

# Régime indemnitaire des enseignants-chercheurs : ce qui change avec la LPR et le protocole d'accord.

Le passage le 10 juin 2021 en comité technique ministériel (CT MESR) du projet de décret a permis de préciser les grandes lignes du nouveau régime indemnitaire des enseignants-chercheurs. Depuis le début des négociations relatives à la loi de programmation de la recherche, le SNPTES n'a eu de cesse de défendre les légitimes revendications des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche. Lors des négociations concernant les évolutions des régimes indemnitaires, le SNPTES a défendu des demandes argumentées, détaillées et, lorsque nécessaire, étayées par des calculs précis. Cette approche constructive a conduit le SNPTES à obtenir gain de cause sur l'ensemble des points capitaux.

## **Le SNPTES a ainsi obtenu pour les enseignants-chercheurs (EC) :**

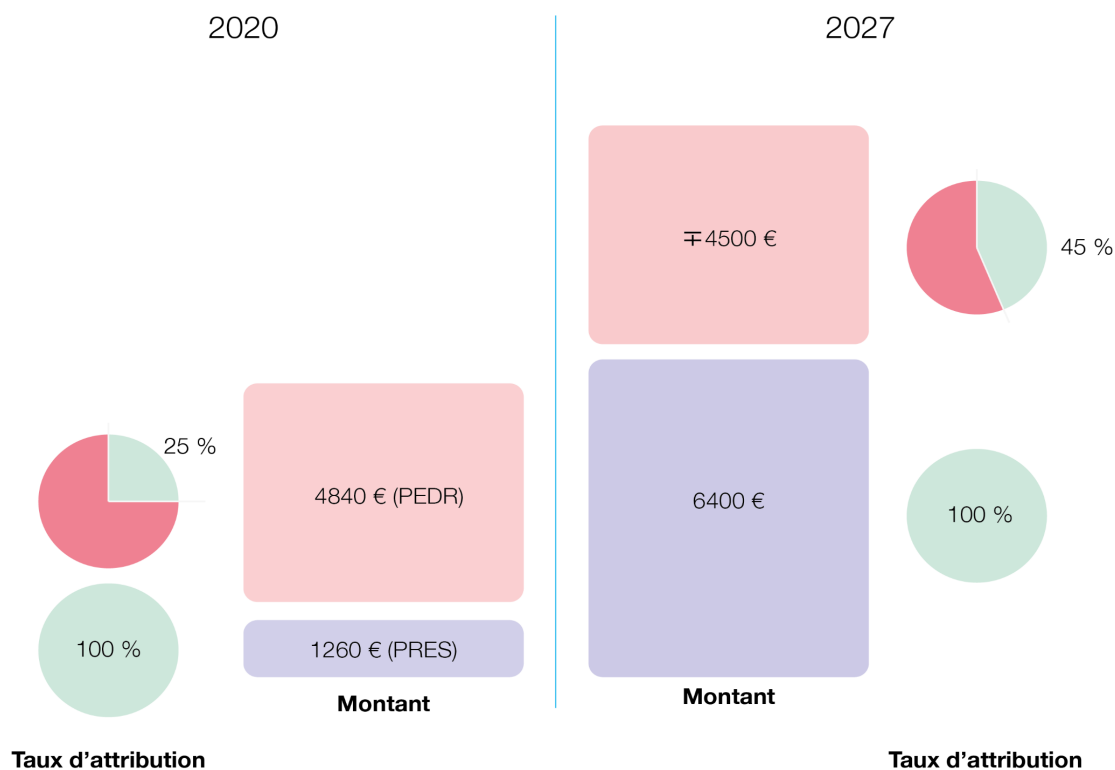
### **1. Que l'effort maximal revalorisation soit porté sur la part statutaire :**

Dans les détails, **la prime versée à tous les EC atteindra 6400 €/an en 2027** (vs 1260 €/an en 2020). La volonté du SNPTES était de faire en sorte que la somme de l'actuelle prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) soit versée à l'ensemble des personnels enseignants-chercheurs (en plus de leur actuelle prime statutaire). Ceci était pour le SNPTES un premier moyen de limiter grandement l'individualisation des primes. Le versement moyen de la PEDR pour les enseignants-chercheurs étant de 4850 €/an, l'action du SNPTES permet même d'atteindre une revalorisation supérieure et d'aller au-delà du simple versement à tous de la PEDR !

### **2. Que le taux de succès de la prime individuelle soit décent ! :**

Face à un ministère intransigeant sur la question du maintien d'une prime individuelle, **le SNPTES a néanmoins réussi à obtenir le doublement du taux d'attribution de cette part individuelle comparé à la PEDR**. Ainsi, même si il est actuellement difficile d'estimer précisément le montant moyen d'attribution, le taux d'attribution est fixé par le protocole d'accord du 12 octobre 2020 (signé par le SNPTES) à au moins 45% des enseignants-chercheurs et 45 % des chercheurs. Autrement dit, le protocole impose que chaque année, 45% des EC et C soient bénéficiaires de cette part individuelle (en plus de celle statutaire). Pour mémoire, le taux de succès actuel est de moins de 25 % chez les EC.

Le graphique suivant illustre les gains annuels obtenus pour les EC entre 2020 et 2027 :



Le SNPTES veillera, tout au long de la mise en œuvre de la LPR, à ce que le taux d'attribution soit le plus élevé possible et donc en rapport avec l'engagement sans faille des enseignants-chercheurs concernés. Il existe des marges de manœuvre, en particulier en jouant sur le montant moyen versé afin d'augmenter l'assiette. En tout état de cause, et quand bien même il le regrette, le SNPTES a refusé de ne pas approuver ces augmentations conséquentes des primes au prétexte qu'une part individuelle persiste. Le SNPTES s'est également opposé à ce que la période d'attribution soit inférieure à 3 ans et à ce qu'une carence soit instaurée. Cette carence, que le ministère maintient à un an, empêchera un EC, qui a eu une prime pendant 3 ans, de refaire une demande une fois la période d'attribution révolue. Si le SNPTES peut comprendre une volonté de lutter contre un effet de rente, il n'approuve pas pour autant la méthode. Pour le SNPTES, l'attribution de la part individuelle doit reposer sur les critères les plus objectifs possibles ; même si le SNPTES sait l'intangibilité d'une grande partie de l'investissement des EC. En outre, le SNPTES sera vigilant pour que le pourcentage des bénéficiaires de cette prime individuelle soit le plus haut possible.

### 3. Que l'évaluation conduisant à l'attribution de la part individuelle repose sur le travail conjoint d'instances d'évaluation locale (Conseil Académique restreint, CAc) et nationale (Conseil national des universités, CNU) :

Le SNPTES revendique avec force que toutes les évaluations des enseignants-chercheurs reposent sur le travail conjoint du CAc et du CNU. Pour le SNPTES, ces deux niveaux d'instances, qui sont toutes les deux représentatives des EC, apportent un regard complémentaire dans l'évaluation des EC. En faisant intervenir

en bonne intelligence les CAc et les sections disciplinaires du CNU, et non pas en les opposant de manière stérile, la qualité et l'objectivité des évaluations s'améliorent. Ainsi, dans le cadre de l'évaluation qu'appelle l'attribution de la part individuelle de la prime des EC, **le SNPTES a imposé que les dossiers de candidatures soient évalués symétriquement par le CAc et le CNU**, et ceci sans distinction de la part des travaux liée à la formation, à la recherche ou à d'autres aspects. La décision finale de l'attribution ou non de la prime sera donnée par le président ou le directeur de l'établissement. Sans l'action du SNPTES, comme pouvaient le laisser penser les propos du ministère durant la négociation de l'accord, le CNU aurait été écarté de la procédure d'évaluation.

#### **4. Que toutes les missions des EC soient également prises en compte pour l'attribution de la prime individuelle :**

Pour le SNPTES, les EC ont de nombreuses missions statutaires et leur investissement est varié. Le SNPTES a donc œuvré à ce qu'il n'y ait plus de prédominance des activités de recherche dans l'attribution de la prime individuelle. Le SNPTES a revendiqué que les activités liées à la formation, la pédagogie, l'insertion professionnelle, soient tout autant prises en compte que les activités de recherche et de diffusion scientifique. Le SNPTES a également revendiqué que les collègues qui mènent de front, de manière équilibrée, l'ensemble de ces missions ne soient pas pénalisés par rapport à d'autres collègues qui se seraient davantage investi dans un seul aspect de notre métier. Le SNPTES a été entendu sur ce point. Le ministère s'est engagé à prendre en compte l'ensemble de ses revendications, soit dans les textes réglementaires, soit dans les lignes directrices de gestion.

#### **Quelles conclusions ?**

**Le SNPTES est une des deux seules organisations à avoir voté pour** le projet de décret qui mettra en application l'ensemble des points que nous venons de brièvement exposer. Pour le SNPTES, après avoir été entendu sur ses revendications majeures, après avoir observé les augmentations substantielles des primes, cela allait de soi.

Ainsi, le nouveau régime indemnitaire des EC permettra :

- **d'augmenter considérablement sur la part statutaire** (x 5)
- **de diminuer la part individuelle**
- **un processus d'attribution cohérent** faisant intervenir l'évaluation locale et nationale (pour la part individuelle)
- **de reconnaître sur la part individuelle tous les profils d'investissement** (pas de prédominance de la recherche)

Le SNPTES rappelle également que la revalorisation indemnitaire des EC visait à combler les écarts de rémunération avec les corps homologues de la fonction publique d'État. Or, on observe que ces écarts sont essentiellement induits par des écarts de régimes indemnitaires et non pas uniquement sur des variations des grilles indiciaires. Ceci explique que l'augmentation des primes ait été privilégiée et que le SNPTES l'ait approuvée. Le SNPTES continue de revendiquer une augmentation régulière de la valeur point d'indice (qui

est commun à tous les fonctionnaires), la revalorisation des grilles indiciaires des EC et le décontingement de l'accès à la hors échelle B pour les maîtres de conférences. Le SNPTES rappelle également qu'il a par ailleurs obtenu, dans le cadre de la LPR, des gains indirects sur le traitement indiciaire des nouveaux EC en obtenant de meilleures conditions de classement en entrée de carrière ainsi que 2000 promotions de professeurs des universités supplémentaires !

Enfin, le SNPTES rappelle que la loi de programmation de la recherche porte un investissement de 1,2 milliards d'euros programmés entre 2027 et 2030 (le double de ce qui sera déployé en 2027 !). Cet investissement potentiel devrait permettre à terme une convergence indemnitaire au niveau interministériel.