

La Loi de programmation de la recherche (LPR) arrive !

Nous pouvons encore agir!

Les décrets à venir...

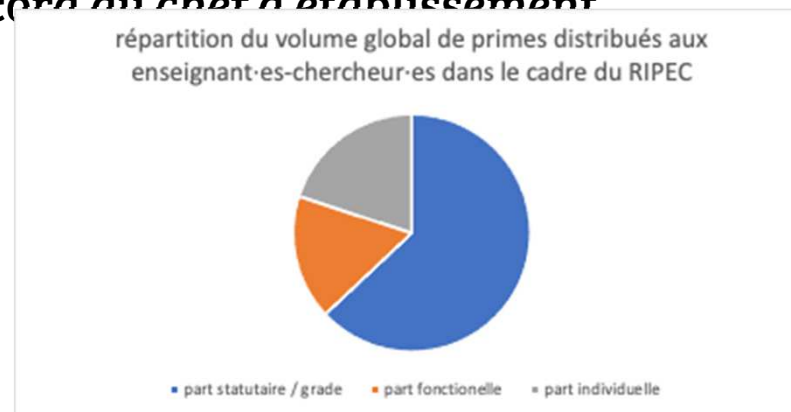
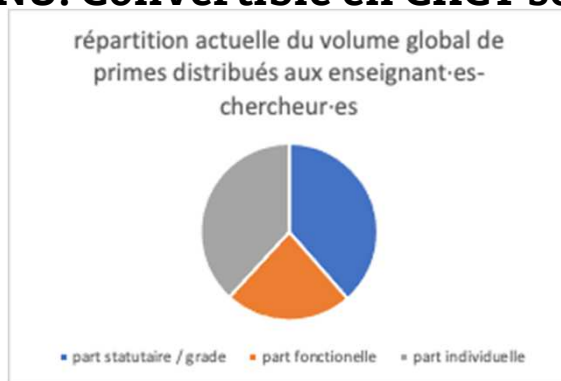
Fin octobre 2021, tous les décrets devraient être publiés.

- Chaires de professeurs juniors
- Suppression de la qualification PU pour les MCF et système dérogatoire en droit
- Contrats doctoraux de droit privé
- CDD post-doc droit public
- CDD post-doc droit privé
- Contrat de mission scientifique droit public
- Contrat de mission scientifique droit privé
- Éméritat
- Déclaration d'intérêt expertise
- Congé enseignement recherche pour salariés du privé
- Exercice temporaire des fonctions de recherche pour salariés du privé
- Autorisation pour activité accessoire
- Classement au moment de l'entrée dans le corps des MCF
- Protocole de requalification des emplois (BIATSS)
- RIPEC : régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- Repyramidage des EC : promotion interne des MCF en PU
- Indemnités différentielles de début de carrière MCF

RIPEC (Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs)

PRIMES versées en complément de notre traitement indiciaire

- Le RIPEC est décomposé en trois parties versées *mensuellement dans le cadre de nos rémunérations*:
 - a. **Grade.** Montant fixé par arrêté (= prime statutaire pour tout le monde dont la LPR a augmenté le montant)
 - b. **Fonction.** Responsabilités éligibles sont *déterminées par le chef d'établissement*. Plafonds seront définis par le ministère. Prime supplémentaire d'une durée maximale de 18 mois possible pour les chargés de mission.
 - c. **Individuelle.** « Liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble des missions définies pour les enseignants-chercheurs » Plancher et plafond max seront définis par le ministère. L'attribution est *déterminée par le chef d'établissement* après avis du CAC et du CNU. Convertible en CRCT sous accord du chef d'établissement



Scénario d'évolution des trois parties du RIPEC

Primes 2020 EC	volume	% de l'effectif bénéficiaire	nombre de bénéficiaires	montant moyen par EC		
TOTAL	149 100 000 €	100%	48 000	3 106 €	min	MAX moyen ←
part statutaire / grade	57 500 000 €	100%	48 000	1 198 €	1 198 €	9 535 € ←
part fonctionnelle	34 700 000 €	30%	14 400	2 410 €	soit 45h	
part individuelle	56 900 000 €	20%	9 600	5 927 €		
évolution du nb de titulaires :			48 M			2020
évolution du nb de titulaires :			(2 000)			
Primes RIPEC 2028 EC	volume	% de l'effectif bénéficiaire	nombre de bénéficiaires	montant moyen par EC		
TOTAL	466 000 000 €	100%	46 000	10 130 €	min	MAX moyen ←
part statutaire / grade	293 600 000 €	100%	46 000	6 383 €	6 383 €	15 752 € ←
part fonctionnelle	79 200 000 €	40%	18 400	4 304 €		
part individuelle	93 200 000 €	40%	18 400	5 065 €		2028
augmentation globale EC	316 900 000 €		45 271 429 €	d'augmentation par an pendant 7 ans		

Situation actuelle : En moyenne chacun percevrait 3 106 €. Or ce montant est ventilé en trois parts, dont seule la part statutaire est versée à tous les EC (1 198 € par EC). Un EC qui aurait l'ensemble des primes aurait en moyenne 9 535 €.

À terme en 2028 : Si le montant des primes était distribué équitablement à l'ensemble des EC, chacun percevrait en moyenne 10 130 €. Ce montant étant ventilé en trois parts, dont seule la part statutaire est versée à tous les EC (6 383 € par EC), un EC qui aurait l'ensemble des primes aurait donc en moyenne 15 752 €.

Si la part statutaire augmente, la différence entre la part statutaire et le maximum moyen que peut toucher un EC reste très importante.

RIPEC (Régime Indemnitare des Personnels Enseignants et Chercheurs)

Analyse du SNESUP

- **Le RIPEC augmente le poids de l'indemnitare** (x3) par rapport au traitement indiciaire (hier de 2% à 24% et en 2028 de 16% à 40%).
- **Aucune évolution de la grille indiciaire** ou du point d'indice n'est prévu (gel depuis 2010).
- **Le régime indemnitare est attribué par le chef d'établissement** alors que les instances collégiales, CAC restreint et CNU, se contentent de donner des avis non contraignants (**Clientélisme**)
- **La perte de l'indépendance des enseignants-chercheurs** est patente avec l'attribution d'une prime d'« excellence » par un chef d'établissement pas obligatoirement enseignant-chercheur.
- Le projet a été précipité avec un passage en force sans **aucune place à la concertation**.
- **Les critères d'appréciation** et la mise en œuvre seront précisés dans **les lignes directrices de gestion ministérielle et locale de l'établissement**.
- L'enveloppe est déterminée par le ministère (donc **montant limité et nécessité de choisir**)

Nos revendications

- **revalorisation et rattrapage du point d'indice** depuis 2010 (+15% d'inflation et +3,25% de prélèvement pour les pensions) ;
- dans l'immédiat : **amélioration des grilles indiciaires, primes égales pour tous et toutes** ;
- à terme : **primes entièrement intégrées au traitement indiciaire** ;
- **maintien des prérogatives du CNU**.

Repyramidage : possibilité de promotion MCF vers PU par liste d'aptitude

- Objectif d'améliorer la part des PU dans les corps d'EC hors santé (actuellement environ 15 500 PU et 33 500 MCF)
- Dispositif de promotion sur liste d'aptitude du corps des MCF vers le corps des PU.
- Prévu sur cinq ans (2021 à 2025) avec 400 promotions maximum par an.
- Promotion réservée aux MCF HDR : pour $\frac{3}{4}$ de la hors-classe, pour $\frac{1}{4}$ de la classe normale avec dix ans d'ancienneté.

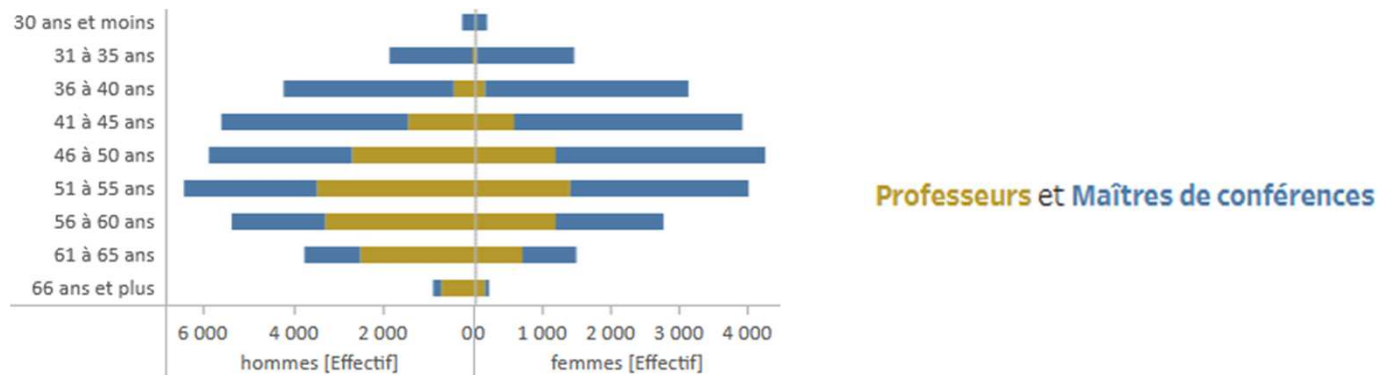
La procédure est la suivante :

- Le **ministère** décide du nombre de promotions par établissement.
- Les **établissements** répartissent par discipline les postes.
- Le candidat remplit un dossier.
- Le dossier est **évalué indépendamment par le CAc restreint et le CNU pour avis**.
- **Le président décide seul** de l'inscription sur la liste d'aptitude.

Repyramidage : possibilité de promotion MCF vers PU par liste d'aptitude

Analyse du SNESUP

- **Le dispositif ne compensera pas la baisse** de recrutement PR des dernières années
- **Le dispositif ne tient pas compte des inégalités** d'accès F/H au corps des PU : seulement 27 % de femmes PU et 45 % des MCF.



- **La procédure entraîne une augmentation du pouvoir des présidents** avec des instances, CAc restreint et CNU, purement consultatives.

Nos revendications

- **Tous les MCF HDR** doivent pouvoir accéder aux fonctions de PU.
- **Un dispositif géré nationalement dans la cadre du CNU**, notamment pour une égalité F/H effective
- **Une double évaluation locale et nationale (rôle du CNU)**

Chaires de Professeurs Juniors *(tenure tracks)*

- L'article 4 de la loi crée un nouveau contrat de "pré-titularisation"
 - Recrutement sous forme de contractuel de droit public de personnes titulaires d'un doctorat pour une durée de trois à six ans.
 - Pourra représenter jusqu'à 15 % des recrutements PU
soit 1200 à 1300 CPJ et 600 ou 700 versant EPST (20% des recrutements DR).
 - Recrutement fait par une commission *ad hoc* de 6 à 10 membres.
 - *Contrat* entre l'établissement et le contractuel :
 - objectifs de recherche, de formation, de valorisation, de réponses à appel à projets...
 - obligation d'enseignement de 64 h minimum.
 - "Moyens garantis"
- Dans le cas des recrutements par EPST, il y aura à trouver un établissement partenaire puisque le contrat est soumis à obligation d'enseignement*
- Titularisation par une commission *ad hoc* de quatre à six membres
 - HDR automatique en bonus de la titularisation

Chaires de Professeurs Juniors *(tenure tracks)*

Analyse du SNESUP

- **Attaque sans précédent contre les statuts** des EC et de la FP.
- **Création d'une obligation contractuelle de résultats** dans la recherche et la formation.
 - *objectifs en matière de publications, de participation à des colloques, d'AAP, de transfert, de tâches collectives, de coopérations...*
- **Atteinte à l'indépendance de la recherche** ;
- **Inégalité d'accès** au corps de PU et dans les perspectives de carrière ;
- La titularisation en PU via **la précarité, ou la porte** ;
- **Ecosystème de précarisation** via la création de post-doc sous la supervision de la chaire de professeur junior
- **Confusion diplôme-concours** pour l'HDR

Nos revendications

- Favoriser un recrutement au plus près de la thèse sur des postes d'enseignants-chercheurs (et chercheurs) titulaires.
- Production et diffusion des connaissances, **libres et indépendantes de tout pouvoir**.
- **Réaffirmer que les AAP doivent être l'exception et le financement récurrent la règle.**

Recrutement : contournement du CNU

- L'article 5 de la LPR rend possible le recrutement d'EC *sans passer par la qualification* du CNU sous deux formes :
 - Pour les postes de PU, la qualification par l'instance nationale n'est plus requise lorsque le candidat est maître de conférences titulaire. Les sections CNU ont été sommées de ne pas examiner les dossier de qualification PU dès 2020
 - Pour les MCF, on est dans une phase d'expérimentation de quatre ans par les établissements
- Le CNU émet seulement des avis pour les primes et le repyramidage

Recrutement : contournement du CNU

Analyse du SNESUP

- **Porte ouverte au clientélisme ;**
- **Sélection de candidats appuyant la politique de la présidence ;**
- **Première étape du démantèlement du statut national des EC**
- **Fin du jugement par les pairs de la discipline**
- **Application du schéma de la procédure prime et repyramidage (rôle CAC et CNU) annoncé par le ministère pour l'avancement de carrière avec **disparition du contingent de décisions attribué au CNU****

Nos revendications

- **Un régime de qualification nationale cohérent avec un statut de fonctionnaire d'Etat**
- **Une double évaluation locale et nationale et le maintien du caractère décisionnaire du CNU et du CAC restreint.**

Quelles actions ?

- Informer les collègues sur l'application de la LPR (AG, réunions)
- Organiser des actions au niveau des composantes de formation et de recherche (AG locale, motions, ...)
- S'opposer à la mise en place des dispositifs de la LPR dans les établissements notamment CDI de mission, "*tenure tracks*" et recrutements hors CNU : courriers et motions au CAc et au CA des établissements.
Lien : <https://www.snesup.fr/article/projets-de-motion-avis-lpr>
- Réaffirmer les rôles incontournables du CNU et du CoNRS et exiger le rétablissement de toutes leurs prérogatives notamment leurs pouvoirs décisionnaires