



### MESR le 23/10/08 : PLAN CARRIERES dans le Supérieur et la Recherche

Madame la Ministre,

La FERC CGT veut d'abord exprimer sa plus vive réprobation devant vos pratiques de soi-disant « dialogue social » ; à savoir, une conférence de presse le lundi, puis l'information des organisations syndicales le jeudi. Le procédé est d'autant plus choquant qu'il fait fi, simplement, des demandes des organisations syndicales du 18 septembre dernier. Cela semble être d'ailleurs votre mode général de « gouvernance » puisque vous aviez déjà procédé ainsi par voie préalable de presse pour l'annonce du dépeçage du CNRS en Instituts. Mais là, vous ajoutez encore une touche, en indiquant que « l'ensemble de ces propositions a été soumis à la concertation auprès de tous nos partenaires » alors que même que vos représentants ont toujours refusé de nous indiquer ce vous entendiez retenir ou pas des rapports Schwartz et Hoffmann quand nous demandions la non- prise en compte de ces mêmes rapports.

Pour ce qui est du « plan carrières » proprement dit, nous pensons qu'il reprend les recommandations des **rapports Schwartz et Hoffmann**, portant sur les régimes indemnitaires sans prendre en compte les propositions, pourtant insuffisantes, sur les grilles indiciaires. De plus, ce plan est axé principalement sur **l'université**. Les mesures concernant les personnels des organismes de recherche visent plus à les attirer vers l'université qu'à régler leurs problèmes dans les organismes.

Vous annoncez ainsi un effort de 252 Millions d'€, en 3 ans, pour améliorer les carrières des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cet effort financier, qui n'est pas énorme, est pris sur les suppressions d'emplois déjà programmées et à venir, et on peut même largement le relativiser quand on voit que le gouvernement peut en en temps record mobiliser 360 milliards pour les banques alors que les caisses de l'Etat étaient censées être vides pour justifier les suppressions d'emplois.

Vos propositions vont à l'opposé d'une revalorisation du déroulement de carrière tel que nous la défendons. Alors que par essence le travail dans la recherche et l'enseignement supérieur est un travail d'équipe, il n'est quasiment question que de parcours individualisé fondé sur le soi-disant « mérite », certes reconnu par l'évaluation "collégiale et indépendante" mais aux mains exclusives des établissements devenus autonomes, et exclusivement par des primes. Quelles que soient les garanties apparentes que vous pouvez avancer, cela annonce la fin de la gestion nationale des corps et des statuts et de la prise en compte de l'expérience (donc de l'ancienneté) dans une carrière. C'est l'ère nouvelle du "régime indemnitaire de qualité".

La revalorisation des carrières ne se fait pas par l'augmentation des grilles salariales et les déplaçonnements indiciaires mais par l'attribution de primes individuelles en tout genre qui désormais pourront se cumuler .

- pour les chercheurs : prime d'excellence scientifique modulable entre 3 500 et 15 000 € par an avec bien sûr une contrepartie de 64 h de TD + prime de mobilité pédagogique des Directeurs de recherche revalorisée à 3.870 euros et étendue aux Chargés de recherche
- pour les enseignants et enseignants chercheurs : prime d'excellence scientifique (comme pour les chercheurs) + prime de responsabilité pédagogique, modulables chacune entre 3.500 et 15.000 € par an. Il y aura en parallèle une modulation des services.
- pour les BIATOS : augmentation sur 3 ans de 20 % de l'enveloppe indemnitaire, revalorisation de la PPRS et mise en œuvre de la PRF (prime de fonction et de résultats).
- pas d'amélioration pour les ITA des organismes
- le summum : l'indemnité de charges administratives des présidents d'université autonome relevée de 18 à 25.000 € pour les universités du groupe 2 et à 40.000 € pour les universités du groupe 1

Même si nous préférons largement des augmentations du traitement de base et des déplaçonnements indiciaires aux primes, nous pouvons néanmoins noter que vous avez soigneusement choisi de ne pas relever le taux de la prime de

recherche des catégories B et C pour la faire passer au niveau de celle des catégories A à 16%, ni de relever aussi à 16%, celle actuellement dérisoire des chercheurs, mesure qui aurait profité à TOUS et non à quelques-uns !

Vous dites que « les primes représentent un supplément de rémunération non négligeable » c'est tout à fait vrai...mais seulement pour une petite minorité, de l'ordre de 20% par exemple chez les chercheurs.

Elles sont censées « récompenser le mérite et valoriser l'excellence » c'est du moins ce que vous dites, mais...ils seront mesurés par des systèmes d'évaluation que nous dénonçons depuis le début. Cerise sur le gâteau, tout ceci pourra être complété par la possibilité offerte à chaque établissement d'ajouter un intéressement sur ressources propres, et notamment contrats de recherche, amenant ainsi de fait les chercheurs à « négocier » leur prime et celle de leurs collègues en négociant leurs contrats de recherche. Nous ne partageons pas votre enthousiasme pour ce genre de politique. Nous le répétons, l'excellence appréciée chez certains n'existe que par le travail d'équipe des autres.

Les quelques perspectives positives que nous aurions pu noter sont toutes entachées d'autres dispositions qui les dénaturent voire les tournent en sens inverse:

- la revalorisation du début de carrière des jeunes maîtres de conférences grâce à la reconstitution de carrière mais relativisons quand même l'attractivité de 2145,24 € nets à Bac+10 et plus !
- l'amélioration des taux de promotion qui sont chiffrés pour les enseignants chercheurs et pour les Directeurs de Recherche. Cependant ce point est complètement opaque et renvoyé à une date indéterminée pour les BIATOSS et les ITA. De plus, il n'y a pas d'amélioration pour les Chargés de Recherches (pas d'allongement de grille, même pas sous la forme d'une hors classe) bien que vous ayez annoncé une harmonisation des carrières des Chargés de Recherches avec les Maîtres de Conférences !
- l'alignement des grilles des professeurs et des directeurs de recherche
- la revalorisation des grilles de rémunération des secrétaires généraux et agents comptables

Il faut noter que le contrat doctoral ne représente pas une nouvelle avancée. Le niveau de rémunération dit minimum était déjà acquis en 2008 : 1985 euros en comptant l'activité complémentaire. Ce qui change c'est la présentation juridique et surtout la possibilité pour les universités de faire des contrats à la tête du client en payant au-delà du minimum les jeunes qu'elles veulent attirer (ah, la compétition). Là encore vous faites fi de la rémunération sur la base de la qualification.

Relevons aussi le marché de dupes des « chaires juniors », emplois pour des maîtres de conférence recrutés par des comités adhoc dans les conditions mises en place par la LRU et non dans celles en vigueur dans les organismes mais financés (en sus des primes et crédits de fonctionnement) aux 2/3 par ces organismes, diminuant d'autant les possibilités de recrutement. Nous appuyons complètement l'avis négatif qui vient d'être donné par le Conseil Scientifique du CNRS

Individualisation des carrières rime aussi avec individualisation des services, modulables à la carte et selon les critères (financiers ?) propres à chaque université.

Peut-on déconnecter ces mesures des tentatives actuelles de restructuration du CNRS, avec les tentatives de désaffiliation d'un grand nombre de laboratoires et la création des Instituts, ou de celle de création d'un consortium entre INRA, CIRAD et certaines écoles agronomiques ? Pour ce qui concerne le lien enseignement/recherche, vous proposez en fait d'attirer les meilleurs à l'université (donc au détriment des autres organismes de recherche...) et d'harmoniser les statuts université/organisme de recherche. Les meilleurs enseignants-chercheurs sont incités à faire de la recherche et les chercheurs sont incités à faire de l'enseignement. Mais, est-ce bien de cette façon que vous améliorerez la qualité du service public ?

Non, Madame la Ministre, tout cela ne rend pas plus attractifs les métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche et ne répond aucunement aux revendications des personnels mais a bel et bien pour objectif de donner les moyens aux présidents d'université de gérer à leur souhait les personnels et de casser tous les fondements d'un service public d'enseignement supérieur et de recherche de qualité.

La CGT veut une amélioration des carrières pour toutes les catégories avec au minimum un allongement de la grille et une fusion des premières et deuxième classes. La CGT veut que les catégories de même niveau de qualification aient des carrières analogues (par exemple les enseignant-chercheurs, les chercheurs et les ingénieurs de recherche, ce qui implique aussi que la reconstitution de carrière s'applique à tous). Quant au régime indemnitaire, il ne doit pas concerner seulement quelques uns. Fondamentalement, Il doit bénéficier à tous.