



Le Comité Technique du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (CT-MESR) était convoqué pour l'application du PPCR - « Parcours Carrières et Rémunérations » pour des corps de catégorie A dépendant du MESR : ITRF, IT, Bib, CR, EC « assimilés » (le CT-U était convoqué la veille pour les MCF de statut universitaire). Le projet de décret contient en outre quelques mesures hors PPCR.

La FERC CGT a défendu des amendements visant à améliorer le texte et soutenu des motions. Le Ministère n'a retenu aucun amendement fondamental. Au vu des insuffisances du projet qui sont détaillées dans la présente déclaration liminaire, la FERC CGT a décidé de voter contre.

Déclaration liminaire :
Le Ministère ne cesse de se glorifier dans la presse que la mise en œuvre du PPCR - « Parcours Carrières et Rémunérations », serait une mesure d'ampleur inédite pour la revalorisation des personnels de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. La Haïté appelle toute autre.

On peut déjà en juger pour les catégories B et C à qui ce protocole - refusé rappelle-t-on par les organisations représentant une majorité d'agents de la Fonction Publique - a déjà été appliqué. Il faut en effet un certain cynisme pour oser parler d'ambition significative de leurs carrières. Pour ces catégories, les agents qui déboulent sont toujours rémunérés à peine au-dessus du Smic et les gains indiciaires sont insignifiants. D'autant que le passage dans les nouvelles échelles se fait suivant des modalités de reclassement qui minimisent les gains indiciaires et rallongent la durée des carrières. Les « revalorisations » apparemment ridicules par rapport aux pertes de pouvoir d'achat qui résultent de la baisse de plus 15% de la valeur du point d'indice depuis 2000. Ainsi, le gouvernement n'a assuré que le service minimum, car sans de telles mesures les salaires dans la fonction publique passeraient en dessous du Smic !

Ajoutons que la suppression des échelons scolarisés dès 2016 pour les catégories C, et au 01/01/2017 pour les catégories A et B, permet au gouvernement de compenser en partie le budget octroyé pour le PPCR. L'ordre de grandeur du budget consacré par le gouvernement aux « revalorisations salariales » des 130.000 fonctionnaires du MESR est aussi significatif : 130 Millions d'euros sur 5 ans... sur une masse salariale annuelle de plus de 14 milliards ! Par ailleurs, on peut estimer que 5 années de gel du point d'indice ont permis à l'Etat d'économiser 7 milliards d'euros.

Rappelons aussi que les prélèvements sociaux pour les pensions civiles des fonctionnaires vont continuer d'augmenter chaque année pour passer de 16,28% en 2017 à 11,10% en 2020 et que les revalorisations du PPCR, aussi modestes soient-elles (le « tonnelier prime-pèché » étant une opération blanche en terme de rémunération immédiate), feront baisser le montant de la GIPA (garantie individuelle de pouvoir d'achat). Ce qui contribuera à limiter les hausses de rémunérations tant attendues. Le gouvernement prend d'un côté pour donner très peu de l'autre. On peut même dire que c'est en partie les agents qui se paient eux-mêmes leurs « revalorisations ».

C'est notamment pour toutes ces raisons que la CGT a refusé de signer l'accord PPCR.

PPCR : déclaration liminaire de la FERC CGT au CT-MESR du 21 février 2017

vendredi 3 mars 2017, par [Bariaud](#)



PPCR : DÉCLARATION LIMINAIRE DE LA FERC-CGT AU CT-MESR DU 21 FEVRIER 2017

Le Comité Technique du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (CT-MESR) était convoqué pour l'application du PPCR - « Parcours Carrières et Rémunérations » pour des corps de catégorie A dépendant du MESR : ITRF, IT, Bib, CR, EC « assimilés » (le CT-U était convoqué la veille pour les MCF de statut universitaire). Le projet de décret contient en outre quelques mesures hors PPCR.

La FERC CGT a défendu des amendements visant à améliorer le texte et soutenu des motions. Le Ministère n'a retenu aucun amendement fondamental. Au vu des insuffisances du projet qui sont détaillées dans la présente déclaration liminaire, la FERC CGT a décidé de voter contre.

Déclaration liminaire :

Le Ministère ne cesse de se glorifier dans la presse que la mise en œuvre du PPCR - « Parcours Carrières et Rémunérations », serait une mesure d'ampleur inédite pour la revalorisation des personnels de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. La Haïté appelle toute autre.

On peut déjà en juger pour les catégories B et C à qui ce protocole - refusé rappelle-t-on par les organisations représentant une majorité d'agents de la Fonction Publique - a déjà été appliqué. Il faut en effet un certain cynisme pour oser parler d'ambition significative de leurs carrières. Pour ces catégories, les agents qui déboulent sont toujours rémunérés à peine au-dessus du Smic et les gains indiciaires sont insignifiants. D'autant que le passage dans les nouvelles échelles se fait suivant des modalités de reclassement qui minimisent les gains indiciaires et rallongent la durée des carrières. Les « revalorisations » apparemment ridicules par rapport aux pertes de pouvoir d'achat qui résultent de la baisse de plus 15% de la valeur du point d'indice depuis 2000. Ainsi, le gouvernement n'a assuré que le service minimum, car sans de telles mesures les salaires dans la fonction publique passeraient en dessous du Smic !

Ajoutons que la suppression des échelons scolarisés dès 2016 pour les catégories C, et au 01/01/2017 pour les catégories A et B, permet au gouvernement de compenser en partie le budget octroyé pour le PPCR. L'ordre de grandeur du budget consacré par le gouvernement aux « revalorisations salariales » des 130.000 fonctionnaires du MESR est aussi significatif : 130 Millions d'euros sur 5 ans... sur une masse salariale annuelle de plus de 14 milliards ! Par ailleurs, on peut estimer que 5 années de gel du point d'indice ont permis à l'Etat d'économiser 7 milliards d'euros.

Rappelons aussi que les prélèvements sociaux pour les pensions civiles des fonctionnaires vont continuer d'augmenter chaque année pour passer de 16,28% en 2017 à 11,10% en 2020 et que les revalorisations du PPCR, aussi modestes soient-elles (le « tonnelier prime-pèché » étant une opération blanche en terme de rémunération immédiate), feront baisser le montant de la GIPA (garantie individuelle de pouvoir d'achat). Ce qui contribuera à limiter les hausses de rémunérations tant attendues. Le gouvernement prend d'un côté pour donner très peu de l'autre. On peut même dire que c'est en partie les agents qui se paient eux-mêmes leurs « revalorisations ».

C'est notamment pour toutes ces raisons que la CGT a refusé de signer l'accord PPCR.

Le Comité Technique du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (CT-MESR) était convoqué pour l'application du PPCR - « Parcours Carrières et Rémunérations » pour des corps de catégorie A dépendant du MESR : ITRF, IT, Bib, CR, EC « assimilés » (le CT-U était convoqué la veille pour les MCF de statut universitaire). Le projet de décret contient en outre quelques mesures hors PPCR. La FERC CGT a défendu des amendements visant à améliorer le texte et soutenu des motions. Le Ministère n'a retenu aucun amendement fondamental. Au vu des insuffisances du projet qui sont détaillées dans la présente déclaration liminaire, la FERC CGT a décidé de voter contre.

Déclaration liminaire

Le Ministère ne cesse de se glorifier dans la presse que la mise en œuvre du PPCR- « Parcours Carrières et Rémunérations », serait une mesure d'une ampleur inégalée pour la revalorisation des personnels de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. La réalité apparaît toute autre.

On peut déjà en juger pour les catégories B et C à qui ce protocole - refusé rappelons-le par les organisations représentant une majorité d'agents de la Fonction Publique- a déjà été appliqué. Il faut en effet un certain cynisme pour oser parler d'amélioration significative de leurs carrières. Pour ces catégories, les agents qui débutent sont toujours rémunérés à peine au-dessus du SMIC et les gains indiciaires sont insignifiants, d'autant que le passage dans les nouvelles échelles se fait suivant des modalités de reclassement qui minimisent les gains indiciaires et rallongent la durée des carrières. Les « revalorisations » apparaissent ridicules par rapport aux pertes de pouvoir d'achat qui résultent de la baisse de plus 15% de la valeur du point d'indice depuis 2000. Ainsi, le gouvernement n'a assuré que le service minimum, car sans de telles mesures les salaires dans la fonction publique passeraient en dessous du Smic !

Ajoutons que la suppression des échelons accélérés dès 2016 pour les catégories C, et au 01/01/2017 pour les catégories A et B, permet au gouvernement de compenser en partie le budget octroyé pour le PPCR. L'ordre de grandeur du budget consacré par le gouvernement aux « revalorisations salariales » des 130.000 fonctionnaires du MESR est aussi significatif : 130 Millions d'euros sur 5 ans... sur une masse salariale annuelle de plus de 14 milliards ! Par ailleurs, on peut estimer que 5 années de gel du point d'indice ont permis à l'État d'économiser 7 milliards d'euros.

Rappelons aussi que les prélèvements sociaux pour les pensions civiles des fonctionnaires vont continuer d'augmenter chaque année pour passer de 10,29% en 2017 à 11,10% en 2020 et que les revalorisations du PPCR, aussi maigres soient elles (le « transfert prime-points » étant une opération blanche en terme de rémunération immédiate), feront baisser le montant de la GIPA (garantie individuelle de pouvoir l'achat). Ce qui contribuera à limiter les hausses de rémunérations tant attendues. Le gouvernement prend d'un côté pour donner très peu de l'autre. On peut même dire que c'est en partie les agents qui se paient eux-mêmes leurs « revalorisations ».

C'est notamment pour toutes ces raisons que la CGT a refusé de signer l'accord PPCR.

Ce Comité Technique a maintenant à son ordre du jour les catégories A. La CGT rappelle que le rattrapage des retards de carrière dans la recherche et l'enseignement supérieur est et reste parfaitement légitime, les grilles des personnels des EPST et des ITRF n'ayant connu aucune revalorisation depuis 1983. La FERC-CGT prend note qu'un de ses syndicats a été entendu, la grille des ingénieurs d'études étant désormais similaire à celle des attachés d'administration et calée donc sur celles de la majorité des ingénieurs d'études de la Fonction publique. La carrière des ingénieurs d'études de la recherche et de l'enseignement supérieur peut ainsi se dérouler sur deux grades au lieu de trois, dont aucun à accès fonctionnel. En fait, ce n'est que justice et cela aurait dû être réalisé depuis longtemps. Mais si nous n'avons pas porté avec opiniâtreté ces exigences auprès du Ministère de la fonction publique et du secrétaire d'État à l'ESR, cela n'aurait vraisemblablement pas eu lieu car cette avancée pour les ingénieurs d'études (IE et IGE) ne s'est pas traduite par une quelconque revalorisation significative des grilles et carrières pour les autres corps !

Au contraire, vos propositions, par leurs insuffisances, engendrent une incohérence des grilles des personnels de la recherche et de l'enseignement supérieur. Elles ne reconnaissent ni les niveaux de qualifications, ni les missions dévolues à chacun des corps. De fait, en refusant d'engager les concertations avec les organisations syndicales - majoritaires au niveau Fonction Publique - qui avaient refusé d'avaliser les mesures gouvernementales du PPCR, le MENESR a fait le choix politique de cette incohérence et de ne pas revaloriser l'ensemble des carrières et des grilles des personnels de la recherche et de l'enseignement supérieur. Vous proposez même une restructuration du corps des chargés de recherche qui de notre point de vue oblitère l'avenir de ce corps tout en posant un problème plus général sur le devenir des EPST.

Quelques exemples de ces incohérences :

- Les ingénieurs d'études hors classe (IE et IGEHC) recrutés sur diplôme de niveau II (Bac +3) bénéficieront au dernier échelon de leur grade de l'IM 821 en 2020. Or un ingénieur d'études passant dans le corps des ingénieurs de recherche, recrutés sur diplômes de niveau I et sur diplômes d'ingénieurs, ne peut être reclassé que dans le premier grade du corps des ingénieurs de recherche 2ème classe (IR2 et IGR2) dont la grille se termine à l'IM 735. Il devra être promu dans le deuxième grade du corps d'ingénieur de recherche 1ère classe (IR1 et IGR1) pour espérer atteindre l'IM 830. Quel serait l'intérêt pour un ingénieur d'études d'accéder au corps supérieur des ingénieurs de recherche ?
- La grille des ingénieurs d'études hors classe se termine en 2020 à l'IM 821, celles des ingénieurs de recherche 1ère classe (IR1 et IGR1), des Maîtres de Conférence de Classe normale (MCF CN) et Chargés de recherche Classe normale à l'IM 830. Or les ingénieurs d'études sont recrutés avec des diplômes de niveau II, les IR avec le doctorat ou des diplômes d'ingénieurs, et les MCF et CR avec le doctorat. La différence de 9 points entre grilles avant et grilles après PPCR pour les ingénieurs de recherche classe 1ère classe, pour les chargés de recherche et pour les maitres de conférence de classe normale au dernier échelon, correspond uniquement au transfert prime/point pour la catégorie A.
- Le MENESR n'a cependant pas hésité à revaloriser la grille des agrégés. Ils bénéficient maintenant d'un 1er grade se terminant à l'IM 830, d'un 2ème grade se terminant aux chevrons de la Hors Echelle A et d'un 3ème grade se prolongeant jusqu'à la Hors Echelle B. Cette différence de traitement dans le même ministère pour des corps de qualifications similaires n'est pas acceptable ! Si le MENESR est en capacité de comprendre que le niveau de qualification des agrégés mérite une revalorisation significative de leur grille, il la refuse dans le même temps pour les ingénieurs de recherche, corps comparable en termes de qualifications et de diplômes. La différence de carrière entre ces deux corps est très importante car il existe un grade de différence dans la progression de carrière. En effet, l'IM de 830 correspond à l'indice terminal du 1er grade pour les agrégés tandis qu'il correspond à l'indice terminal du 2ème grade pour les ingénieurs de recherche !
- En ce qui concerne les chargés de recherche, vous proposez une restructuration du corps qui bouleverse complètement le dispositif de recherche du pays. La nouvelle classe normale correspond au grade des CR1. La disparition, de facto, du grade de CR2, ne peut conduire qu'à interdire le recrutement des plus jeunes, au plus près de la thèse ce que nous revendiquons, et à rallonger encore plus les périodes de précarité pour les candidats chercheurs au recrutement dans les organismes de recherche. La création du grade de CRHC, à la fois grade de promotion et de recrutement, aura pour conséquence de recruter dans le corps des chargés de recherche des chercheurs exerçant déjà depuis plusieurs années les fonctions de directeur de recherche. Le corps des chargés de recherche ressemblera de plus en plus à celui des directeurs de recherche. Cela porte en germe la disparition du corps des chargés de recherche. Ce qui ne peut que contribuer à affaiblir encore un peu plus les organismes nationaux de recherche.
- Nous dénonçons aussi le fait qu'aucun CR et aucun bibliothécaire ne soit reclassé dans la Hors-Classe lors de la constitution initiale de ces grades alors que la constitution initiale de la nouvelle Hors-Classe des ingénieurs d'études intègre tous les actuels ingénieurs d'études 1ère classe et les ingénieurs d'études hors classe. Cela nous laisse craindre que l'absence de contingentement statutaire pour cette Hors-Classe ne soit de fait remplacée par un contingentement budgétaire, avec un flux au compte-gouttes et de plus variable selon les EPST et selon les établissements. Par ailleurs, il est inadmissible que le CRHC créé n'aille pas au même niveau que le grade MCFHC : ces 2 grades devraient finir à la HEB, avec un accès à l'ancienneté et sans contingentement, comme pour les PU2.
- Les recrutements de plus en plus tardifs ne contribuent pas à valoriser le doctorat. L'ouverture du recrutement en ingénieur d'études et en bibliothécaire aux titulaires du doctorat en concurrence des titulaires d'un master contribue à dévaloriser le doctorat en déconnectant le diplôme de l'emploi

et des missions effectuées. Nous sommes en droit d'attendre autre chose de la part d'un ministère qui est le principal employeur de docteurs du pays.

- En ce qui concerne les personnels de bibliothèque, le rapprochement des grilles de bibliothécaire de la grille d'attachés est un rattrapage qui est tardif mais nécessaire. Ce qui est regrettable, c'est que les grilles des conservateurs ne soient pas revalorisées et qu'on leur ajoute une obligation de mobilité inacceptable.
- En ce qui concerne les ingénieurs et assistants d'ingénieurs, nous notons la volonté d'améliorer les flux de changements de corps... encore faut-il que les budgets alloués aux établissements leur en donnent la possibilité ! Déjà actuellement, la situation budgétaire dégradée et la faiblesse des recrutements les contraignent à réduire le nombre de promotions à la clause de sauvegarde. Nous notons que pour le passage de technicien en assistant d'ingénieur une amélioration notable de cette clause n'est uniquement prévue que pour les 3 prochaines années. De la même manière, l'accès à l'HEB pour les ingénieurs de recherche hors classe ne concernera qu'un nombre limité de collègues et dépendra des fonctions exercées : c'est la création d'un échelon à accès fonctionnel que nous dénonçons. Cet échelon devrait être accessible à l'ancienneté sans contingentement pour tous les ingénieurs de recherche Hors Classe (IGRHC comme IRHC).

En conclusion, non, Madame la Ministre, les mesures que vous avez prévues dans le PPCR ne sont pas suffisantes. Elles ne revalorisent pas l'ensemble des carrières des personnels de la recherche et de l'enseignement supérieur comme ces personnels le revendiquent. Le transfert prime/points, que nous apprécions comme un début d'intégration des primes dans le traitement indiciaire, est très en deçà des propositions de la CGT. D'ailleurs, cette opération blanche en termes de rémunération globale constitue pour de nombreux collègues la seule et principale source des « revalorisations » de leur traitement indiciaire. Pour les chercheurs, ce transfert prime-points a aussi pour conséquence de réduire leur prime qui, de ridicule, devient fignolée. Le Ministère n'a apparemment pas honte de cette injustice. Que compte-t-il faire pour y remédier, en-dehors de primes au pseudo-mérite ?

Rémunérer les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche au niveau de leurs qualifications et de leurs missions, rendre attractive les carrières dans la recherche et l'enseignement supérieur, c'est une nécessité urgente. Pour la FERC CGT, cela passe par :

- Le relèvement immédiat et important de la valeur du point d'indice.
- La reconnaissance des diplômes et des qualifications à leur juste niveau.
- La garantie d'un déroulé de carrière permettant le doublement du salaire par une progression continue entre le début et la fin de la carrière.
- Le déblocage des carrières par un plan de transformation d'emplois notamment. Les syndicats de la FERC couvrent des secteurs différents. Suivant les établissements, les situations peuvent être très diverses, en matière d'effectifs par corps par exemple. Ainsi certains d'entre eux souhaitent notamment proposer des passages facilités entre le corps des assistants ingénieurs et des ingénieurs d'études.
- Et non par le développement de régimes indemnitaires basés sur le « management » tel que le Rifseep dont nous revendiquons à nouveau l'exemption pour les IT, ITRF et Bibliothèques, et la suppression pour l'AENES.
- La fonctionnarisation des personnels ouvriers des CROUS sans perte de pouvoir d'achat, ni d'acquis notamment au moment du départ en retraite.

C'est pour affirmer toutes ces revendications que la FERC-CGT et ses syndicats appellent les personnels de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche à participer à la journée de grève et manifestations du 7 Mars aux côtés des hospitaliers et des autres agents de la Fonction Publique.

Résultat du vote : POUR : SNTES 3, CFDT 3, FSU 2, UNSA 2. CONTRE : CGT 3, FO 1, SUD 1.