

# 1 Quels dispositifs pour l'attribution des primes individuelles des enseignants-chercheurs

Pour le SNPTES, la prime individuelle dédiée aux enseignants-chercheurs doit permettre de valoriser une implication notable des collègues dans l'ensemble de leurs missions. Cette prime individuelle doit pouvoir être accordée quelle que soit la nature de l'investissement. Ainsi, le SNPTES ne souhaite pas voir l'évaluation, nécessaire à l'attribution de cette prime, découper artificiellement les activités des enseignants-chercheurs en séparant les activités pédagogiques, de recherche ou autres.

Pour le SNPTES, chaque candidat doit finalement pouvoir bénéficier d'une *notation* moyenne reflétant son investissement. Ceci pourrait à la fois permettre à des enseignants-chercheurs ayant des activités *déséquilibrées*, avec un fort investissement en formation/pédagogie ou recherche, tout comme à ceux qui tentent d'exercer au mieux l'ensemble de leurs missions de pouvoir prétendre à la prime individuelle avec les mêmes chances de l'obtenir.

**Le SNPTES revendique donc une prime individuelle unique avec un processus d'attribution unique.**

Le SNPTES constate que, hormis l'enveloppe trop faible, le processus actuel d'attribution de la PEDR fonctionne globalement et qu'il est donc judicieux de s'appuyer sur son fonctionnement.

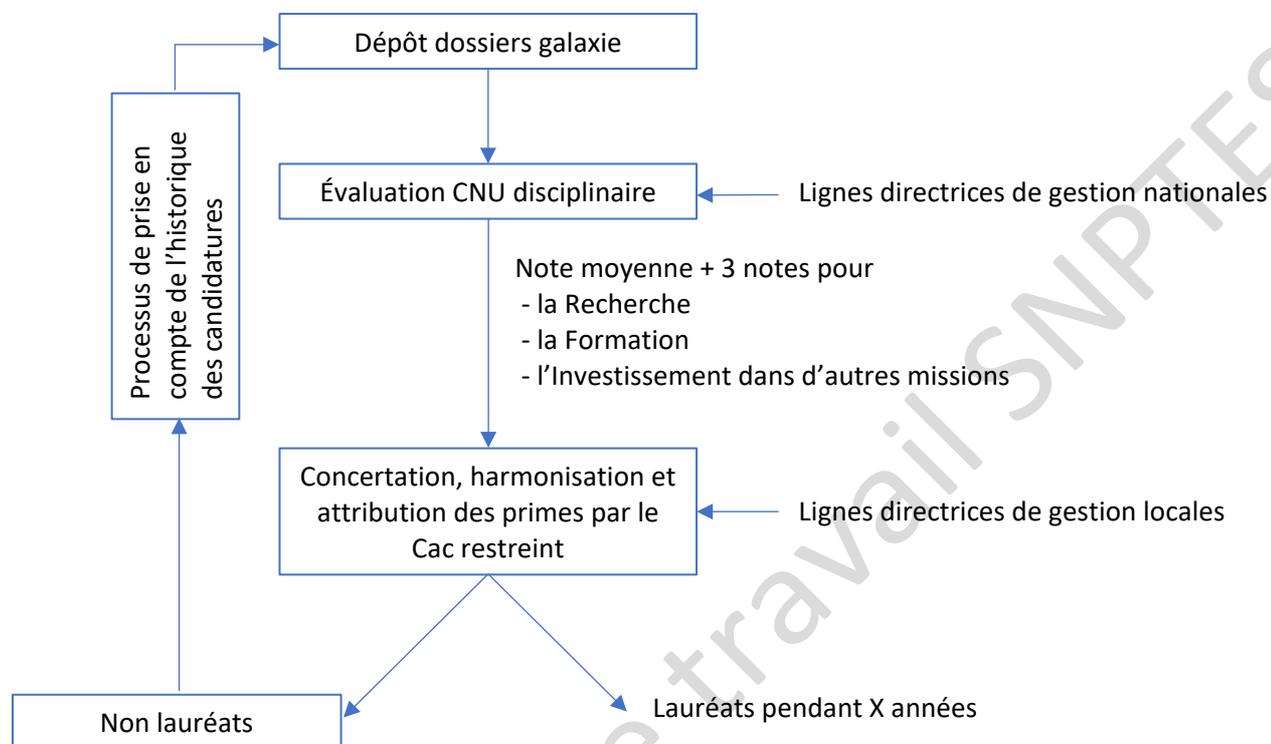
Le SNPTES demande donc que le CNU ait la charge de la lecture et de l'évaluation disciplinaire des dossiers des candidats à la prime individuelle. A l'issue de cette évaluation, les dossiers de candidats doivent redescendre au niveau des établissements avec, par exemple, un système d'une note globale ainsi que 3 sous-notes décrivant l'implication en recherche, en formation et en investissements d'autres natures.

Les établissements reçoivent ces dossiers évalués et procèdent à l'attribution des primes en valorisant les dossiers dont la note globale est forte ainsi que, selon sa politique propre, par exemple des dossiers avec un investissement exceptionnel sur un des items sans que la note globale ne soit *suffisante*. Une attention particulière devra être portée à l'harmonisation entre les disciplines et à l'égalité professionnelle.

Ce processus devra aussi comporter des moyens de prise en compte de l'historique des dossiers de candidatures afin de développer un cycle vertueux et permettre aux enseignants-chercheurs non titulaires de la prime individuelle d'améliorer leur candidature et ainsi augmenter leurs chances d'être lauréats.

En outre, il sera également nécessaire de réaliser un aller-retour d'expérience entre les établissements et les sections disciplinaires CNU afin de favoriser les bonnes pratiques et tendre pour une même note moyenne à une homogénéisation de valeur des dossiers d'une discipline à une autre ou d'un critère à un autre.

Organigramme d'attribution des primes individuelles (nom P-RFI ??).



## 2 Notice de calcul d'une proposition de ventilation des enveloppes et régimes indemnitaires

Cette notice de calcul a pour objet d'aider à la lecture des tableaux de ventilation que le SNPTES propose et ainsi de simplifier les discussions s'y afférant. La méthode que nous avons adoptée n'est ici appliquée qu'au régime des enseignants-chercheurs. Si cette méthode devait être validée, il serait alors très facile de l'utiliser pour le régime indemnitaire des chercheurs.

### Plusieurs problématiques de la ventilation des budgets ont été prises en comptes :

- Un effort plus fort en début de programmation qu'en fin pour la prime statutaire des maîtres de conférences (MCf).
- Un départ plus bas (imposé par les valeurs de revalorisation 2021) mais une progression plus rapide pour la prime statutaire des professeurs d'universités (PU) - avec un point d'équivalence de la prime statutaire à fixer.
- Le souhait de privilégier la progression de la prime statutaire sur celles des primes individuelle et fonctionnelle, tout en faisant coexister ces deux dernières le plus rapidement possible.

### Hypothèses de calculs :

- Nous priorisons les programmations des primes selon cet ordre : statutaire, individuelle, fonctionnelle
- Les effectifs enseignants-chercheurs sont fixés à 15 000 PU et 33 000 MCf tout au long de la période 2021-2027 ; ceci conduit sûrement à sous évaluer les enveloppes indemnitaires et des corrections devront être prévues et réalisées tout au long de la programmation.
- Nous n'avons pas considéré la durée d'attribution de la prime individuelle et de la période de *vacance* dans nos calculs.
- Nous n'avons pas considéré l'augmentation de l'assiette (taux de couverture) de la prime individuelle possible avec l'enveloppe actuelle de la PEDR (56 M€) induit par notre décision de diminuer le montant attribué à la prime individuelle (environ 4500 € -> 3450 € par an).

## Méthode de calculs :

1. Tout d'abord, nous avons fixé la courbe de progression de la prime statutaire des maitres de conférences en utilisant une loi de type  $ax^n$  (avec  $n < 1$ ) pour avoir une progression plus forte en début de programmation et plus faible en fin.

Cette progression est tracée en orange sur la figure 1. La cible finale a été fixée à 6100 €/an pour tenir compte de la budgétisation globale prévue.

Une progression de même forme est proposée pour l'évolution de la prime statutaire PU avec un point d'équivalence MCF = PU fixé en 2024 (courbe grise figure 1). Le montant cible final est de 6354 €/an, imposé par l'enveloppe globale statutaire. L'intégrale de ces deux progressions des primes PU et MCF (respectivement +29 939€ vs 30 326€ sur 7 ans) est comparable et ainsi ne pénalise pas les PU comme le départ plus faible pourrait le laisser imaginer.

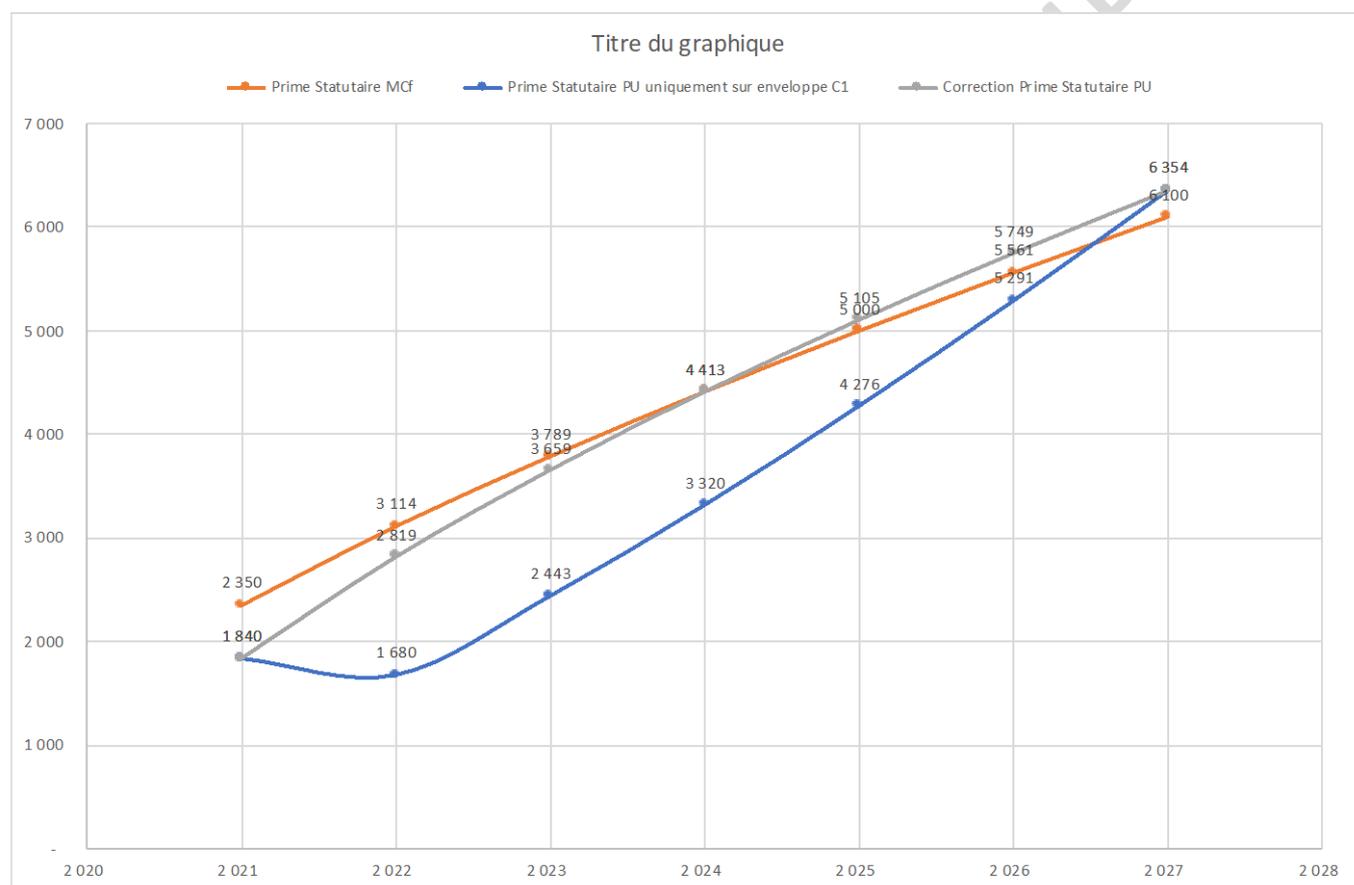


Figure 1

2. Chaque année, nous utilisons la totalité de l'enveloppe C1 dédiée à la part statutaire (33 M€) pour couvrir la prime statutaire MCF et abonder la prime statutaire PU. L'enveloppe annuelle dédiée à la prime statutaire ne permet pas d'obtenir les deux progressions souhaitées en 1 simultanément. Nous choisissons de réaliser la progression MCF (orange figure 1) et le reliquat nous permet d'assurer la progression bleue (figure 1) pour les PU.

Il nous faut donc trouver des marges de manœuvres sur les deux autres enveloppes : prime individuelle et fonctionnelle. Pour cela :

3. Nous calculons ce que l'enveloppe prime individuelle C3 nous permet de réaliser en fin de programmation en fixant un taux de couverture cible de 47 % des EC. Rappelons que l'enveloppe actuelle PEDR nous permet d'atteindre environ 25 % des EC, donc l'enveloppe additionnelle LPR doit rehausser ce taux de 22 points de pourcentages. Avec ce taux cible, le montant annuel possible est de 3435 € par lauréat. Comme décrit dans nos hypothèses de calculs, nous ne prenons pas en compte l'augmentation du taux de couverture sur l'enveloppe de 56 M€ (PEDR initiale) que rend possible la diminution du montant attribué à chaque EC. Cette marge de manœuvre pourra servir, soit à augmenter davantage l'assiette, soit le montant attribué.

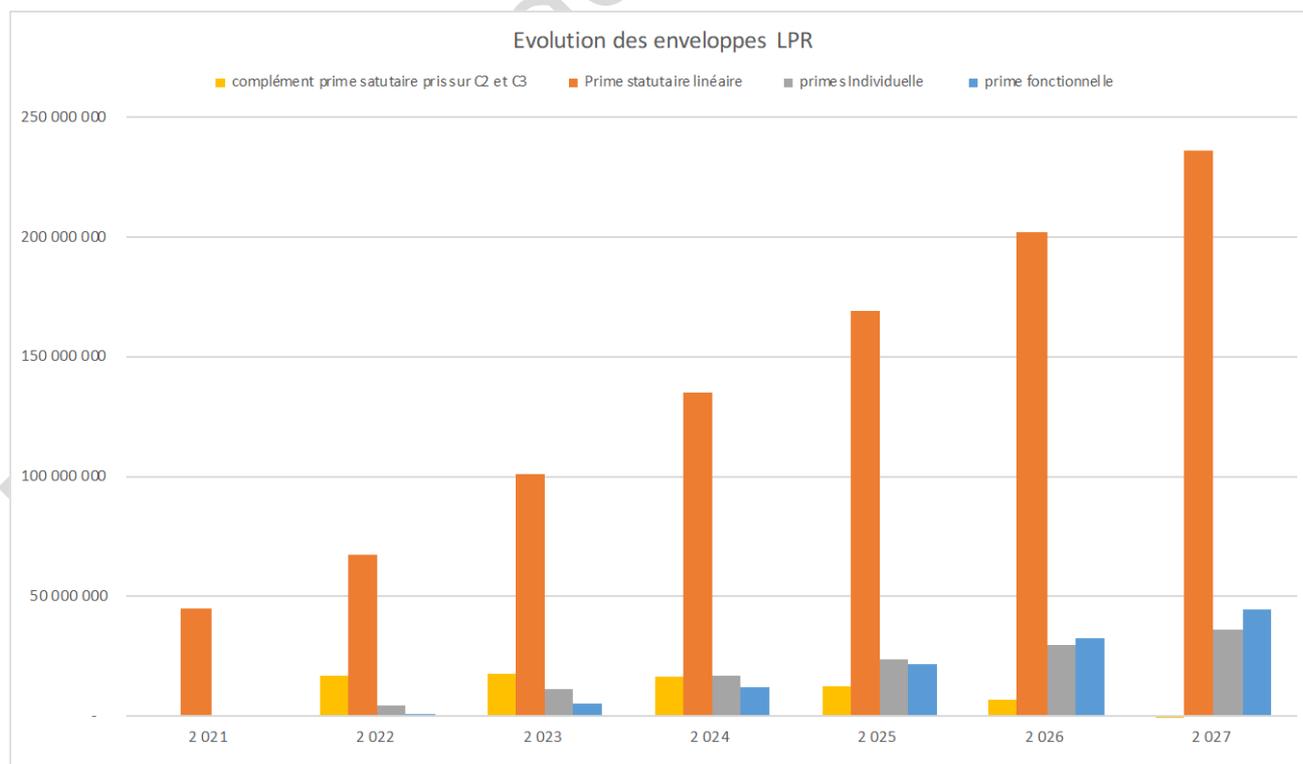
4. Nous allons réaliser ensuite une progression de la prime individuelle, non pas sur son montant, mais sur son taux de couverture. Nous décidons ainsi de passer de 25 % (PEDR) + 3 points (que nous fixons) en 2022 à 25% + 22 points en 2027 (47%). Cette progression du taux de couverture est choisie linéaire.

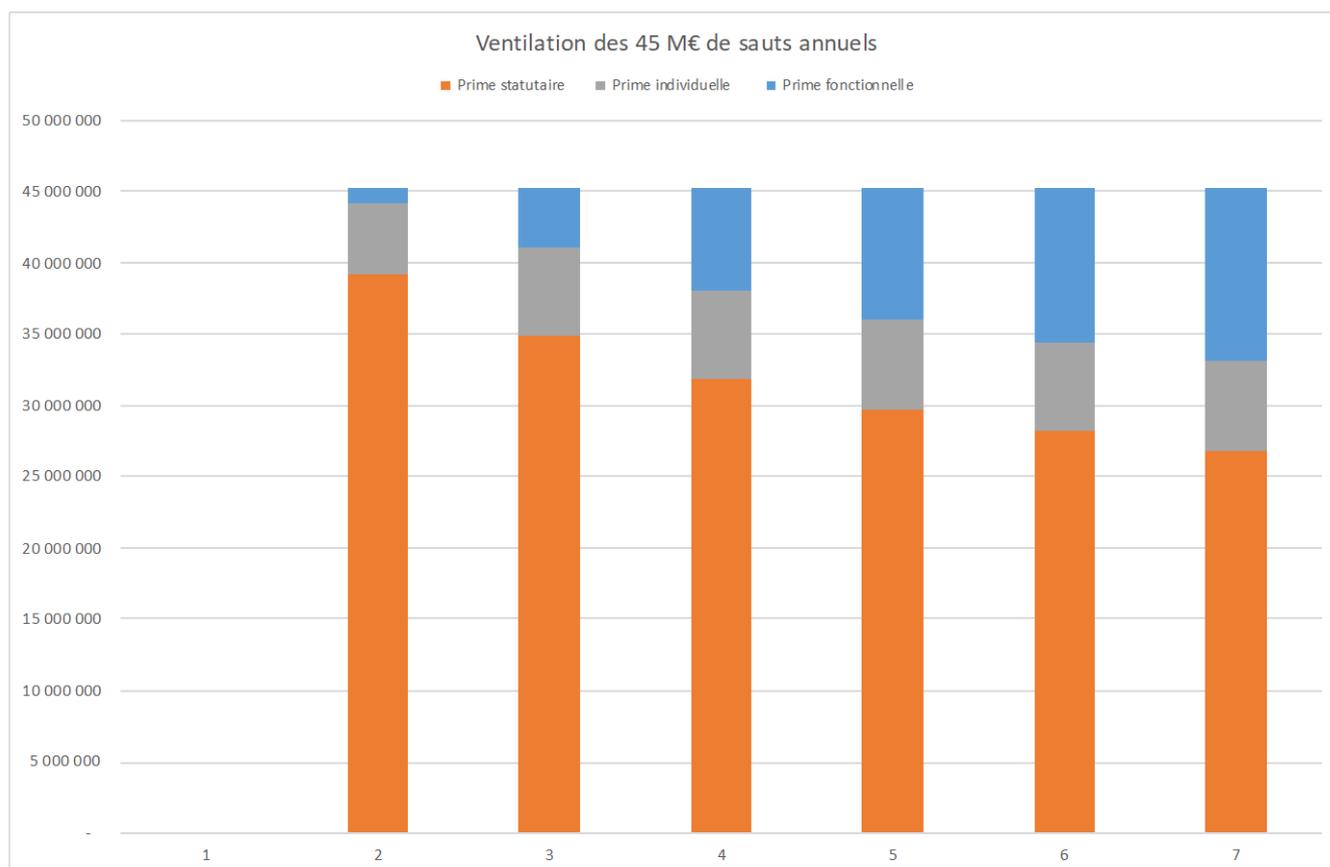
5. Grâce à la progression imposée sur le taux de couverture de la prime individuelle, nous dégagons une première marge de manœuvre pour alimenter la prime statutaire PU (pour tendre de la courbe bleue à la grise, figure 1).

6. Cette première source n'étant pas suffisante pour combler l'écart, nous allons prendre le reliquat sur l'enveloppe C2 dédiée à la prime fonctionnelle.

7. On peut ainsi atteindre l'objectif de progression fixé pour les régimes primes statutaires des PU, et donc des MCf satisfaite en premier lieu, tout en maintenant des enveloppes non nulles pour les primes fonctionnelles et individuelles.

Nous obtenons donc la progression des enveloppes suivantes :





Document de travail