



Déclaration de la FERC CGT lors de l'audition sur le projet de protocole carrière / rémunération LPPR

mardi 1er septembre 2020, par [matthias](#)



Madame la Ministre,

Vous avez commencé votre discours en indiquant qu'il était « important que le dialogue social se poursuive ». En premier lieu, la CGT entend donc dénoncer ce qui est devenu une habitude, aussi détestable qu'anti-démocratique, avec un texte envoyé un vendredi soir pour une réunion lundi et signature demandée sous 8 jours selon vos services, et que nous vous demandons de confirmer ou non. Cette méthode, qui exclut de fait toute possibilité de large discussion interne au sein de nos organisations pour apprécier le contenu du texte, semble être désormais la marque de fabrique de votre ministère en matière de pseudo « dialogue social ».

Mais la méthode employée n'est pas indépendante du fond. Pourquoi avancer ce « protocole d'accord sur les rémunérations et carrières », que le MESRI n'avait jamais évoqué avant le 16 juin ? Et ce parce qu'il vous faut absolument pouvoir présenter au plus vite quelques signatures d'organisations syndicales avant que la LPPR n'arrive le 23 septembre à l'Assemblée Nationale pour tenter de contrebalancer le rejet massif qui a été celui de la grande majorité des instances auxquelles ce texte a été soumis, du CTMESR au CESE, en passant par le CTU, le CNESERJAN et le CSFPE. Vous n'avez finalement pu obtenir, et encore à l'arraché, qu'un vote positif au CNESER. Casus de plus normal que ce rejet, qui reflète celui des personnels de l'ESR ? Car la crise sanitaire met encore plus en lumière l'impérieuse nécessité de développer une recherche sur le long terme en rompant avec la stratégie d'appel d'offres à court terme, et d'avoir des personnels permanents capables de suivre aussi sur le long terme ces recherches. Or, la LPPR c'est exactement l'inverse avec une précarité exacerbée de l'emploi des chercheurs et enseignants-chercheurs aux ITA et ITRF induite par les chaires juniors et les CDI de mission scientifique, et une précarité des moyens avec le renforcement de l'ANR au lieu de celui du soutien de base des laboratoires.

Connaissant l'état des lieux inacceptable en matière de salaires, rémunérations et carrières, vous tentez donc de nous apâter, en faisant miroiter des sommes importantes pour l'avenir. Certes, personne ne peut rejeter des augmentations de rémunérations mais remarquons que le seul engagement réel que peut prendre votre gouvernement est celui de deux tranches de SMAR pour 2021 et 2022. Somme dérisoire quand le gouvernement s'apprête à financer tout de suite un plan de relance à 100 Md€. La recherche qui est au cœur de la problématique posée par la Covid ne devrait donc pas être un des premiers secteurs à être « relancé » avec des créations d'emplois en masse de fonctionnaires dans toutes les catégories, avec des salaires significativement augmentés sur la base de l'augmentation de la valeur du point d'indice fonction publique ?

C'est là le second problème. Tout ce que vous nous avancez est fondé sur les primes, avec une volonté évidente d'accroître l'individualisation des rémunérations déjà commencée avec la mise en place du RIFSEEP pour ITA, ITRF et Bibliothèques, et de généraliser le RIFSEEP, même si vous lui donnez un autre nom, aux enseignants-chercheur.euses et aux chercheur.euses. Dans certains établissements et organismes, ce RIFSEEP n'est que partiellement appliqué, avec maintien du lien exclusif avec le grade et pas de CIA. Là, vous avancez 50% lié au grade et un total de 50% lié à la fonction (20%) et à la manière de servir (30%), avec développement du CIA. Ce serait un recul social

Madame la Ministre,

Vous avez commencé votre discours en indiquant qu'il était « important que le dialogue social se poursuive ». En premier lieu, la CGT entend donc dénoncer ce qui est devenu une habitude, aussi détestable qu'anti-démocratique, avec un texte envoyé un vendredi soir pour une réunion lundi et signature demandée sous 8 jours selon vos services, et que nous vous demandons de confirmer ou non. Cette méthode, qui exclut de fait toute possibilité de large discussion interne au sein de nos organisations pour apprécier le contenu du texte, semble être désormais la marque de fabrique de votre ministère en

matière de pseudo « dialogue social ».

Mais la méthode employée n'est pas indépendante du fond. Pourquoi avancer ce « protocole d'accord sur les rémunérations et carrières », que le MESRI n'avait jamais évoqué avant la mi-juin ? Est-ce parce qu'il vous faut absolument pouvoir présenter au plus vite quelques signatures d'organisations syndicales avant que la LPPR n'arrive le 21 Septembre à l'Assemblée Nationale pour tenter de contrebalancer le rejet massif qui a été celui de la grande majorité des instances auxquelles ce texte a été soumis, du CTMESR au CESE, en passant par le CTU, le CNESERAAV et le CSFPE. Vous n'avez finalement pu obtenir, et encore à l'arraché, qu'un vote positif au CNESER. Quoi de plus normal que ce rejet, qui reflète celui des personnels de l'ESR ? Car la crise sanitaire met encore plus en lumière l'impérieuse nécessité de développer une recherche sur le long terme en rompant avec la stratégie d'appel d'offres à court terme, et d'avoir des personnels permanents capables de suivre aussi sur le long terme ces recherches. Or, la LPPR c'est exactement l'inverse avec une précarité exacerbée de l'emploi des chercheurs et enseignants-chercheurs aux ITA et ITRF induite par les chaires juniors et les CDI de mission scientifique, et une précarité des moyens avec le renforcement de l'ANR au lieu de celui du soutien de base des laboratoires.

Connaissant l'état des lieux inacceptable en matière de salaires, rémunérations et carrières, vous tentez donc de nous appâter, en faisant miroiter des sommes importantes pour l'avenir. Certes, personne ne peut rejeter des augmentations de rémunérations mais remarquons que le seul engagement réel que peut prendre votre gouvernement est celui de deux tranches de 92M€ pour 2021 et 2022. Somme dérisoire quand le gouvernement s'apprête à financer tout de suite un plan de relance à 100 Mds€ ! La recherche qui est au cœur de la problématique posée par la Covid ne devrait donc pas être un des premiers secteurs à être « relancé » avec des créations d'emplois en masse de fonctionnaires dans toutes les catégories, avec des salaires significativement augmentés sur la base de l'augmentation de la valeur du point d'indice fonction publique ?

C'est là le second problème. Tout ce que vous nous avancez est fondé sur les primes, avec une volonté évidente d'accentuer l'individualisation des rémunérations déjà commencée avec la mise en place du RIFSEEP pour ITA, ITRF et Bibliothèques, et de généraliser le RIFSEEP, même si vous lui donnez un autre nom, aux enseignant.es-chercheur.euses et aux chercheur.euses. Dans certains établissements et organismes, ce Rifseep n'est que partiellement appliqué, avec maintien du lien exclusif avec le grade et pas de CIA. Là, vous avancez 50% lié au grade et un total de 50% lié à la fonction (20%) et à la manière de servir (30%), avec développement du CIA. Ce serait un recul social pour ces établissements et renforcerait la mise en place « au prétendu mérite » pour les autres. Ces pratiques ne peuvent conduire qu'à opposer les personnels les un.es aux autres d'autant que tout le processus serait en plus à la main des directions d'établissements !

Au plan des carrières, votre texte entérine la mise en place de 1400 tenure tracks ou chaires de professeurs juniors, soit des CDD à hauteur de la moitié des recrutements supplémentaires de professeur.es d'université ! Rien n'est dit concernant la recherche et les DR mais nous supposons que votre intention est similaire. Si ce processus se faisait jour, c'est à terme la disparition des MCF et des CR titulaires. Avec en plus les CDI de mission et la recherche sur projets, on pourrait arriver à une situation, hélas existante dans certains pays, où il n'y aurait plus de titulaires que des PR et DR qui emploieraient, au gré des projets, des précaires MCF, CR ou ITA pour des missions bien spécifiques.

D'un bout à l'autre du texte, comme dans votre discours introductif, il est fait référence au comité de suivi et à des groupes de travail en découlant, aussi bien pour « examiner (sic !) » la possibilité de prolonger la grille des CR à la HEB, que pour « étudier (sic !) » la possibilité d'une fusion des deux premiers grades d'IR, ou encore pour « préciser » les modalités d'attributions des composantes des primes... Mais comité de suivi et groupes de travail réservés aux signataires du protocole ! Chantage intolérable !

En conclusion, Mme la Ministre, la CGT réaffirme son exigence de l'abandon de la LPPR comme de ce protocole et l'ouverture de vraies négociations sur les carrières et rémunérations comme sur le financement des laboratoires revendications portées par la CGT de longue date. Le délai du 8 septembre qui serait laissé aux syndicats pour se prononcer sur ce protocole fait fi de toute vie démocratique au sein

de nos instances. Une vraie négociation d'un protocole nécessite de multiples allers-retours, d'autant plus que les zones de flous renvoyées pour la suite sont multiples. Et là, on nous donnerait 10 jours pour décider si on signe ou pas quelque chose qu'on a, en tous cas la CGT, jamais discuté précédemment, et cela nous engagerait sur 10 ans de suivi ! C'est profondément malhonnête !

Nous appelons les personnels de l'ESR à réaffirmer leur opposition à ce projet de loi sous toutes les formes possibles dans les jours à venir.

Paris, le 31 août 2020