

Dossier spécial

- **Les actualités de la LPR et du protocole d'accord** 2



- **Le décalage entre le niveau de diplôme et celui de la qualification des emplois est en progression constante** 8
- **La précarité de l'emploi menace la recherche et l'enseignement supérieur partout dans le monde** 10
- **Note de lecture** 12

Edito

Jean-Pascal Simon
Secrétaire Général de Sup'Recherche-UNSA



Il ne reste que quelques mois à ce gouvernement et au ministère de l'Enseignement supérieur pour mettre en œuvre les engagements qu'ils ont pris à l'égard des syndicats signataires du protocole d'accord « rémunérations et carrières » que nous avons signé à Matignon le 12 octobre 2020 (voir SUP'R info n° 87).

C'est notre syndicalisme constructif qui refuse le « tout ou rien », les nombreuses heures passées à négocier qui nous ont permis d'obtenir des avancées significatives comme une augmentation substantielle de la prime d'enseignement supérieur et les 2000 possibilités supplémentaires d'accès au corps des Professeurs.

Si les mesures de la LPR qui fâchent sont l'objet d'annonces de la ministre, nous tenons à rappeler que le ministère doit aussi tenir ses promesses et expliquer aussi comment il entend faire aboutir ce que nous avons obtenu.

Aussi ce numéro de SUP'R info entend pallier le déficit de communication du MESRI en présentant quelques éléments positifs de la LPR, mais aussi en soulignant que quelques décisions politiques et peu coûteuses pourraient améliorer un bilan qui ne tardera pas, vu les échéances politiques qui se rapprochent.



Dossier

Les actualités de la LPR et du protocole d'accord

Brèves : augmentation de la rémunération des contrats doctoraux

Le rapport annexé à la loi de programmation de la recherche (LPR) du 24 décembre 2020 prévoit que "la rémunération des nouveaux contrats doctoraux sera progressivement revalorisée de 30 % entre 2021 et 2023" (p.20). Dans une interview aux Échos, en janvier dernier, Frédérique Vidal précisait que l'augmentation allait "atteindre 2.300 euros en 2023." Qu'en est-il ?

Une fois encore le décret est paru après son entrée en application : le 11 octobre pour une mise en application au 1^{er} septembre, on en a l'habitude ! Dès maintenant les doctorants contractuels peuvent se voir rémunérés de 1758€ brut si leur contrat a été conclu avant le 1^{er} septembre 2021, pour les autres ce sera 1866€ brut pour les contrats conclus à compter du 1^{er} septembre 2021 et 1975€ pour ceux qui le seront à compter du 1^{er} septembre 2022.

Pour Sup'Recherche-UNSA :

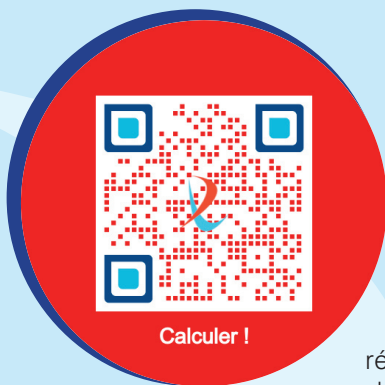
- Cet arrêté est loin du compte puisqu'il ne conduit qu'à une augmentation de 6% en 2021 puis 12% en 2022 (en cumulé). Arrivera-t-on à l'augmentation annoncée par la ministre Vidal en 2023 ?

- Ne pourrait-on pas concevoir que tous les doctorants contractuels bénéficient de la rémunération ? Il y a un peu plus de 11 000 doctorants qui, chaque année, bénéficient d'un contrat doctoral de 3 ans. N'est-il pas possible de trouver 800k€ de plus en 2021 pour accorder à toutes et tous cette augmentation ?



" Dès l'année prochaine, plus aucun chargé de recherche ou maître de conférences nouvellement recruté ne sera rémunéré en dessous de deux SMIC."

(Frédérique Vidal au Conseil des ministres du 22 juillet 2020).



Un des principaux problèmes que devait résoudre la LPR était le manque d'attractivité du métier. La LPR a bien apporté quelques éléments, mais la majorité des mesures pouvant avoir un impact sont issues, en réalité, du protocole d'accord entre le ministère et les syndicats progressistes.

Les jeunes docteurs se détournent de plus en plus de la carrière universitaire ou de la recherche publique, car les salaires ne sont plus en adéquation avec la réalité du marché.

Pour mémoire, le premier échelon de la grille des MCF est de 2221,18 € brut soit environ 1795€ net. Certes cet échelon dure un an, certes les contrats doctoraux et les postes d'ATER permettent de passer à travers cet échelon, mais tout le monde n'a pas la chance d'en bénéficier... En principe, la future prise en compte d'une année de thèse dans l'ancienneté devrait en toute logique rendre cet échelon obsolète.

Au 1^{er} octobre 2021, le SMIC s'établit à 1589,47€ brut, ce premier échelon correspond donc à 1,39 SMIC ! Comment peut-on accepter de faire 8 ans d'études (au minimum,

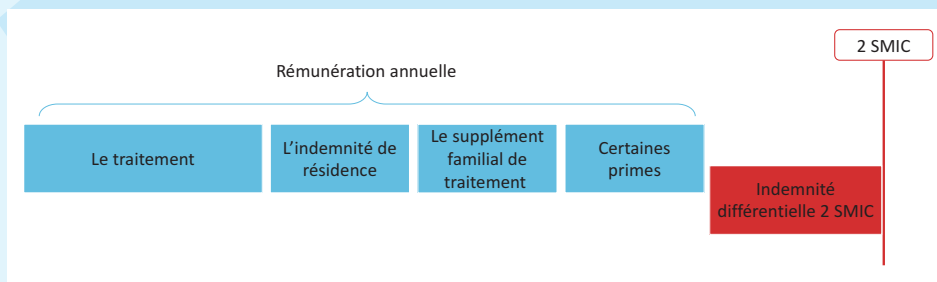
car beaucoup de thèses durent plus de 3 ans) pour 1,39 SMIC ? Cela est d'autant plus rageant quand on sait qu'en 1984, le salaire d'un jeune enseignant-chercheur était d'environ 2,4 SMIC.

Sup'Recherche UNSA a demandé que soient revues les grilles indiciaires pour revenir à un niveau en adéquation avec les qualifications de nos métiers. Las, le ministère n'a pas pu ou n'a pas voulu se battre. Cependant, nous avons obtenu une mesure indemnitaire compensatoire par le biais d'une prime spéciale. Ainsi la ministre s'est engagée à ce qu'aucun enseignant-chercheur ou chercheur ne touche moins de deux SMIC. Et pour ce faire, une prime sera calculée chaque année sur la base de l'écart entre le salaire du personnel et la barre de 2 SMIC ; cette dernière sera versée, d'après nos informations, entre mars et avril 2022 pour la première fois.

Cette prime ne concerna pas que les personnes recrutées récemment, mais aussi les personnes ayant atteint le 3^e échelon, car celui-ci ne permet toujours pas de bénéficier de 2 SMIC.

Afin de calculer cette indemnité différentielle, il faut calculer la rémunération annuelle qui se compose :

- du traitement (le "salaire")
- de l'indemnité de résidence (concerne certaines zones urbaines de France)
- du supplément familial de traitement
- de certaines primes



Sup'Recherche-UNSA est intervenu auprès du cabinet de la ministre pour demander que seul le traitement soit pris en compte pour calculer la rémunération annuelle. Nous ne comprendrions pas que la ministre refuse de faire ce geste politique qui va dans le sens de l'égalité femme – homme et plus largement sociale.



Calculez votre indemnité différentielle en utilisant le Qrcode ou le lien suivant :
<https://sup-recherche.org/actus/calculateur-indemnité-fonctionnelle-2-smic/>

La Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) devient la prime C1

Dans le cadre de la LPR, l'UNSA-Éducation, signataire du protocole d'accord, a obtenu des avancées significatives en termes de revalorisation de la PRES rebaptisée prime C1. Dans le projet LPR, bien que la trajectoire soit à l'horizon 2027 avec une C1 envisagée à 6600€ pour les PR et DR et à 6200€ pour les MCF et les CR, le ministère a bien précisé que le financement était acquis jusqu'en 2023, voire 2024. À noter qu'à ce jour, il n'y a que des décrets fixant les montants pour 2021.

Voici l'état actuel des négociations. Nous avons l'accord du ministère pour que les primes PR/DR/MCF et CR soient les mêmes dès 2022, mais n'avons pas de montant validé. Initialement, pour 2022, le ministère voulait que la prime C1 des PR soit à 2800€, celle des MCF à 3000€, celle des DR à 2700€ et celle des CR à 2900€. À ce jour nous n'avons que les montants validés pour 2021 et 2023.

EC	2021	2022	2023
Socle C1 PR	1 840,00 €	À négocier	3 600,00 €
Socle C1MCF	2 350,00 €	À négocier	3 600,00 €

Chercheurs	2021	2022	2023
Socle C1 DR	1 620,00 €	À négocier	3 600,00 €
Socle C1 CR	2 220,00 €	À négocier	3 600,00 €

Concernant les PRAG, il est prévu qu'ils aient une revalorisation de la PES à hauteur de 286€ supplémentaire par an.

À suivre...

Sup 'Recherche-UNSA demande que toutes ces primes soient mensualisées dans tous les établissements dès janvier 2022. Nous vous tiendrons informés de la suite des négociations.

Le repyramidage aura-t-il lieu ?

Sup 'Recherche-UNSA par la négociation, a obtenu que la Ministre Vidal reconnaisse que la LPR devait permettre aux maîtres et maîtresses de conférences qui, depuis des années, "tiennent les murs de nos universités", tout en continuant à avoir une activité de recherche, d'accéder au corps des professeurs des universités. Cela face au dispositif de chaire de professeur junior qui prendra en compte uniquement l'investissement en recherche (au détriment de la prise de responsabilités collectives notamment en enseignement).

Frédérique Vidal et le gouvernement se sont donc engagés à mettre en œuvre un repyramidage qui doit conduire le ratio MCF / PR afin qu'il se rapproche de celui observé pour les DR / CR (45%/55%). La négociation a donc abouti à ce qu'en 2030 le corps des enseignants-chercheurs soit composé de 60% de MCF et de 40% de PR. Pour cela Sup'Recherche-UNSA a obtenu que d'ici 2025, 2000 MCF puissent devenir PR par "une voie temporaire de promotion interne par liste d'aptitude".

Cela fait des mois que nous avons négocié avec le ministère la rédaction d'un décret qui a été présenté aux

instances (CTU, CTMESRI). Rien ne s'oppose donc maintenant à sa publication et à la publication de l'arrêté prévu à l'article 3 du décret. "Les possibilités de promotions internes sont réparties chaque année par arrêté du ministre en charge de l'enseignement supérieur par (?) établissement public d'enseignement supérieur."

Force est de constater, alors que la campagne d'emploi pour 2022 est largement lancée, que rien n'avance du côté du ministère. Alors que les établissements ont reçu cet été une circulaire leur demandant de faire remonter des projets de chaire de professeur junior, aucune information ne leur a été donnée sur la procédure de repyramidage.

Sup'Recherche-UNSA demande au ministère de publier au plus vite le décret et l'arrêté de répartition des 800 promotions qui pourront être déclenchées en 2022. Dans l'attente et comme on n'est jamais aussi bien servi que par soi-même, nous vous présentons le dispositif tel qu'il nous a été soumis dans la dernière version du décret.

Dossier

Les actualités de la LPR et du protocole d'accord (Suite)

Comment seront réparties les possibilités de promotion ?

Cette répartition se fera à partir de l'observation des écarts par rapport à la cible. Le décret prévoit que le ministère tienne compte des différences de ratio PR/MCF au sein des sections du CNU et de la répartition des effectifs au sein des établissements. Les données de 2019 (source DGRH) permettent de se faire une idée des types d'établissements et des sections CNU qui selon ces critères devraient bénéficier de repyramidage :

Typologies établissements	NB MCF	NB PR	% MCF	% PR
Écoles d'ingénieurs	2065	1183	63,6%	36,4%
Établissements fusionnés	10298	4927	67,6%	32,4%
Grands établissements	528	255	67,4%	32,6%
Instituts d'études politiques	142	147	49,1%	50,9%
Univ. Droit et économie	1181	778	60,3%	39,7%
Univ. Lettres et sciences humaines	3118	1416	68,8%	31,2%
Univ. Pluridisciplinaires et de santé	8476	3413	71,3%	28,7%
Univ. Pluridisciplinaires hors santé	4386	1723	71,8%	28,2%
Univ. Scientifiques	2793	1223	69,5%	30,5%

Tableau n°1 : ratio MCF/PR moyen par type d'établissement



Sur le plan disciplinaire, on observait pour 2019 les ratios suivants :

Groupe	NB MCF	NB PR	% MCF	% PR
01 - droit et sciences politiques	2 423	1 340	63,6%	36,4%
02 - sciences économiques	2 807	1 073	71,9%	28,1%
03 - langues et littératures	4 057	1 572	70,7%	29,3%
04 - sciences humaines	4 428	2 101	66,9%	33,1%
05 - mathématiques et informatique	4 332	2 097	65,9%	34,1%
06 - physique	1 416	917	59,4%	40,6%
07 - chimie	2 061	1 048	66,1%	33,9%
08 - sciences de la terre	838	440	65,3%	34,7%
09 - mécanique, génie mécanique, génie informatique, énergétique	4 595	2 309	66,3%	33,7%
10 - biologie et biochimie	3 183	1 223	71,8%	28,2%
11 - pharmacie	975	380	72,5%	27,5%
Autres sections santé	2	0	100,0%	0,0%
12 - interdisciplinaire	1 881	559	73,1%	26,9%
Théologie	23	28	39,9%	60,1%

Tableau n°2 : ratio MCF/PR moyen par groupe de disciplines CNU

➤ C'est à partir de ces données que le ministre doit prendre un arrêté qui fixera annuellement le nombre de promotions par établissement. Les établissements répartiront ensuite par discipline les possibilités de promotions qui leur ont été notifiées.

Pour l'année 2022, ce devrait être 800 promotions. Nombre à rapporter aux 624 postes mis au concours en 2021. Cette voie d'accès n'est donc pas à négliger ! Il y en aura ensuite 400 par an jusqu'en 2025.



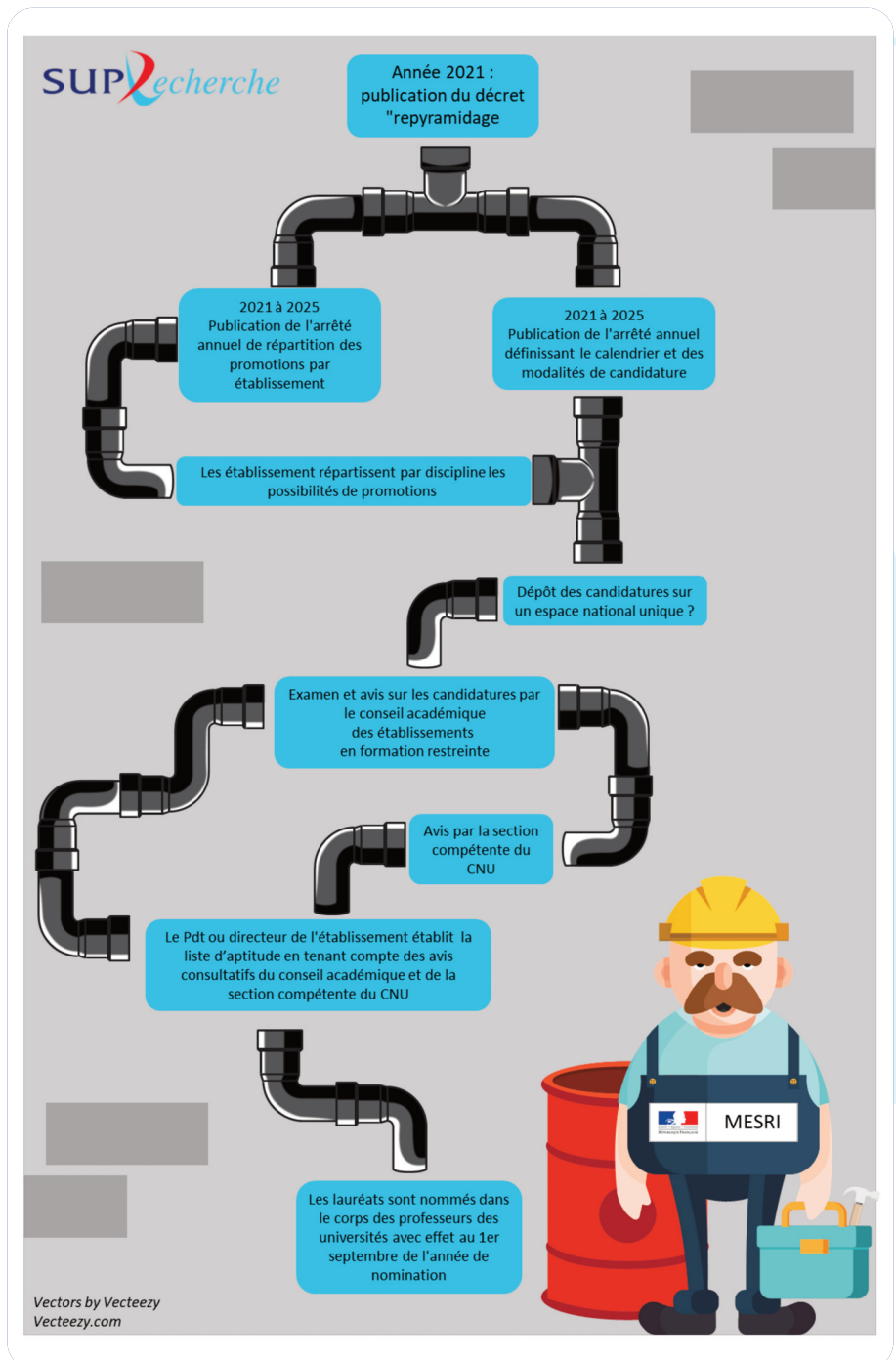
La procédure

Chaque candidat déposera sa candidature accompagnée d'un rapport d'activités selon un calendrier et des modalités définis par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur (là encore il devient urgent que la ministre prenne cet arrêté très vite).

Les candidatures seront ensuite examinées par le conseil académique de l'établissement en formation restreinte. Celui-ci émet un avis en se fondant sur l'ensemble des activités des candidats décrites dans le rapport d'activités, en distinguant leur investissement pédagogique, la qualité de leur activité scientifique et leur investissement dans des tâches d'intérêt général. La section compétente du CNU donne à son tour un avis.

Le président ou le directeur de l'établissement établit la liste d'aptitude en tenant compte des avis consultatifs du conseil académique en formation restreinte et de la section compétente du CNU. Les lauréats sont nommés dans le corps des professeurs des universités, cette promotion prend effet au 1^{er} septembre de l'année au titre de laquelle elle est prononcée.

Sup'Recherche-UNSA ne comprend pas que ce dossier reste en panne. Nous avons pris nos responsabilités à l'issue des négociations autour de la LPR, nous attendons que le ministère fasse de même en respectant ses engagements !



Dossier**Les actualités** de la LPR
et du protocole d'accord (Suite)Ce qu'on attendait moins ...
La suppression de la qualification

L'article 5 de la LPPR a réalisé par amendement sénatorial une double mise en cause de l'exigence de qualification pour le recrutement des enseignant·es chercheur·es,

- D'une part en créant un recrutement dérogatoire et expérimental sans qualification (nouvel article L 952.6.3 code de l'éduc.) ;
- Et d'autre part, en supprimant la qualification au bénéfice des maîtres de conférences titulaires pour l'accès au corps des professeurs (nouvel article L 952.6 et L 952 6 1 code de l'éduc.). Si cette suppression avait été évoquée par le candidat E. Macron en 2017, son caractère polémique avait conduit F. Vidal à promettre une concertation sur le thème lors de débats publics en 2018 et 2019 et à commander un rapport pour mars 2021. L'article n'en a pas moins été validé par le Conseil constitutionnel le 21 décembre 2020.

Le but affiché de ces dispositions est de « renforcer l'autonomie des universités », mais la démarche comporte le risque évident de renforcer le localisme et le clientélisme des nominations et fragilise la position du CNU en s'attaquant à ses missions.

- En ce qui concerne le dispositif expérimental, Sup'Recherche-UNSA rappelle que les établissements n'ont pas des compétences identiques à celles du CNU. Ils ne pourront pas garantir la qualité intrinsèque d'un dossier au regard de l'ensemble des dossiers du champ disciplinaire concerné ainsi que le fait le CNU. Ainsi, Sup'Recherche-UNSA s'oppose à la mise en œuvre de cette expérimentation. (voir Sup'info, n° spéciaux du 26 avril et du 3 mai 2021).
- Pour ce qui est de l'accès au professorat, la rédaction de l'article 5 a pu laisser croire un instant que la HDR n'était plus requise pour postuler. S'il n'en est rien dans l'immédiat, il n'en demeure pas moins que la construction juridique est fragile, car elle repose sur un décret. Cela conduit à constater que le cadrage réglementaire national de la HDR est insuffisant et que les attendus doivent faire l'objet de précisions afin de la conforter.



Le décalage entre le niveau de diplôme et celui de la qualification des emplois est en progression constante

Les normes de qualification, les diplômes, sont des outils à l'usage du monde professionnel, employeurs et salariés, qui postulent une relation d'équivalence entre les formations et les emplois.

Elles constituent une représentation commune en matière d'orientation scolaire et professionnelle.

- **Le CAP et le bac pro préparent aux emplois d'ouvriers et employés,**
- **les BTS et DUT aux emplois de techniciens ou d'agents de maîtrise,**
- **les masters et les grandes écoles aux emplois d'ingénieurs et cadres.**

Ce déclasserement provient du décalage entre cette hiérarchie des formations et celle des emplois et ce décalage s'accroît depuis les années 2000, si bien que les emplois sont alimentés à des niveaux de diplôme toujours plus élevés.

La qualification des emplois augmente régulièrement. La part des catégories socioprofessionnelles de niveau supérieur (cadres, ingénieurs et professions intermédiaires) augmente quand celle des catégories de niveau inférieur (employés et ouvriers) recule. L'élévation du niveau de

diplôme des actifs répond à cette demande de qualification. On constate une forte augmentation des niveaux 6 à 8 (bac+3 et plus) dont la part passe de 9 % en 1994 à 25 % en 2019.

Toutefois ces deux phénomènes cohérents n'évoluent pas à la même vitesse. Le second est plus rapide que le premier. Dans la même période, le nombre d'actifs à bac+3 et plus progresse de 16%, tandis que le nombre d'emplois d'ingénieurs et cadres n'augmente que de 7% ; le nombre d'actifs de niveau bac et bac+2 progresse de 18% alors que les professions intermédiaires n'augmentent que de 6%.

La domination de l'enseignement supérieur long (niveaux 6 à 8) s'étend, au-delà de l'accès aux emplois d'ingénieurs et cadres, aux professions intermédiaires et aux emplois qualifiés des services. Beaucoup de jeunes se trouvent ainsi « surdiplômés » par rapport aux emplois qu'ils occupent, au moins au début de leur vie active.

D'après la note de Christophe Guitton et Mickaële Molinari. Les normes de qualification sont-elles obsolètes ? Bref 409 CEREQ

UN SYNDICAT POUR MOI!



Adhérer, c'est être plus forts ensemble !

La fédération **UNSA**
des **métiers** de l'**Éducation**
de la **Recherche** et de la **Culture**
<http://contact.unsa-education.com/contact.php>



La précarité de l'emploi...

... menace la recherche et l'enseignement supérieur partout dans le monde

L'UNSA-Education fait partie de l'Internationale de l'Éducation et s'implique régulièrement dans les réunions de la Région Européenne ; ainsi, nous sommes membres du Comité Syndical Européen de l'Éducation (CSEE). Au sein de ce Comité, Sup'Recherche-UNSA est membre du Comité permanent de l'enseignement supérieur et de la recherche (HERSC). Les organisations membres se sont réunies les 19 et 20 septembre 2021 pour discuter de certains des problèmes clés auxquels sont confronté·e·s les chercheur·euse·s et les universitaires.



Cette réunion a permis aux syndicats représentant les personnels des secteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche de débattre, notamment de l'impact de la pandémie de Covid-19 sur le paysage de l'enseignement supérieur. Les membres du HERSC se sont penchés sur la menace que représente l'emploi précaire pour la santé et le bien-être des chercheur·euse·s, des enseignant·e·s-chercheur·euse·s et des enseignant·e·s dans les établissements d'enseignement supérieur européens. Cela a été fait en réponse à la **feuille de route** produite par la Commission concernant les prochaines recommandations du Conseil européen sur le Pacte pour la recherche et l'innovation. Les organisations membres du CSEE ont discuté des conclusions du Conseil sur l'**initiative « universités européennes » qui a été adoptée par le Conseil « Éducation » au mois de mai.**

Les membres du HERSC ont également débattu de l'augmentation de la charge et du stress liés au travail, de la médiocrité des environnements de travail et de l'augmentation de la précarité parmi les universitaires, en grande partie causés par la forte pression exercée sur la recherche universitaire par les contributions financières externes. Comme il existe un manque de financement public récurrent pour la recherche, de nombreux personnels sont employés dans le cadre de contrats à durée déterminée. Cela accroît leurs difficultés pour mener un enseignement et une recherche de haute qualité, comme le souligne le **rapport politique de l'OCDE publié en mai 2021 et relatif à la « Réduction de la précarité des carrières dans la recherche universitaire »**. Les syndicats des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche exigent que les ministères et les établissements mettent fin à la

précarité de la profession en assurant un financement public durable de l'enseignement supérieur et de la recherche, et en garantissant aux universitaires un emploi durable plutôt qu'un revenu basé sur des projets. C'est particulièrement nécessaire alors que la crise du Covid-19 a exacerbé la situation dans de nombreuses universités au niveau international.

La commercialisation de la recherche et de l'enseignement supérieur du fait de l'augmentation des financements privés met en péril la liberté académique et l'autonomie institutionnelle. Les syndicats continuent à lutter pour la sécurité de l'emploi des universitaires et des chercheur•euse•s, tant au niveau national qu'eupéen. Sur la base du non-respect de **la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (unesco.org)**, des atteintes aux libertés académiques ont été portées à l'attention de l'OIT et de l'UNESCO. Cela aura un impact sur la mise en œuvre du **Communiqué de Rome**, dans le cadre duquel les ministres des 49 pays du processus de Bologne ont admis que l'amélioration de la qualité de l'enseignement supérieur doit aller de pair avec la garantie pour le personnel « *d'opportunités d'emploi et de carrière stables, d'une parité d'estime pour l'enseignement et la recherche, de conditions de travail attrayantes, d'un accès à une formation continue du personnel et de la reconnaissance de leurs réalisations* ».

Avec l'augmentation des cours en ligne, les universitaires ont besoin de contrats permanents, de salaires décents et d'un développement professionnel continu pour un enseignement et une recherche de qualité. Un dialogue social solide est nécessaire pour faciliter la coopération entre les établissements, les syndicats et les gouvernements. Les syndicats continueront à faire pression sur les gouvernements et les établissements pour protéger les travailleur•euse•s de l'enseignement supérieur en ces temps difficiles.



Note de lecture...

Davet G. et Lhomme F. (2021) *Le traître et le néant, Fayard.*

Après avoir enquêté sur Jacques Chirac, Nicolas Sarkozy et François Hollande, ces deux journalistes, grands reporters au journal Le Monde, nous proposent dans un ouvrage de plus de 600 pages une enquête sur Emmanuel Macron et sur ce qu'est le macronisme. Pour cela, ils ont interrogé plus d'une centaine de témoins qui, à visage découvert, nous donnent leur opinion sur une conquête du pouvoir inédite, que nous avons vécue lors des présidentielles de 2017. Ces témoins nous racontent aussi les coulisses de ce pouvoir et de la politique qui se veut « disruptive » présentée comme n'étant « ni de gauche ni de droite ».



Publication du Syndicat
Sup'Recherche-UNSA
87 Bis avenue Georges Gosnat
94853 Ivry sur Seine Cedex
• Tel : 01 58 46 14 86
• Courriel : sup-r@unsa-education.org
• Site Web : <http://www.sup-recherche.org>

Directeur de la Publication
Jean-Pascal Simon

Rédacteur en chef
Mathieu Guerriaud

Charte Graphique & Impression
TACTIC IMPRESSIONS - 01 39 86 19 08
Conception, réalisation : **Cyrille Mourton**



Tous les articles ont été écrits par l'ensemble du secrétariat national de Sup'Recherche et la relecture assurée par Gérard Poulouin et Gérard Foucher

CASDEN, la banque de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture

La CASDEN affirme ses valeurs d'entraide et de solidarité et donne à tous les personnels de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture la possibilité de réaliser leurs projets dans les meilleures conditions. Partager avec vous une relation de confiance, à la CASDEN c'est une priorité.

Un réseau de Chargée de Relation Enseignement Supérieur et Recherche à votre disposition

■ Coordonnées disponible sur www.casden.fr

