



**Syndicat national Force Ouvrière  
de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche**  
**Membre de la fédération FNEC FP-FO**

6/8 rue Gaston Lauriau 93513 MONTREUIL Cedex - Tél. : 01 56 93 22 88 ou 01 56 93 22 50 - [foesr@foesr.fr](mailto:foesr@foesr.fr) - [www.foesr.fr](http://www.foesr.fr)

---

## **Protocole d'accord sur les rémunérations et les carrières accompagnant la loi de programmation de la recherche (LPR)**

Le 5 octobre le ministère a fait parvenir aux syndicats de l'enseignement et de la recherche (ESR) un projet de protocole d'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières dans le cadre du projet de loi de programmation de la recherche (LPR, ex LPPR).

FO ESR demande l'abandon du projet de protocole d'accord comme il demande l'abandon de la LPR à laquelle ce projet est lié.

Le lien du projet d'accord avec la LPR est indiqué par le ministère lui même. Or ce projet de loi poursuit les objectifs des réformes précédentes, notamment en instaurant définitivement l'ANR comme le centre du financement de la recherche en France. En cohérence avec la loi de transformation de la fonction publique (2019), la LPR aggraverait la destruction des statuts des personnels en généralisant la contractualisation, c'est à dire la précarité, notamment avec l'article 3 sur les chaires de professeurs juniors et l'article 6 sur les contrats de projet de recherche.

Le protocole d'accord s'intègre dans l'objectif du gouvernement de faire passer coûte que coûte le projet de loi LPR, de sortir de son isolement en tentant de donner un semblant de légitimité à ce projet qui fait l'objet d'une opposition et d'une mobilisation inédites.

Dans la logique des accords de Bercy et de la loi du 5 juillet 2010 qui en découle, le gouvernement cherche donc à obtenir l'appui des organisations syndicales. L'objectif est de privilégier les syndicats qui acceptent de s'associer aux projets du gouvernement et de tenter de marginaliser ceux qui n'acceptent pas, en les excluant des discussions avec le ministère.

FO ESR se refuse à entrer dans cette logique. Il n'y a rien à amender dans le projet de LPR non plus que dans le projet de protocole qui en est le complément.

Le protocole d'accord comporte trois parties qui sont en plein accord avec les objectifs du projet de LPR.

### **AXE 1 - nouvelle donne indemnitaire**

La première partie, le volet indemnitaire, est centrale. Elle confirme que la part de l'indemnitaire va devenir de plus en plus importante par rapport au traitement, et son corollaire, qu'il n'est pas question de revaloriser la valeur du point d'indice ni même d'améliorer les grilles indiciaires.

La somme globale de 92 M€ par an, pour environ 170 000 agents titulaires dans notre ministère, cela fait en moyenne 45€ brut par mois, c'est bien maigre par rapport aux pertes de pouvoir d'achat que nous subissons depuis des années. De plus cela ne compte pas dans la pension civile, et la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) est un système à points qui ne rapporte pas grand-chose, ce qui par ailleurs nous conforte dans notre opposition au projet de retraite universelle par points.

Chaque agent ne toucherait pas une moyenne. Il y aurait de grandes disparités. Le protocole indique que l'effort le plus important irait en direction des enseignants-chercheurs et des

chercheurs, ce qui veut dire que les personnels BIATSS ou IT risquent de ne pas bénéficier de grand-chose, et ce sera dans le cadre du RIFSEEP, régime qui privilégie la fonction exercée et la modulation individuelle via le complément indemnitaire annuel (CIA).

Les enseignants-chercheurs et les chercheurs paieront quant à eux les augmentations plus significatives par un bouleversement de « *l'architecture juridique des primes* ». L'objectif est indiqué dans le protocole : il s'agit de mettre en place la même architecture que le RIFSEEP, sans lui donner ce nom, avec trois composantes. Il s'agit notamment d'instaurer des primes liées à la fonction, et de donner un moyen de pression aux directions d'établissement pour contraindre les collègues à accepter telle ou telle tâche, et avec la composante individuelle d'instaurer une prime au mérite équivalente au CIA.

Dans cette nouvelle architecture, la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) a vocation à disparaître. FO ESR revendique son maintien pour les enseignants-chercheurs. Pour les chercheurs, la PEDR existante – dont FO ESR a toujours revendiqué l'abandon car elle est un moyen de préparer la disparition des corps de chercheurs – serait remplacée par un dispositif encore plus discrétionnaire et non moins dangereux en ce qui concerne le statut de chercheur à temps plein.

Concernant les enseignants-chercheurs, le ministère a la volonté de remettre en cause la possibilité de transformer des primes en décharges d'obligations de service. FO ESR revendique le maintien de la possibilité de convertir intégralement les primes en décharges horaires.

Dans le même objectif de faire travailler plus, les équivalences horaires dans le cadre du référentiel national, déjà mal mis en œuvre par les présidents et directions des établissements, risquent d'être mises en extinction avec ce nouveau dispositif.

Les deux parties suivantes du protocole traitent de mesures sur les carrières.

## **AXE 2 - nouvel équilibre des corps et des grades des enseignants-chercheurs et des chercheurs**

Concernant les enseignants-chercheurs, une voie d'accès au corps des professeurs des universités (PR), réservée aux maîtres de conférences (MCF), titulaires d'une habilitation à diriger des recherches (HDR) mais pas forcément qualifiés par le CNU, est créée durant les 7 ans prévus pour la programmation LPR. Les postes ouverts par voie réservée viendraient en plus et contribueraient à l'objectif annoncé par le protocole d'augmenter jusqu'à 40 % la proportion des PR parmi les enseignants-chercheurs. FO ESR revendique des postes de PR pour tous les MCF HDR qualifiés ou ayant été qualifiés.

Cette mesure, qui pourrait aller dans le bon sens, sera soumise aux contraintes de masse salariale et aux politiques d'établissements, politiques qui, « autonomie » oblige, se décideraient dans le cadre des dialogues annuels stratégiques de gestion avec les recteurs.

Plus grave encore, le protocole entérine la place donnée aux chaires de professeurs juniors, qui seront en concurrence avec les MCF pour l'accès au corps des PR.

Concernant les chercheurs, les mesures du protocole vont dans le bon sens avec l'objectif d'augmenter la proportion des agents qui terminent aux grades sommitaux, chargé de recherche hors classe (CRHC) et directeur de recherche de classe exceptionnelle (DRCE), ainsi qu'à l'échelon DRCE1.

Par contre, la LPR entérine le recrutement tardif des jeunes chercheurs depuis la suppression du grade de CR2 (protocole PPCR de 2015), et il n'y a aucune mesure concrète pour assurer au minimum une carrière sur deux grades à tous les DR et PR.

Enfin le prolongement de la grille des CRHC à la hors échelle B, qui est positif, est assorti du même contingentement que celui des MCF.

### **AXE 3 - Repyramider les emplois de la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation**

En préambule, il faut rappeler qu'en novembre 2019, la ministre avait annoncé aux personnels BIATSS son intention d'augmenter significativement leur temps de travail contre des mesures de revalorisation. De nombreux établissements ont déjà imposé cette augmentation ou l'ont programmée.

Concernant les personnels ITRF, une voie d'accès réservée, sur les 7 ans de la programmation, permettrait la requalification dans un corps supérieur. Seraient concernés tous les personnels qui concourent au développement de la recherche ainsi que ceux des BAP A, B, C et D dans des fonctions d'appui à l'enseignement :

- 2500 emplois de catégorie C en catégorie B (**sur 15 700 titulaires soit 16 %**)
- 1450 emplois de catégorie B en assistant ingénieurs (ASI) (**sur 11 400 titulaires soit 12,7 %**)
- 600 emplois d'ASI en ingénieur d'études (IGE) (**sur 3 978 titulaires soit 15,5 %**)
- 100 emplois d'IGE en ingénieur de recherche (IGR) (**sur 8 201 titulaires soit 1,2 %**)

Les autres filières BIATSS (AENES ou BU notamment) ne sont pas concernées, pas plus que les IT des organismes de recherche. Ces requalifications, se faisant sur demande des établissements, de nombreux établissements limiteront les demandes de requalification au vu de leur sous financement chronique.

Ces annonces de requalification sont une reconnaissance du sous classement, de nombreux personnels effectuant des missions d'un corps supérieur à celui qu'ils occupent. Il est important de noter que l'objectif annoncé est de privilégier les fonctions dites de soutien. Cela va de pair avec la diminution progressive de la part des personnels de catégorie C, notamment des services centraux, de plus en plus voués à être externalisés.

Enfin, le protocole PPCR (que FO n'a pas signé en 2015) ayant amené à une aberration concernant l'échelonnement des grilles IGE et IGR avec un indice sommital en IGR 2<sup>ème</sup> classe plus bas que celui d'IGE HC, les corps IGR et IR seraient restructurés en deux grades.

\*\*\*\*

Le protocole d'accord se conclut par la mise en place d'un comité de suivi, qui exclut les organisations non signataires, et des groupes de travail spécifiques. Le cadre liberticide des accords de Bercy est ainsi confirmé.

En conclusion, FO ESR rappelle d'abord sa demande d'abandon de la LPR. Il ne signera pas le projet de protocole d'accord qui l'accompagne et demande au ministère de retirer celui-ci et d'ouvrir de véritables négociations sur les rémunérations et les carrières des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Montreuil, le 9 octobre 2020