



Communiqué - La FERC CGT refuse la LPR et le protocole qui y est associé. Des moyens tout de suite pour l'université et la recherche !

lundi 12 octobre 2020, par [Bariaud](#)



La FERC CGT refuse la LPR et le protocole qui y est associé. Des moyens tout de suite pour l'université et la recherche !

La FERC CGT a reçu la « version finale » du protocole d'accord relatif « aux perspectives de rémunérations et de carrières ouvertes dans le cadre de la programmation de la recherche ». Nous remercions la ministre d'accompagner son projet d'une lettre d'explication vantant ses mérites... Nous demandons depuis longtemps une revalorisation des rémunérations et nous aurions préféré que la ministre ne passe pas en force dans le même temps avec le projet loi de programmation de la recherche (LPR).

La version « finale » du projet de protocole se traduit certes par quelques modifications par rapport à la version précédente: augmentation du nombre de promotions pour les corps ITRF, légère diminution (-10 % !) de la part individuelle des primes des enseignant-es-chercheur-ses (EC) et des chercheur-ses, augmentation des recrutements réservés pour passer de MCF à PU, annonce (mais sans aucune échéance) de la fusion de 2 premiers grades des ingénieur-ses de recherche... Certaines annonces (comme la dernière) correspondent à des revendications portées depuis longtemps par la CGT. Le gouvernement cherche avec ces mesures à réduire la résistance des personnels et à acheter l'acceptation de la LPR.

Mais d'une part, le coût de l'essentiel des mesures est reporté sur les budgets des prochains gouvernements, et —à part les primes— il n'y a pas de calendrier. Il n'y a donc aucune garantie que ces mesures soient effectives. L'annonce récite d'une baisse du plafond d'emplois de 41 ETP au CNRS et 21 à l'INRAE au budget 2021, alors que la LPR promet une forte augmentation des plafonds d'emplois... pour 2027, ne peut que nous conforter dans cette analyse. De plus, les maigres revalorisations annoncées ne correspondent en rien aux pertes salariales des agent-es dues au gel du point d'indice depuis 2000. Redonner sous forme de primes individualisées une partie de la revalorisation des salaires via l'augmentation du point d'indice qui nous a été volé depuis des décennies ne nous satisfait pas. Enfin, écarter d'office des possibilités de promouvoir les 1/4 des personnels des ITRF, la totalité des AENES et des personnels de Bibliothèque est injuste et provoquera des tensions inutiles dans les établissements. Écarter du pyramidage l'ensemble des ingénieur-ses et technicien-ses des organismes de recherche est une mesure également injuste qui méprise les besoins des agent-es en matière de promotion dans les EPST.

D'autre part, cette version tente par un savant enrobage de camoufler deux éléments qui restent inacceptables : premièrement, l'accélération de l'individualisation des rémunérations —quoi qu'en disent les délégué-ses du protocole : passage au RIFSEEP pour les enseignant-es-chercheur-ses et les chercheur-ses et généralisation du « complément indemnitaire annuel » (CIA) pour tous et toutes, procédé unanimement refusé et largement inappliqué dans les établissements. Deuxièmement, l'acceptation de fait, bien que s'en défendent ceux et celles qui s'approprient à signer,

Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture // 01-55-82-76-12 // ferc@cgt.fr

La FERC CGT a reçu la « version finale » du protocole d'accord relatif « aux perspectives de rémunérations et de carrières ouvertes dans le cadre de la programmation de la recherche ». Nous remercions la ministre d'accompagner son projet d'une lettre d'explication vantant ses mérites... Nous demandons depuis longtemps une revalorisation des rémunérations et nous aurions préféré que la ministre ne passe pas en force dans le même temps avec le projet loi de programmation de la recherche (LPR).

La version « finale » du projet de protocole se traduit certes par quelques modifications par rapport à la version précédente : augmentation du nombre de promotions pour les corps ITRF, légère diminution (-10 % !) de la part individuelle des primes des enseignant-es-chercheur-ses (EC) et des chercheur-ses, augmentation des recrutements réservés pour passer de MCF à PU, annonce (mais sans aucune échéance) de la fusion de 2 premiers grades des ingénieur-ses de recherche... Certaines annonces (comme la dernière) correspondent à des revendications portées depuis longtemps par la CGT. Le gouvernement cherche avec ces mesures à réduire la résistance des personnels et à acheter l'acceptation de la LPR.

Mais d'une part, le coût de l'essentiel des mesures est reporté sur les budgets des prochains gouvernements, et —à part les primes— il n'y a pas de calendrier. Il n'y a donc aucune garantie que ces mesures soient effectives. L'annonce récente d'une baisse du plafond d'emplois de 41 ETP au CNRS et 21 à l'INRAE au budget 2021, alors que la LPR promet une forte augmentation des plafonds d'emplois... pour 2027, ne peut que nous conforter dans cette analyse. De plus, les maigres revalorisations annoncées ne correspondent en rien aux pertes salariales des agent·es dues au gel du point d'indice depuis 2000. Redonner sous forme de primes individualisées une partie de la revalorisation des salaires via l'augmentation du point d'indice qui nous a été volé depuis des décennies ne nous satisfait pas. Enfin, écarter d'office des possibilités de promotions les 3/4 des personnels des ITRF, la totalité des AENES et des personnels de Bibliothèque est injuste et provoquera des tensions inutiles dans les établissements. Écarter du repyramidage l'ensemble des ingénieur·ses et technicien·nes des organismes de recherche est une mesure également injuste qui méprise les besoins des agent·es en matière de promotion dans les EPST.

D'autre part, cette version tente par un savant enrobage de camoufler deux éléments qui restent inacceptables : premièrement, l'accélération de l'individualisation des rémunérations —quoiqu'en disent les défenseur·ses du protocole : passage au RIFSEEP pour les enseignant·es-chercheur·ses et les chercheur·ses et généralisation du « complément indemnitaire annuel » (CIA) pour tous et toutes, procédé unanimement refusé et largement inappliqué dans les établissements.

Deuxièmement, l'acceptation de fait, bien que s'en défendent ceux et celles qui s'appêtent à signer, des « chaires de professeurs juniors » (ou « tenure tracks », atteinte statutaire inédite et inacceptable) et de la LPR qui aggrave encore la précarité : CDI de mission scientifique, contrats doctoraux privés, développement de l'Agence nationale de la Recherche (ANR), etc.

Répetons-le, suivant l'avis quasi unanime du CESE : *« ce n'est pas avec ce qui l'a rendu malade qu'on soignera l'enseignement supérieur et la recherche ».*

Le texte soumis à signature indique d'ailleurs clairement que *« les engagements pris dans le présent accord nécessitent pour leur mise en œuvre, l'adoption par le Parlement du projet de loi de programmation de la recherche ».* La FERC CGT ne saurait avaliser de quelque manière que ce soit la LPR qu'elle combat, depuis de nombreux mois. Elle refuse donc de signer ce protocole d'accord.

La FERC CGT dénonce l'entêtement du gouvernement à faire passer en urgence son projet de LPR, contre l'avis de l'ensemble de la communauté universitaire et de recherche, alors que la rentrée universitaire est catastrophique. L'urgence est aux moyens pour la rentrée : des locaux et des postes de fonctionnaires tout de suite !

Avec FSU, FO, SUD, Solidaires Étudiant·e-s, UNEF, L'Alternative, et Facs et Labos en lutte, la FERC CGT exige *« exige l'abandon du projet de loi de programmation de la recherche et les moyens nécessaires pour cette rentrée 2020 »* et appelle à *« se réunir massivement en assemblées générales et à participer aux manifestations le 13 octobre ».*

Montreuil, le 12 octobre 2020