

Mise en œuvre du protocole d'accord issu de la loi de programmation de la recherche

Bilan, perspectives et propositions

Vous trouverez ci-après un bilan d'étape sur quelques-unes des mesures visant à améliorer les conditions d'exercice et les rémunérations des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs.

Ivry-sur-Seine, le 9 janvier 2023

Contact : Jean-Pascal Simon, secrétaire général, Sup'Recherche-UNSA

Le RIPEC

Une première demande : La LPR prévoit que les primes soient mensualisées. Si certains établissements étaient passés à la mensualisation dès 2021, d'autres pas. Cela a notamment conduit lors des régularisations à la mention de primes « négatives » sur les fiches de paye. Qu'en est-il aujourd'hui ? **Est-ce que tous les établissements sont passés au versement mensualisé des primes ?**

La composante C1

Le protocole d'accord prévoit que la composante C1 atteigne à minima 6400 €/an en 2027. Si on répartit de manière régulière cette hausse sur les années restantes, cela correspond à une augmentation de 725 €/an.

Dans le contexte actuel, nous demandons que cette augmentation régulière de 725 €/an du montant de la composante C1 soit planifiée jusqu'en 2027 dès maintenant. En effet, même s'il doit être défini formellement par un « *arrêté fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret no 2021-1895 du 29 décembre 2021* » cela nous épargnerait des discussions inutiles. Nous demandons donc que soit actée la progression suivante :

| Année | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|-------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Montant de la prime C1 | 3 500,00 € | 4 225,00 € | 4 950,00 € | 5 675,00 € | 6 400,00 € |

La composante C2

Cette « *seconde indemnité est liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières qui leur sont confiées. Le montant de cette composante est plafonné par groupes de fonctions ou de niveau de responsabilité exercé. Les fonctions et responsabilités concernées sont déterminées par décision du chef d'établissement conformément aux principes de répartition des primes définis par le conseil d'administration et aux lignes directrices de gestion de l'établissement.*

(...)

Pour les enseignants-chercheurs, cette composante est versée pour des fonctions ou responsabilités qui sont exercées en sus de leurs obligations de service. »

Si les textes réglementaires donnent des indications concernant les plafonds des trois groupes :

- **groupe 1** : responsabilités particulières ou missions temporaires : montant annuel maximum de 6 000 € ;

- **groupe 2** : responsabilités supérieures : montant annuel maximum de 12 000 € ;
- **groupe 3** : fonctions de direction : montant annuel maximum de 18 000 €.

Les LDG ministérielles précisent que :

Au titre de l'année 2022, les décisions individuelles d'attribution de prime au titre des régimes d'indemnités fonctionnelles existants perdureront jusqu'au 31 août 2022. Seules les nouvelles décisions d'attribution d'indemnités fonctionnelles prises à compter du 1er janvier 2022 relèveront de cette composante fonctionnelle.

Pour mémoire, ces indemnités fonctionnelles existantes sont, sans exhaustivité, la prime de charges administratives (PCA, titre II du décret n° 90-50 du 12 janvier 1990), la prime de responsabilités pédagogiques (PRP, décret n° 99-855 du 4 octobre 1999) ou l'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique (IFSIC, décret n° 2006-491 du 26 avril 2006). La prime administrative (PA, titre I du décret n° 90-50 du 12 janvier 1990) sera cumulable avec le RIPEC.

La bascule définitive vers la composante fonctionnelle du RIPEC se fera au 1er septembre 2022 après une étude sur la pratique des transformations des actuelles primes fonctionnelles en décharges de service que les établissements présenteront à leur comité technique (futur CSA) avant le 30 juin 2022, après transmission préalable au recteur délégué dont ils dépendent et à la DGRH, service A.

Plusieurs questions se posent alors :

- Qu'en est-il de cette bascule ?
- Combien d'établissements ont voté des LDG ?
- Étant donné que dans les textes ministériels les responsabilités de chaque groupe ne sont pas définies, est-ce que les « LDG établissement » précisent quelles responsabilités relèvent de chaque groupe ?

A notre connaissance, certains établissements ont adopté des LDG sans précisions des missions relevant du C2 (pe. Angers) ou mettant simplement la mention « Critères à venir » (Lyon 2, page 2) « déclinaison locale : à venir » (Nantes) voire même ne mentionnant que la prime C3 (Nice, Bordeaux). D'autres ont établi des listes de responsabilités de manière plus ou moins précise, voir en annexe Toulouse III et l'U. D'Artois.

Nous sommes interrogés par des collègues qui nous demandent quelles fonctions donnent droit à la C2 et notamment, puisque cette refonte intervient dans le cadre d'une loi de programmation de la recherche « est-ce que la direction d'une unité de recherche relève du groupe 2 ? »

On peut aussi se demander si on est dans l'esprit de cette loi quand, comme à l'université du Mans, la prime C2 renvoie à un périmètre très ciblé :

3. Liste des fonctions ouvrant droit à la composante indemnitaire fonctionnelle C2

Dans le but d'assurer la transition entre l'ancien système des PRP/PCA et de laisser le temps de créer un référentiel d'équivalences horaire cohérent, il est proposé de basculer progressivement les responsabilités vers le C2 et de n'y faire figurer pour l'année 2022/2023 que les responsabilités pour lesquelles une décharge statutaire est attribuée en parallèle. Les autres responsabilités seront incorporées dans le REH mais pourront venir compléter la liste des fonctions ouvrant droit à C2 à partir de l'année 2023/24.

La liste des fonctions ouvrant droit à la composante fonctionnelle C2 pour 2022/23 est donc la suivante :

| | |
|--|------------|
| • Vice-Président statutaire (groupe 3) | 9 603,48 € |
| • Vice-Président délégué (groupe 3) | 6 402,32 € |
| • Directeur d'UFR (groupe 3) | 9 603,48 € |

Lorsqu'un enseignant du second degré occupe une fonction donnant droit à la composante indemnitaire fonctionnelle C2, il bénéficie d'une PCA correspondant à la prime C2. Par parallélisme entre les régimes, cette PCA n'est pas convertible en décharge.

Nos propositions et demandes

Sup'Recherche-UNSA demande que soit fait un bilan de la mise en œuvre du C2 du RIPEC qui précise quels sont les établissements qui ont voté des LDG définissant les fonctions qui donnent droit à cette prime. Par ailleurs, le travail d'analyse et de lecture des LDG locales montre une très grande hétérogénéité des choix dans les missions donnant droit à cette prime : cela va d'un périmètre très réduit (voir Le Mans, ci-dessus) à des périmètres très larges allant, par exemple, jusqu'aux chef.fe.s de département d'IUT. **Il convient donc de mettre à plat les pratiques**, car comment comprendre qu'une même fonction soit prise en compte dans une université par une prime et une décharge de service et pas dans une autre ?

Sup'Recherche-UNSA avait demandé à plusieurs reprises à la DGRH qu'un bilan soit fait des référentiels locaux de services, car c'est sur cette base que se construisent les décisions relatives au C2. Nous attendons toujours ce bilan...

La composante C3

Demande de bilan sur :

- le nombre de primes servies
- les montants min/max et médians
- le pourcentage de collègues bénéficiaires afin de juger de l'écart à la cible de 45 % et la progression du taux de succès par rapport à la PEDR.
- Par ailleurs, comme pour la composante C1, nous demandons un échéancier précis année par année sur la progression du pourcentage du nombre de collègues obtenant la C3, pour arriver comme c'est précisé dans le protocole à « au moins 45 % en 2027 ».

Nos propositions et demandes

Nombre de collègues sont encore peu informés de cette réforme du régime indemnitaire, il serait donc nécessaire de prévoir une nouvelle communication sur le RIPEC pour expliquer ce que sont les composantes C1, C2 et C3. Est-il possible de produire un document « pédagogique » en faisant appel aux services de communication du MESRI ?

Le régime indemnitaire des enseignants

Contexte

Jusqu'en 2020, la PES et la PRES étaient d'égale valeur. Avec la LPR, la PES a décroché par rapport à la prime C1. En outre, nombre d'enseignants (ESAS) assurent des responsabilités telles que chef de département d'IUT, responsable d'enseignement, etc. Le fait qu'ils n'aient pas accès au RIPEC pour rémunérer une même responsabilité ou mission conduit les établissements à utiliser soit le C2 soit un autre dispositif : prime de responsabilité pédagogique (PRP) ou prime de charges administratives (PCA), selon le statut de la personne.

*« La prime d'enseignement supérieur (PES) versée aux professeurs de l'enseignement scolaire affectés dans le supérieur sera maintenue et revalorisée de façon uniforme pendant sept ans pour un montant global de 25,5 M€. **Toutefois, d'ici trois ans, un réexamen de la situation des ESAS sera fait par le groupe de suivi pour faire des propositions pour une meilleure prise en compte de leur investissement pédagogique** » (p.6).*

Préalablement au RIPEC, PES et PRES avaient un taux analogue. Au 01/01/2022, le taux annuel de la PES est de 1831,25 € brut/an soit un montant inférieur de 968,75 € par rapport au C1 des EC. Face aux conditions de rémunération pour les emplois dans les classes post-BAC auxquels peuvent prétendre les agrégés, la question de l'attractivité des postes de PRAG dans les universités se pose. Si les agrégés en lycée ont un volume de service d'enseignement supérieur à celui des ESAS, ce n'est pas le cas pour les classes

post-BAC et CPGE qui peuvent même avoir un volume de service d'enseignement inférieur.

Par ailleurs, les heures complémentaires sont également mieux rémunérées dans l'enseignement scolaire que dans l'enseignement supérieur : une heure hebdomadaire annuelle est rémunérée entre 120 € et 160 €/mois (cela varie en fonction du grade)¹.

Par ailleurs, la carrière des agrégés de chaire supérieure est plus rapide, car elle se déroule de manière accélérée sur 6 échelons pour terminer à la HEB.

Nos propositions et demandes

Aujourd'hui, on peine déjà à recruter des vacataires pour assurer des heures complémentaires dans les premiers cycles universitaires. On peut de ce fait s'attendre à ce que l'on ait des difficultés à trouver des candidat.e.s pour les postes d'enseignants dans le supérieur puisqu'ils seront moins attractifs que des postes dans les classes post-bac. **Sup'Recherche-Unsa demande donc que les ESAS voient leur PES alignée sur la C1 comme l'était la PES sur le PRES.**

Par ailleurs, les ESAS n'étant pas concernés par le RIPEC, les établissements doivent trouver des solutions pour rémunérer ou prendre en compte ces indemnités dans le service (voir plus haut). **Nous demandons la mise en place d'un régime indemnitaire global concernant les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs.** Cela aurait l'avantage de la clarté et de la simplification. En outre, il n'y a pas de raison qu'un montant servi pour une fonction diffère selon le statut de celui/celle qui assure la fonction. Aujourd'hui les primes de présidence d'université, de VP statutaire... sont uniques.

¹ Voir : Thomas J. E, 2022, « Les heures supplémentaires des enseignants à la rentrée 2021 dans les établissements du second degré », *Note d'Information*, n° 22.18, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-22-18> et le site MENJS : La rémunération des professeurs agrégés : <https://www.education.gouv.fr/la-remuneration-des-enseignants-7565#edugouv-summary-item-7>

Le repyramidage

Contexte

Sup'Recherche-UNSA a fait un premier bilan quantitatif et qualitatif de ce dispositif que nous vous avons présenté². Sur les bases de ce bilan, nous avons demandé :

- **que cette voie d'accès au corps de PU se prolonge au-delà de 2025 avec trois contingents supplémentaires** qui pourraient être calibrés à 600 possibilités par année ;
- de **pérenniser cette voie d'accès au corps des PR** ;
- qu'**une partie des avancements de corps se fasse sur proposition du CNU et qu'une autre soit attribuée localement par les établissements**, indépendamment des avis du CNU comme c'est le cas pour les avancements de grades.

Nous souhaitons partager avec vous quelques autres éléments qui nous sont remontés des établissements et qui auront une focale plus resserrée. Ces données doivent être traitées de manière plus spécifique dans le cadre d'une gestion des ressources humaines prenant en compte une dimension plus psychologique.

Quelques éléments de bilan

2664 MCF ont candidaté au repyramidage pour les campagnes 2021 et 2022. 800 ont bénéficié d'un avancement de corps. Il résulte de cette campagne 1864 MCF « malheureux » qu'il faut maintenant prendre en compte afin que la déception des uns ne l'emporte pas sur la satisfaction des autres et, qu'**au final**, ce que Sup'Recherche-UNSA considère comme une **avancée importante permise par la LPR ne devienne pas une source de mécontentement et/ou de désengagement d'une partie de la communauté**.

Les échos que nous avons recensés nous font craindre le pire :

- dans une université, on nous dit que le/la psychologue du travail a eu beaucoup de demandes de rendez-vous de la part de candidat.e.s malheureux, notamment parmi celles/ceux qui n'ont pas été auditionné(e)s.
- Nous avons connaissance de plusieurs collègues qui sont en burn-out (ou presque) et qui annoncent qu'ils se désinvestissent (ou vont le faire) des responsabilités collectives, etc.
- On nous dit à plusieurs endroits qu'au final ce sont surtout les très bons dossiers « Recherche » qui ont bénéficié de ce dispositif. Par

²Disponible en ligne :

https://sup-recherche.org/wp-content/uploads/2022/11/2022_11_10_ANALYSE-REPYRAMIDAGE-SUPR-V1.pdf

Sup'Recherche-UNSA, 87 bis, avenue Georges Gosnat,
94 853 Ivry-sur-Seine cédex
<http://www.sup-recherche.org>

exemple un collègue, classé 2^e sur un concours 49.1 en 2022 a bénéficié d'un repyramidage sur le contingent 2021. Résultat : en termes de carrière, il passe « devant » le collègue qui était 1^{er} sur le concours de 2022... Comment expliquer cela ?

- Les retours sont pour le moins laconiques :

Avis du CACR

| | Aptitude professionnelle | Acquis de l'expérience professionnelle |
|----------------------------|--------------------------|--|
| Investissement pédagogique | A | B |
| Activité scientifique | A | A |
| Tâche d'intérêt général | A | B |

Eléments d'appréciation :

Avis du CNU/CNAP

| | Aptitude professionnelle | Acquis de l'expérience professionnelle |
|----------------------------|--------------------------|--|
| Investissement pédagogique | B | B |
| Activité scientifique | B | A |
| Tâche d'intérêt général | B | A |

Eléments d'appréciation : Candidat.e de premier plan méritant d'être entendu par le comité d'audition

Si une évaluation « A » peut se suffire (...encore que... !), quand le CACR donne un avis C « réservé », une explication s'impose.

Avis du CACR

| | Aptitude professionnelle | Acquis de l'expérience professionnelle |
|----------------------------|--------------------------|--|
| Investissement pédagogique | A | A |
| Activité scientifique | C | C |
| Tâche d'intérêt général | C | B |

Eléments d'appréciation :

Tout cela n'est pas sans poser de questions :

- Que signifie la distinction entre l'attitude professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle dans le cadre du repyramidage ?
- Quel message envoie-t-on à des collègues parfois très impliqués dans la gestion de parcours professionnalisants, de Masters, etc. qui ont obtenu un C en « tâche d'intérêt général » ? Il semblerait donc que l'encadrement de ces actions ne soit pas une tâche d'intérêt général au regard des notations malgré leur importance...
- ...

Des ratios locaux qui évoluent rapidement

Les ratios locaux évoluent d'autant plus fortement que le nombre d'EC dans une discipline est faible. Prenons l'exemple d'une section CNU dans une université constituée de 35 EC : 10 PU et 24 MCU. Elle bénéficie d'un repyramidage sur les contingents 2021/22 et de la mise au concours de deux postes de PU vacants qui étaient gelés depuis deux années dans le cadre d'un plan de retour à l'équilibre. Le repyramidage et les deux recrutements font passer cette section de sous-dotée en PU (29,5 %) à bien dotée (36,1 %), et cela sans qu'il y ait forcément homothétie avec les ratios au plan national...

Dans ce cas, comment annoncer aux collègues qui ont passé leur HDR en 2022, ou qui ont prévu de la soutenir en 2023, que leur section ne sera plus prioritaire pour les deux années à venir, car elle est maintenant proche du ratio visé ? Cela va, sans conteste, avoir des effets négatifs sur leurs ressentis.

Ne pas décourager

Nous avons mentionné, dans notre précédent bilan, l'effet positif de cette nouvelle voie d'accès sur l'engagement de collègues dans une HDR. Cet effet était d'autant plus fort que leur section était concernée par les deux premiers contingents. Il faut maintenant trouver des solutions pour ne pas décourager ces collègues et accompagner ceux qui n'ont pas obtenu d'avancement de corps en 2021 et 2022.

Nos propositions et demandes

Avant tout, **il faut que le MESRI communique** encore et de manière renforcée sur le fait que le repyramidage ne s'arrêtera pas en 2025 et qu'une réflexion est en cours pour envisager de rendre cette voie d'accès pérenne.

Il faut rappeler aux chefs d'établissements qui sont actuellement les ultimes décideurs (avant nomination présidentielle) :

- Les fondements de cette voie qui étaient de permettre la reconnaissance d'un investissement de MCF-HDR dans des missions d'intérêt général,

prenant en compte des responsabilités plus larges que des postes de VP (pour lesquels il existe l'article 46 5° du décret n° 84-431 du 6 juin 1984) ;

- Que cette voie doit conduire à des profils de recrutements différents de ceux issus des concours actuels au titre des différents alinéas de l'article 46 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984. Ainsi, sauf cas particulier, cela ne peut pas être une formule « de rattrapage » de candidat.e.s classé.e.s 2^{ème} sur des concours ;
- Qu'ils doivent être attentifs au fait qu'un des objectifs est de réduire les inégalités F/H dans l'accès au corps des PU³. Si nous observons un meilleur pourcentage de candidatures féminines au repyramidage (44,3 % par rapport aux 36 % des concours), **il faut maintenant que le MESRI nous indique le ratio F/H parmi les MCF qui ont accédé au corps des PU par cette voie.**
- Que les présidents d'université ont obtenu qu'une audition des candidat.e.s soit ajoutée à la procédure. On nous a rapporté que nombre de candidat.e.s n'ont pas été informé.e.s des attendus de cette évaluation avant leurs auditions. Cela a engendré des situations contre-productives et infantilissantes pour des enseignant.e.s-chercheurs qui ont une longue pratique professionnelle et s'investissent dans leur établissement depuis de nombreuses années. **Si cette audition est maintenue, il faut donc mieux en définir les attendus et les enjeux et surtout les rendre publiques.**

Il faut prévoir pour les contingents à venir (dès 2025) une double possibilité comme pour les avancements de grade : par le CNU et au local. Cela permettrait de régler l'ambiguïté dans laquelle on se trouve actuellement sur un départage entre des candidatures d'un très haut niveau scientifique, mais de MCF moins (voire peu) impliqués dans des missions d'intérêt collectif et des candidatures de MCF-HDR qui ont un dossier scientifique honorable et qui sont très impliqués au service du collectif. Sur ce point, les LDG invitent les établissements à valoriser les « parcours équilibrés » des maitres de conférences « sur l'ensemble des missions qu'ils assument et des activités qu'ils exercent, y compris leurs mandats syndicaux ou électifs. »

A notre connaissance ce souhait est assez partagé par des sections CNU ainsi que France Université.

³ même si cela est rappelé par un long paragraphe page 4 des LDG du MESRI, il convient de vérifier si cela a été suivi d'effets.

Promouvoir davantage de maîtres de conférences dans le corps des professeurs



Ismaël, maître de conférences en littérature comparée dans une université du sud de la France, 46 ans, responsable d'un service d'appui à la pédagogie, n'espérait plus être promu professeur malgré son engagement pendant de nombreuses années au service de la réussite de ses étudiants.

La programmation favorisera l'augmentation des promotions comme professeur d'université, ce qui lui donnera de réelles perspectives d'être intégré au corps des professeurs d'université en valorisant tous les aspects de sa carrière. Pour chaque chaire de professeur junior créée, au moins une promotion supplémentaire de maître de conférences sera ouverte.

Source : Page 7 du communiqué de presse du MERSI du 22/07/2020⁴

⁴ Annonce réitérée devant les parlementaires ultérieurement, voir ici : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/lpr-discours-de-frederique-vidal-l-assemblee-nationale-45599>

La dotation de démarrage pour les MCF nouvellement recrutés

Nous avons alerté le MESRI l'année dernière, et encore récemment cette année, sur la mise en œuvre de l'annonce de F. Vidal notamment lors du Conseil ministres du 22 juillet 2020 : « *les jeunes chercheurs et enseignants-chercheurs nouvellement intégrés dans leurs corps bénéficieront d'un accompagnement de 10 000 euros afin de soutenir leurs recherches* »⁵.

Que ce soit à la rentrée 2021 ou lors de la rentrée 2022, nous avons été interrogés par des collègues qui, soit n'arrivaient pas à faire valoir ce droit, soit bénéficiaient d'une dotation inférieure. Nous avons interrogé les établissements et on ne peut que constater le flou qui entoure la mise en œuvre de cette mesure : certains établissements nous disent avoir reçu des dotations différentes selon les domaines disciplinaires des MCF (généralement plus en S&T qu'en SHS), d'autres avoir reçu une dotation inférieure au nombre de MCF recrutés, etc.

Sup'Recherche-UNSA demande que cette mesure soit mieux encadrée.

Il faut un **cadre règlementaire à ce dispositif**, faute de quoi il risque de disparaître à court terme. Nous proposons donc de l'inscrire à la fin de l'[article 32-1](#) du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 en ajoutant un alinéa qui pourrait avoir la formulation suivante :

Les maîtres de conférences nouvellement recrutés bénéficient également d'un accompagnement financier afin de soutenir leurs recherches. Le montant total de cet accompagnement peut être échelonné sur plusieurs années universitaires, et fixé par arrêté du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ministre ou des ministres intéressés.

Dans un parallélisme des formes, un même ajout serait fait après l'[article 24](#) du décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 sous la forme d'un article 24-1 :

Les chargés de recherche nouvellement recrutés bénéficient d'un accompagnement financier afin de soutenir leurs recherches. Le montant total de cet accompagnement peut être échelonné sur plusieurs années universitaires, et fixé par arrêté du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ministre ou des ministres intéressés.

Cela permettrait de rendre pérenne cette mesure.

La formulation que nous proposons permet aussi une **mise en œuvre souple** répondant aux besoins qui peuvent être différents en fonction des disciplines :

⁵ voir : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2021-09/dossier-de-presse-22-juillet-2020-12884.pdf>

pour certaines, il peut être plus intéressant de répartir les 10 K€ actuellement prévus sur plusieurs années (ce que fait, par exemple, l'Université Grenoble-Alpes - voir annexes), pour d'autres non.

Enfin, le fait de renvoyer le montant à un arrêté annuel (ou pluriannuel) laisse la possibilité d'une évolution (pour nous à la hausse) de la somme allouée.

On pourra objecter que cela rend cette dépense obligatoire pour les établissements sans qu'il y ait une recette automatique en face, mais cela pourra facilement se régler par le dialogue de gestion entre l'établissement et le MESRI dans le cadre des 20 % du budget qui ne sont pas pré-notifiés.

La prime 2 SMIC

Le décret n° 2021-1617 du 9 décembre 2021 a conduit à la mise en place d'une indemnité qui fait que plus aucun chargé de recherche ou maître de conférences nouvellement recruté n'est rémunéré en dessous de deux SMIC.

Cette disposition (qui varie en fonction, notamment, de la situation familiale de l'agent et de la valeur du SMIC) concerne essentiellement les Chargés de Recherche qui seraient reclassés à l'échelon 4 ou moins et les Maîtres de Conférences échelon 3 ou moins.

Ayant eu connaissance de ce décret avant sa parution, nous avons alerté le ministre Vidal (voir lettre en annexes) sur les modalités de calcul de l'indemnité qui prévoit que l'évaluation du montant de la prime à verser annuellement prend en compte, outre le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (SFT).

Nous avons souligné le fait que la prise en compte du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence engendre une rupture d'égalité. Outre le fait que l'indemnité de résidence est destinée à compenser les différences de coût de la vie entre les différents lieux où un fonctionnaire peut exercer ses fonctions, et que le supplément familial de traitement prend en compte la situation familiale des agents, cela conduit à des inégalités dans la compensation pour atteindre 2xSMIC qui, de fait, dépendra de la situation des agent·e·s :

- Un·e CR ou MCf dont le/la conjoint·e est agent public pourra continuer, dans les faits, à bénéficier du SFT en demandant qu'il soit versé à son/sa conjoint·e ;
- un·e CR ou MCf dont le/la conjoint.e n'est pas agent public perdra, dans les faits, le bénéfice du SFT ;
- et que dire du parent isolé (souvent une femme) qui perdra également le bénéfice de la somme versée au titre du SFT ?

Sup'Recherche-UNSA demande à ce que le calcul de cette indemnité ne prenne en compte que le traitement, à l'exclusion des autres éléments de rémunération mentionnés dans le II de l'article 2 du décret.

Les implications financières d'une telle décision sont faibles au regard d'un geste politique fort à destination des bénéficiaires et va dans le sens de plus de justice sociale.

Quelques éléments de communication du MESRI

Une priorité donnée à l'accompagnement des nouveaux maîtres de conférences et chargés de recherche dès 2021



Laure sera intégrée en 2021 dans le corps des maîtres de conférences au sein d'une université de l'ouest de la France. Avec la programmation, Laure bénéficiera :

→ d'une rémunération au moins égale à 2 SMIC (intégrée dans le corps des maîtres de conférences en 2021)

→ d'un accompagnement de 10000€ pour soutenir ses recherches

→ avec l'élargissement du cumul d'activité à temps partiel, elle pourra apporter son expertise à une ONG dédiée à la protection de l'environnement

Plus de solidarité dans les laboratoires pour une recherche plus collaborative et mieux financée



Alexandra et Philippe, jeunes chargés de recherche en biologie, se félicitent de la réussite du projet de leur collègue Louise qui obtient un financement sur appel à projets de l'ANR de 200000 € sur trois ans.

Avec une meilleure prise en charge du préciput à hauteur de 40% au terme de la programmation, ce sont près de 80000 € qui vont contribuer au financement des recherches d'Alexandra, de Philippe et de l'ensemble de leurs collègues, grâce au principe de solidarité mis en place avec la hausse des moyens de l'ANR.



Maryam, présidente d'une université, se réjouit de percevoir chaque année, dans le cadre de la programmation, un peu plus de 5 M€ supplémentaires de crédits pour son université et ses laboratoires grâce au succès de ses équipes de recherche.

Alors qu'elle manquait auparavant de moyens pour financer ses programmes de recherche, les nouvelles modalités de financement proposées par l'ANR (règle des 40% de préciput) lui permettent de disposer de leviers financiers complémentaires au financement sur appel à projet pour accompagner l'ensemble de ses équipes, de ses unités et de ses laboratoires, quelle que soit la discipline.

Pas d'inversion de carrières pour les jeunes chercheurs recrutés avant 2021 et des hausses de rémunération pour tous



Monica a réussi le concours de maître de conférences section mathématiques l'année dernière. Grâce à la programmation, plus aucun chercheur ou enseignant-chercheur ne sera recruté à moins de deux SMIC.

Son classement va être réexaminé et lui permettra de passer du 3^e au 4^e échelon, soit + 3325€ bruts par an, l'équivalent d'un treizième mois en plus. La loi garantira à ce qu'il n'y ait pas d'inversion de carrière.

Son compagnon, Yann, jeune chargé de recherche, bénéficie actuellement de primes atteignant un montant de 1000 € annuels.

La loi doublera ce montant dès l'année 2021, lui permettant de percevoir plus de 1300 € supplémentaires. En fin de programmation, ses primes auront été multipliées par 6, soit l'équivalent de deux mois de salaires en plus par an.



Source : Page 5 et suiv. du communiqué de presse du MESRI du 22/07/2020⁶

⁶ en ligne : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2021-09/dossier-de-presse-22-juillet-2020-12884.pdf>

Annexes

LDG Université d'Artois (extraits)



UNIVERSITÉ D'ARTOIS

Il est recommandé, sauf situation particulière, d'adopter d'ici 2027 une trajectoire indemnitaire qui limite la dépense au titre de la composante fonctionnelle entre 20 à 30% - selon la taille et l'organisation de l'établissement ou de l'organisme - de la dépense faite au titre de la composante statutaire, et de limiter le nombre de bénéficiaires de la composante fonctionnelle à 35% des effectifs d'enseignants-chercheurs ou de chercheurs de l'établissement ou de l'organisme.

Liste et ventilation des responsabilités ouvrant droit à l'indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités du RIPEC

➤ Groupe 1 - responsabilités particulières ou missions temporaires :

- ✓ Chargé de mission à la politique culturelle et à la communication : 4000,00 €
- ✓ Chargé de mission aux actions interculturelles, direction de l'Institut Confucius : 3000,00 €
- ✓ Chargé de mission à l'innovation pédagogique : 4000,00 €
- ✓ Chargé de mission orientation et insertion professionnelle : 2000,00 €
- ✓ Chargé de mission à l'action écologique et sociale : 4000,00 €
- ✓ Chargé de mission valorisation et transfert technologique : 4000,00 €
- ✓ Chargé de mission délégué à la Maison des Langues : 3000,00 €
- ✓ Chargé de mission délégué pour la coordination de la formation universitaire des élèves infirmiers : 2000,00 €
- ✓ Chargé de mission délégué aux ressources numériques ouvertes : 2000,00 €
- ✓ Chargé de mission délégué au projet "Vivalley, cluster régional sport/santé/bien être" : 2000,00 €
- ✓ Chargé de mission délégué au Louvre-Lens Vallée : 2000,00 €
- ✓ Chargé de mission santé et société : 4000,00 €
- ✓ Chargé de mission aux relations avec le monde de l'entreprise et à la formation en alternance et correspondante Inrent : 4000,00 €
- ✓ Chargé de mission délégué à la science ouverte : 3000,00 €
- ✓ Chargé de mission délégué à la culture scientifique, technologique et industrielle : 3000,00 €
- ✓ Directeur Service des Publications (Artois Presses Université) : 3000,00 €
- ✓ Chef Dép. Génie Electrique et Informatique Industrielle : 5000,00 €
- ✓ Chef Dép. Génie Civil et Construction Durable : 5000,00 €
- ✓ Chef Dép. Chimie : 5000,00 €
- ✓ Chef Dép. Génie mécanique et productique : 5000,00 €
- ✓ Chef Dép. Réseaux et Télécommunications : 5000,00 €
- ✓ Chef Dép. Qualité Logistique Industrielle et Organisation : 5000,00 €
- ✓ Chef Dép. Gestion des Entreprises et des Administrations : 5000,00 €
- ✓ Chef Dép. Informatique : 5000,00 €
- ✓ Chef Dép. Métiers du Multimédia et de l'Internet : 5000,00 €
- ✓ Chef Dép. Techniques de commercialisation : 5000,00 €

et

UNIVERSITÉ D'ARTOIS

➤ Groupe 2 - responsabilités supérieures :

- ✓ Présidence du Conseil Académique restreint : 4000,00 €
- ✓ Vice-Présidence déléguée à la recherche en Sciences Humaines et Sociales : 7000,00 €
- ✓ Vice-Présidence déléguée à la réussite étudiante : 7000,00 €
- ✓ Vice-Présidence déléguée à la LCeR : 7000,00 €
- ✓ Vice-Présidence déléguée à l'égalité femme-homme : 7000,00 €
- ✓ Vice-Présidence déléguée à l'olympisme : 7000,00 €
- ✓ Direction UFR EGASS : 6000,00 €
- ✓ Direction UFR LETTRES et ARTS : 6000,00 €
- ✓ Direction UFR LANGUES : 6000,00 €
- ✓ Direction UFR HISTOIRE-GEOGRAPHIE : 6000,00 €
- ✓ Direction UFR SCIENCES : 6000,00 €
- ✓ Direction FSA : 6000,00 €
- ✓ Direction UFR DROIT : 6000,00 €
- ✓ Direction UFR STAPS : 6000,00 €
- ✓ Direction du Service des Sports (Artois Sport Campus) : 5000,00 €
- ✓ Direction Cap Avenir - Orientation et Insertion professionnelle : 5000,00 €
- ✓ Direction de la Formation Continue Universitaire - FCU : 5000,00 €

➤ Groupe 3 - fonctions de direction :

- ✓ Vice-Présidence du Conseil d'Administration : 9000,00 €
- ✓ Vice-Présidence de la Commission Recherche : 9000,00 €
- ✓ Vice-Présidence de la Commission Formation et Vie Universitaire : 9000,00 €
- ✓ Vice-Présidence en charge des relations internationales : 9000,00 €
- ✓ Vice-Présidence en charge de la politique du personnel et des relations humaines : 9000,00 €
- ✓ Vice-Présidence en charge de la vie étudiante : 9000,00 €
- ✓ Vice-Présidence en charge du numérique : 9000,00 €

LDG Toulouse III

2.2.3 Cotation des fonctions

Les fonctions et responsabilités ouvrant droit à la composante fonctionnelle sont réparties en trois groupes :

Responsabilités particulières ou missions temporaires— groupe 1

Responsabilités supérieures— groupe 2

Fonctions de direction d'une unité ou d'une composante— groupe 3

Sont concernées, cette année, uniquement les fonctions listées dans l'annexe 2 du REH.

2.2.3.1 Groupe 1 : Responsabilités particulières ou missions temporaires

REGIME INDEMNITAIRE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS (RIPEC)

8

L'établissement décide que les responsabilités particulières ou missions temporaires s'appliquent aux fonctions suivantes :

- Chargé-e de missions
- Directeur-trice adjoint-e (vice doyen) des IUT, FSI, F2SMH, Santé
- Chef-fe de département pour IUT, FSI, F2SMH
- animateur-trice de commission pédagogique pour IUT, FSI, F2SMH
- animateur-trice de la commission scientifique pour IUT, FSI, F2SMH
- Directeur-trice de service interuniversitaire (SIMPPS)
- Directeur-trice de la MFCA
- Directeur-trice de service commun
- Directeur-trice adjoint-e d'un service commun
- Directeur-trice de l'OMP
- Responsable de site délocalisé (OMP, Tarbes)
- Référent-e défense et sécurité nationale

2.2.3.2 Groupe 2 : Responsabilités supérieures

L'établissement décide que les responsabilités supérieures s'appliquent aux fonctions suivantes :

- Vice président-e conseil d'administration
- Vice président-e formation
- Vice président-e recherche
- Vice président-e délégué
- Conseiller-e du président

2.2.3.3 Groupe 3 : Fonctions de direction d'une unité ou d'une composante

L'établissement décide que les fonctions de direction d'une unité ou d'une composante s'appliquent aux Directeur-trice ou Doyen-ne de composante FSI, F2SMH, Santé et IUT.

Université Guyane

| Groupes de responsabilités | Responsabilités exercées | Montant annuel de la prime | Décharges annuelles possibles |
|--|--|----------------------------|-------------------------------|
| Groupe 1 (montant maximum 6 000 €) | Responsabilités particulières ou missions temporaires | | |
| | Direction adjointe de DFR, IUFC, DNUM | 2 500 € | 64 h |
| | Direction du SUAPS, de la DOSIP, de l'école doctorale ou d'un département de l'IUT | 2 500 € | 64 h |
| | Direction du Centre de ressources en langues et de la Maison pour la science | 4 000 € | 96 h |
| | Autres primes de responsabilité pédagogiques (dites référentiel horaire) : voir annexe I | | |
| Groupe 2 (montant maximum 12 000 €) | Responsabilités supérieures | | |
| | Président(e) de la Commission disciplinaire | 1 600 € | 36 h |
| | Autres primes de responsabilité pédagogiques (dites référentiel horaire) : voir annexe I | ? | ? |
| | Chargé(e) de mission, référent(e) | 4 500 € | 64 h |
| | Vice-président(e) délégué(e) | ? | ? |
| | Vice-président(e) | 4 500 € | 64 h |
| Groupe 3 (montant maximum 18 000 €) | Fonctions de direction | | |
| | Direction de la DNUM | 5 000 € | 128 h |
| | Direction DFR, IUFC | 5 000 € | 128 h |
| | Direction IUT | | 128 h |
| | Direction INSPE | | 128 h |
| | Vice-président(e) du Conseil académique, de la CFVU, de la recherche | 8 000 € | 192 h |
| | Vice-président(e) du Conseil d'administration | 8 000 € | 192 h |

« Dotation nouveau MCF »



Affaire suivie par :

A Saint-Martin-d'Hères, le 24 janvier 2022

Université Grenoble Alpes

DGD Recherche Innovation Valorisation (DAPAR)

Fatima TAZGHAT

dgdriiv-campagnes-rh@univ-grenoble-alpes.fr

Objet : NOTIFICATION DE FINANCEMENT

Soutien « Nouveaux arrivants Université Grenoble Alpes / Grenoble INP – UGA »

Madame XXXX

Chère collègue,

Dans le cadre de sa politique de soutien aux nouveaux enseignants-chercheurs recrutés, l'Université Grenoble Alpes et Grenoble INP – UGA accompagnent par un nouveau dispositif l'arrivée des Maîtres de conférences et assimilés (Astronomes/Physiciens adjoints CNAP, MCUPH) nouvellement recrutés hors mutation (années concernées 2019/2020/2021).

A ce titre, nous avons le plaisir de vous informer que l'**Université Grenoble Alpes / Grenoble INP - UGA** vous attribue une aide financière d'un montant de 10 000 € conditionnée par des critères d'éligibilité.

Critères d'éligibilité

- Le versement de cette aide exclut les bénéficiaires du dispositif IRS-IRGA-Pack nouvel arrivant.
- Le personnel recruté doit déposer un projet de recherche.

Modalités de soumission

- Compléter et transmettre un projet de recherche en complétant le formulaire joint avant le 01/03/2022.

Modalités de financements :

- MCF 2020 et 2021 : 10 000 € alloués par tranche de 5 000 € sur 2 exercices soit 5 000 € en 2022 et 5 000 € en 2023.
- Ces crédits seront ouverts en fonctionnement uniquement sur un eOTP dédié du laboratoire d'accueil.
- Aucune dépense d'investissement ni de masse salariale ne sera autorisée. Le financement de stage est possible puisque les stages sont financés en fonctionnement.
- Aucun report de crédit ne sera autorisé d'une année sur l'autre, les crédits non consommés en fin d'exercice 2022 et en fin d'exercice 2023 seront donc perdus.

A titre d'information, cette mesure est complémentaire à la mesure d'aménagement de service des Maîtres de conférences. Cette mesure est prise en charge financièrement par l'établissement employeur.

Nous vous remercions pour votre attention, Madame, Chère collègue, et vous prions de recevoir nos cordiales salutations.

Hervé COURTOIS

Le Vice-président Recherche et Innovation de
l'université Grenoble Alpes

Valérie PERRIER

La Vice-présidente Recherche de
Grenoble INP - UGA

Courrier à F. Vidal à propos de la prime 2 SMIC



Jean-Pascal Simon,
Secrétaire général, Sup'Recherche-UNSA
7 bis, avenue Georges Gosnat,
94853 Ivry-sur-Seine cédex

Ivry-sur-Seine, le 9 novembre 2021

à : Madame Frédérique Vidal
Ministre de l'Enseignement supérieur de la
recherche et de l'innovation
1 rue Descartes
76005 Paris

Madame la Ministre,

Nous voulons attirer votre attention sur les modalités de mise en œuvre de l'engagement qu'à dater de cette rentrée plus aucun.e chargé.e de recherche ou maître.esse de conférences ne soit rémunéré.e en dessous de deux SMIC.

Le décret que vous vous apprêtez à signer prévoit que l'évaluation du montant de la prime à verser annuellement prend en compte outre le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement et non simplement la rémunération annuelle brute.

Nous estimons que la prise en compte du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence engendre une rupture d'égalité. En effet, l'indemnité de résidence, destinée à compenser les différences de coût de la vie entre les différents lieux où un fonctionnaire peut exercer ses fonctions, et les règles d'attribution du supplément familial de traitement vont conduire à des inégalités dans son versement qui dépendra de la situation des agent.e.s (conjoint.e fonctionnaire ou pas, parent isolé).

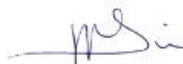
Pour Sup'Recherche — UNSA, le calcul de l'« Indemnité différentielle 2 SMIC » doit donc prendre en compte uniquement le traitement, et non les autres éléments de rémunération mentionnés dans le II de l'article 2 du décret.

Faut-il rappeler que les précédentes mesures destinées à améliorer rémunérations et conditions de travail n'ont pas eu la visibilité attendue pour la communauté ? L'augmentation de la PRES est passée souvent inaperçue, l'augmentation des dotations de bases des unités de recherches est souvent en deçà des annonces et « l'accompagnement de 10 000 euros » afin de soutenir les recherches des MCF et CR recrutés en septembre 2021 s'est souvent transformée en 6000 € versés à une partie seulement de la communauté. **Il ne faudrait pas que l'on retienne de la prime 2 SMIC a conduit certain.e.s agent.e.s à « perdre » le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence.**

Prendre cette décision est un geste politique à l'égard de notre communauté qui, vu le nombre de bénéficiaires, n'aura au final qu'une incidence budgétaire minime.

En vous remerciant pour l'attention que vous porterez à ce courrier, veuillez recevoir, Madame la Ministre, nos respectueuses salutations.

Jean-Pascal Simon,
Secrétaire général Sup'Recherche-UNSA



Sup'Recherche-UNSA, 87 bis, avenue Georges Gosnat, 94 853 Ivry-sur-Seine cédex
<http://www.sup-recherche.org>