



## **Déclaration liminaire de la FSU lors du comité de suivi de l'accord « Rémunérations et Carrières »**

***Le lundi 14 novembre 2022, en présence de la Ministre Sylvie Retailleau***

---

La FSU remercie la Ministre de réunir le Comité de suivi de l'Accord "rémunérations et carrières" avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'enseignement supérieur et de la recherche.

La FSU n'a pas signé l'Accord sur les rémunérations et carrières pour plusieurs raisons, notamment :

1. son lien étroit avec la création de chaires juniors qui dynamitent les règles de recrutement dans la FP, instaurent des inégalités de carrière et permettent le contournement des voies de promotion normales ;
2. l'absence de créations d'emplois titulaires ;
3. les revalorisations qu'il contient reposent principalement sur le régime indemnitaire et une trop grande part ne bénéficie qu'à une minorité des corps concernés ;
4. ces revalorisations restent très insuffisantes au regard du retard des rémunérations des personnels de l'ESR par rapport à celles des corps comparables des autres ministères de la fonction publique, et du retard encore plus important par rapport à celles de nos collègues étrangers ;
5. les mesures de requalification fléchées ne concernent qu'une partie des personnels.

Malgré ces désaccords, la FSU est attachée au dialogue social et réaffirme sa volonté de participer au Comité de suivi de l'Accord sur les rémunérations et carrières pour y porter ses revendications et celles du personnel de l'enseignement supérieur et de la recherche et pour oeuvrer à la revalorisation des rémunérations et des carrières de l'ensemble des agentes et agents de l'enseignement supérieur et de la recherche.

La FSU dénonce la hausse très insuffisante de 3,5 % du point d'indice, qui est très inférieure à l'inflation actuellement supérieure à 6 %. La FSU demande comme première mesure d'urgence une revalorisation du point d'indice de 10 % et l'ajout uniforme de 70 points d'indice dans toute la fonction

publique, y compris pour le personnel contractuel. Concernant la revalorisation dans notre ministère, elle demande des améliorations de grilles indiciaires, notamment pour reconnaître le diplôme de doctorat lorsque c'est une condition d'accès au corps.

Concernant le régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs et chercheurs RIPEC, la FSU regrette la nécessité de demander la composante individuelle C3, contrairement à tout ce qui se fait dans tout le reste de la fonction publique. La FSU regrette également que l'objectif envisagé lors des négociations de l'Accord en septembre 2020, permettant à au moins 90 % des chercheur-es et des enseignant-es-chercheur-es de percevoir la composante individuelle C3 du RIPEC, n'ait pas été traduit dans le décret du 29 décembre 2021 portant création du RIPEC. La FSU considère que le RIPEC doit par exemple permettre à toutes les chercheuses et tous les chercheurs qui sont déjà évalué-es et qui reçoivent un avis favorable, de bénéficier de la composante individuelle C3 du RIPEC. A rebours de ces objectifs, la suppression de l'année de carence à partir de 2023 réduit encore de 25 % le nombre de bénéficiaires de la composante C3 du RIPEC, qui sera donc seulement d'au moins de 45 % en 2027. La FSU dénonce le décalage de 9 mois, fixé par le décret du 13 septembre 2022, de la prise d'effet de la composante C3 du RIPEC, qui va se traduire par une ponction moyenne de 1500 euros sur les rémunérations des chercheuses et chercheurs. La suppression du volume budgétaire qui leur était destiné est inacceptable. Elle contrevient aux engagements pris par l'Etat dans le cadre de l'Accord sur les rémunérations et carrières. La FSU estime au contraire qu'il est urgent d'accélérer et d'amplifier la revalorisation des rémunérations et des carrières des agentes et agents de l'ESR.

Elle demande que la prime statutaire des personnels enseignant dans le supérieur soit portée au même niveau que la composante C1 du RIPEC et que les indemnités fonctionnelles prévues pour les EC soient également versées aux enseignant-es de statut second degré qui occupent les mêmes fonctions. Elle demande que dans le même temps les flux d'avancement de grade des enseignants-chercheurs soient harmonisés sur ceux des corps enseignants pour enfin leur assurer le principe d'accès au deuxième grade posé par PPCR pour l'ensemble des fonctionnaires. Revaloriser les carrières des enseignants-chercheurs, ça doit commencer par la mise en oeuvre de cet engagement de l'Etat tant la part de celles et ceux qui terminent une carrière complète bloqué-es en fin de premier grade est énorme. Pour les nombreux habilités à diriger les recherches qui depuis des années souffrent du manque de postes de Professeur des universités offerts au recrutement, le dispositif de repyramidage est insuffisant. Depuis bien longtemps la FSU demande le respect du taux de 40 % de PU parmi les EC sur lequel le ministère s'était engagé en 1989 ; elle a fait des propositions en ce sens mais dans un mécanisme alternatif de liste d'aptitude décidée au niveau national via le CNU qui aurait évité les problèmes de fond et de gestion constatés avec le système actuel. Nous rappelons une fois encore que pour atteindre le taux de 40 %, 2000 postes supplémentaires de PU ne suffisent pas, il en faut 4000. Il faut aussi que de réelles possibilités d'accès au corps des maitres de conférences existent pour les enseignants de statut second degré docteurs et qualifiés.

Concernant le repyramidage des ITRF, la FSU continue de regretter qu'il ne concerne qu'une partie des personnels. Le fait d'occuper des fonctions supérieures à son niveau de recrutement est loin de

ne concerner que les personnels ITRF "dont les fonctions sont en lien direct avec la recherche ou l'enseignement". Les mesures du repyramidage en cours divisent les personnels et sont peu compréhensibles pour les personnels concernés. Pour la FSU ce repyramidage doit impérativement être étendu à l'ensemble des personnels BIATSS sans distinction de filière, c'est une mesure à même de reconnaître l'engagement professionnel des personnels dont les conditions d'exercice ne cessent de se dégrader.

La FSU regrette par ailleurs que les crédits affectés à la convergence indemnitaire pour les BIATSS ne soient pas plus encadrés. Les établissements ont chacun de leur côté mené des politiques qui amènent la situation d'éparpillement indemnitaire actuelle. Le message de mise en convergence devrait être clair et ferme pour pouvoir aboutir. Par ailleurs, c'est bien l'ensemble des BIATSS de l'enseignement supérieur qui devrait être concerné par ces mesures.

La FSU portera ces revendications au sein du Comité de suivi de l'Accord sur les rémunérations et carrières pour œuvrer à la revalorisation des rémunérations et des carrières de l'ensemble des agentes et des agents de l'enseignement supérieur et de la recherche. ■

