constat des problèmes de la campagne de promotions de l'année n-1 et proposer des corrections de la trajectoire de repyramidage pour y remédier.

Comme pour les primes individuelles, se pose également ici la question du processus d'attribution des promotions. Pour le SNPTES, là aussi, l'aspect disciplinaire revêt une grande importance. De même, il y a nécessité d'articuler une vision nationale et locale, ou, en d'autres termes, de faire cohabiter une évaluation par le CNU et par les établissements. Comme nous l'avons écrit pour les primes, il ne faut pas procéder à une dichotomie des activités des enseignants-chercheurs entre les aspects liés à la formation et ceux à la recherche. L'articulation entre le CNU et les établissements doit donc prendre la forme d'une évaluation séquentielle de l'ensemble des activités des enseignants-chercheurs. Pour les mêmes raisons que celles évoquées pour l'attribution de la prime individuelle, le SNPTES s'oppose donc à ce que le CNU ait la charge de l'évaluation des seules activités liées à la *recherche* et les établissements uniquement celles liées à la *formation*. Des propositions de processus d'attribution sont ainsi présentées dans le document REPY_EC pour tenir compte de cette revendication forte. A chaque scénario suggéré, nous avons essayé d'associer des évaluations consécutives entre la section CNU et les instances locales. Notons, en outre, que le CNU n'étant pas employeur des enseignants-chercheurs, il ne peut prononcer les promotions mais tout au plus proposer ses possibles lauréats aux établissements.

Quelques remarques conclusives

Le protocole d'accord adossé à la LPR est une opportunité pour travailler sur les problèmes constatés vis-à-vis de la faible évolution du salaire des chercheurs et enseignants-chercheurs et de leur carrière. Les travaux autour de l'évolution du régime indemnitaire et du repyramidage permettent au SNPTES de faire remonter ses revendications. Le SNPTES incite tous les personnels à lui remonter leurs remarques, commentaires et revendications sur les points évoqués dans les documents.

Le SNPTES sera vigilant à ce que les mesures qui seront mises en place permettent de valoriser et de reconnaître l'investissement de chacun dans son métier d'enseignants-chercheurs et de chercheurs. Les avancées permises par le protocole restent malheureusement insuffisantes au vu du retard accumulé depuis plus de 20 ans dans la recherche et l'enseignement supérieur français. Nous devons affirmer nos revendications pour que les moyens alloués à la recherche française nous permettent de reprendre notre place au niveau international en consolidant nos spécificités de fonctionnement et en développant un environnement de travail le plus sain et le plus valorisant possible, que nous soyons une femme ou un homme.

Choisy-le-Roi, le 16 mars 2021