



Déclaration liminaire FERC CGT

Comité de suivi de la LPR, Ministère de l'enseignement supérieur et de recherche

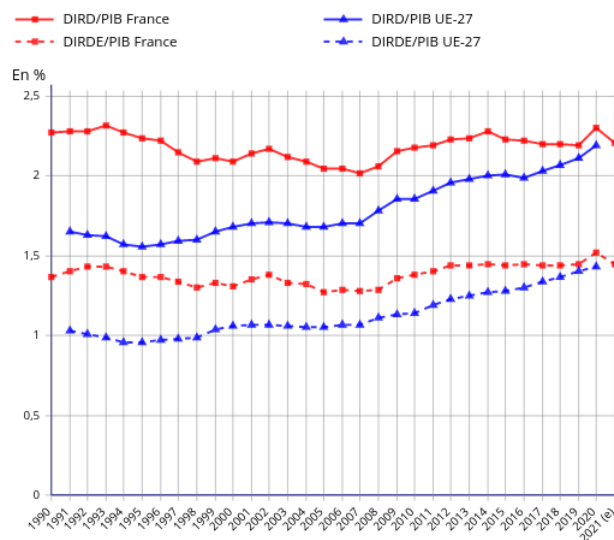
Mercredi 10 mai 2023

Nous avons décidé de participer à ce comité de suivi de la LPR, en dépit du mépris systématique de ce gouvernement à l'endroit de tout ce qui n'est lui : mépris des organisations syndicales, mépris des oppositions politiques, mépris des citoyen-nes exerçant leur liberté fondamentale de manifester et de s'exprimer... **Car ne vous déplaise, nous continuons et continuerons la lutte pour nos retraites, jusqu'au bout, jusqu'à l'abrogation de cette loi qui n'a pas été votée.**

Nous venons malgré tout car nous respectons les collègues qui, en votant pour nous, nous ont fait confiance en nous accordant un mandat clair : celui de défendre nos intérêts de travailleurs et de travailleuses, contre la rente et l'accaparement du bien commun par quelques propriétaire qui ne cachent même plus leur proximité avec le Président de la République, le Président des (très) riches !

Et de salaires et de traitements, parlons-en ! En 2020, il s'agissait, à en croire le protocole LPR que nous n'avons pas signé, que « *le Gouvernement s'engage pour la prochaine décennie à réaliser un effort budgétaire inédit en faveur de la recherche publique.* » La recherche française devait « *être servie par une fonction publique d'État renforcée et revalorisée.* » Revalorisée ? **Depuis la signature de ce protocole (fin 2020), nous avons perdu 10 % de pouvoir d'achat ! Le SMIC a été revalorisé de 13,5 %, quand le point d'indice n'a été augmenté que de 3,5 %...**

Malgré ces chiffres cruels, votre bilan 2021-2022 semble les ignorer... **Vous mentionnez « la création de nouveaux emplois » ?! Alors même que de nombreux établissements sont contraints de geler de 30 à 50 % des postes !** Nous serions sur « *une trajectoire permettant à la France d'atteindre les 3% du PIB consacrés à la recherche et au développement* » !? Diable, nous sommes curieux de voir les modèles qui vous permettent de construire cette « trajectoire » ! de 2,22 % en 2016, nous voilà à 2,21 % en 2021. La moyenne de l'UE sur la période a progressé elle, de 0,2 %...



Part des dépenses de recherche dans le PIB en France et dans l'Union européenne (INSEE, 2022)

La LPR c'est également la création des chaires de professeur junior et les CDI de missions scientifiques. Nous continuons à être opposé à ces "objets" qui dérogent au statut de fonctionnaire. Nous aimerions avoir un bilan chiffré sur le nombre de CPJ et CDI de mission ouverts ainsi que les établissements d'affectation.

Coté indemnitaire des IT, ITRF et BIB, il s'agit, selon votre document, de fixer « *comme objectif un alignement, à l'horizon 2027, des montants moyens d'indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) attribués aux personnels des différentes filières et à niveau comparable.* »

Derrière le terme de « montants moyens », vous cachez en fait des disparités profondes entre universités et de fait entre organismes et universités. Auriez-vous oublié l'alignement entre établissements, de loin la plus grande source d'injustice indemnitaire ? Vous mentionnez « *l'adoption de cibles ou valeurs de référence nationales communes par grade* ». Nous sommes très loin des cibles annoncées en 2021 ! Nous demandons par ailleurs plus de précisions : non seulement des moyennes, mais aussi des médianes et des répartitions par déciles pour chaque corps et grades. Il est par ailleurs urgent que le MESR documente les écarts considérables en fournissant les valeurs par établissement, afin de ne pas discuter sur du sable. Quant à la revalorisation de primes, certains agent-es des universités n'en ont tout simplement pas vu la couleur depuis 2021 ! Pas même la revalorisation quadriennale du RIFSEEP, certains établissements, comme Lille, ayant tout simplement gardé l'argent depuis 2021 pour d'autres usages...

Côté indemnitaire des personnels EC, chercheur-ses et enseignant-es : La revalorisation du RIPEC et de la part C1 est certes un rattrapage nécessaire, quoiqu'encore tout à fait insuffisant en regard des qualifications des EC et chercheur-es et des primes des autres ministères. Mais il faut relativiser cette augmentation indemnitaire : pour un MCF en milieu de grille (6ème échelon, INM 739), la revalorisation –insuffisante– de 3,5 % du point d'indice a augmenté de 1450€ brut par an : le double de l'augmentation du RIPEC C1 de 2023... et c'est comptabilisé pour la pension de retraite. Allons plus loin, une revalorisation indiciaire qui aurait suivi le SMIC sur 2,5 ans (+13,5% au lieu de 3,5 %) aurait permis une revalorisation indiciaire de 5604€ bruts annuels pour ce MCF... Et il lui a été accordé une augmentation de 2240€ bruts de primes : ce « *vecteur principal de la revalorisation des rémunérations* » que vous mettez en avant est en réalité une baisse pour ce collègue de 3360€...

La distinction des primes entre EC et enseignants ne se justifie absolument pas et, pour les PRAG-PRCE, nous revendiquons l'alignement des primes des enseignants du second degré sur celles des EC. Nous revendiquons l'abrogation du RIPEC et du RIFSEEP et le retour à des primes statutaires par grade et leur ré-indexation sur le point d'indice.

Coté repyramidage des ITRF et des EC, ces deux premières années ont permis à certains collègues d'accéder enfin à une promotion de corps. Cela est suffisamment important pour le souligner ici. Il reste que le nombre de promotions reste insuffisant, et entraîne frustration et conflit de personnes sur certains postes... Mais il faut noter que le cadre réglementaire n'est pas suffisamment sécurisé pour empêcher certains effets de bord. Par exemple, chez les ITRF, la promotion de collègues du scolaire sur des postes déjà occupés par des collègues du supérieur par exemple. Chez les EC : la question des sections CNU petites en taille reste posée. Pour la CGT, il faut laisser un contingent de promotions nationales opérées par le CNU. De plus, nous avons des remontées où les critères « souples » des LDG promotions ne permettent pas en pratique de prendre en compte la diversité des parcours, en particulier l'implication y compris syndicale dans les établissements.

Enfin, nous souhaitons apporter ici une correction d'une « imprécision » : non, les réunions du comité de suivi n'ont pas été « *suspendues en attente du jugement du tribunal administratif qui avait été saisi par la CGT* ». C'est au contraire le rendu de ce jugement, par le tribunal administratif d'abord, confirmé ensuite par le Conseil d'État (avril 2021), qui a conduit la ministre de l'époque à suspendre pendant plus d'un an les réunions du comité de suivi, se refusant à appliquer le droit !

La LPR porte uniquement sur l'indemnitaire en terme de revalorisation, tel est le choix de politique fait. L'histoire nous démontre l'erreur flagrante de ne pas aborder la revalorisation en terme indiciaire et reconstruction des grilles. **Les grilles des fonctionnaires sont complètement écrasées**, l'augmentation du SMIC au 1^{er} mai 2023 continue à accentuer ce tassement qui devient intenable, la grille de la catégorie A n'est plus qu'à 2 % au dessus du SMIC (7 points d'indice, 34€ brut).

Une telle dévalorisation des carrières et des qualifications crée une véritable hémorragie dans tous les ministères sur le versant de l'État. La seule issue à cette situation passe par une revalorisation du point d'indice et son indexation sur le coût de la vie, et par une refonte des grilles de la fonction publique et donc de notre ministère. Tout autre tentative est vouée à l'échec, l'indemnitaire ne peut « colmater » les distorsions actuelles.