

La Loi de Programmation de la Recherche (LPR)

Mise à jour Février 2022





LPR, première salve de décrets : un vrai séisme statutaire !

Ce document compile les analyses CGT des nombreux textes issus de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR), afin d'argumenter, de discuter avec les collègues et de poursuivre la lutte.

La LPR s'attaque aux principes du service public, elle concerne non seulement l'enseignement mais aussi la recherche, les enseignants-chercheurs et les chercheurs, mais aussi les BIATSS... Bref, c'est une contre-réforme d'ensemble. La CGT FERC Sup s'y oppose depuis le début.

Note : Les textes analysés ci-dessous sont passés dans les instances jusqu'à l'été 2021 (sauf le repyramidage des ITRF, que nous attendons toujours). Ils sont pour la plupart parus (fév. 2022). Nous mettons l'article à jour au fur et à mesure des publications au Journal officiel.

Voir aussi l'article du site CGT FERC Sup :

<https://cgt.fercsup.net/les-dossiers/enseignement-superieur/lpr-frederique-vidal-2019-2021/article/lpr-analyse-cgt>

Sommaire

Présentation générale des textes LPR	1
1. « Chaires de professeur-e junior » (CPJ ou « tenure track »)	2
2. « Contrat de mission scientifique » public	5
3. CDD post-doctoral public	7
4. RIPEC : régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs	8
5. Repyramidage des Enseignants-Chercheurs	11
6. Repyramidage des ITRF	12
7. Reclassement des Maîtres de conférences	14
8. Éméritat	15
9. Préciput	16
10. Rémunération des EC : indemnité « 2xSMIC »	17
Annexe A1) « CDI de projet ou d'opération de recherche » dans le privé	18
Annexe A2) CDD doctoral et post-doctoral dans le privé	19

Présentation générale des textes LPR

■ Trois années de passage en force, trois années de mobilisations des personnels avec leurs syndicats

La Loi de Programmation de la Recherche (LPR) a été votée le 24 décembre 2020, près de deux ans après le lancement du projet par le Premier Ministre (1er février 2019). Dans la foulée, le gouvernement impose en 2021 les décrets d'applications et du protocole d'accord de la LPR.

Pendant ces trois années, la très grande majorité de la communauté universitaire n'a cessé de marquer son opposition à ce projet. Et, malgré la pandémie, les mobilisations contre la LPR se sont poursuivies.

■ La CGT mobilisée pour la défense du service public de l'enseignement supérieur

Le secteur est sous financé depuis des années et meurtri par des restructurations incessantes. Les collègues s'épuisent à maintenir tant bien que mal, sans moyens, le service public de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (ESR) qui traverse une crise d'une profondeur et d'une longueur inégalées. Dans ce contexte, la CGT n'a eu de cesse de combattre cette loi. La LPR, entre autres, précarise le financement de la recherche en développant la politique de recherche par contrats (augmentation des budgets de l'ANR), qui ne permet d'embaucher que des précaires. Elle attaque également les statuts des personnels. C'est d'un projet d'une toute autre nature dont notre secteur a besoin : un vrai plan de financement pérenne pour les établissements, la résorption de la précarité et une politique de recrutement massif de titulaires, l'amélioration du traitement des agents par la revalorisation du point d'indice... une politique publique d'enseignement supérieur et de recherche volontaire et démocratique !

Une avalanche de projets de décrets et d'arrêtés (au moins 12 textes) a été présentée en quelques mois. Ces textes étaient transmis 24 ou 48h avant des séances de consultations multi-latérales en visio-conférence. Pas moins de huit Comités Techniques du MESR ont été réunis en l'espace de 45 jours. La CGT a systématiquement défendu les intérêts des personnels. Les textes ont été rejetés très majoritairement lors des votes, la parole des représentants du personnel a été presque systématiquement ignorée par le ministère.

Quant aux « négociations » sur l'application du protocole d'accord de la LPR –protocole que la FERC CGT a refusé de signer car il avalise la LPR–, elles ont purement et simplement été stoppées net le jour où le Conseil d'État a donné raison à la CGT et a enjoint le gouvernement d'inviter la CGT au « comité de suivi » du protocole LPR ; le MESR a préféré mettre fin à ce comité plutôt que de le réunir en invitant la CGT !

Tout ceci marque le mépris de ce ministère pour les personnels et les organisations syndicales. Pour notre part, nous continuerons à vous informer.



■ Résumé des textes

Parmi les projets présentés dans cette note, il y a des textes complètement néfastes (Chaires de professeur junior, CDI de mission, contournement de la qualification, minoration du CNU...), des textes régressifs ou très insatisfaisants (post-doc, déclaration de cumul d'activité, éméritat...), des textes créant un cadre très régressif pour l'avenir mais avec quelques avancées initiales (RIPEC), et des textes a priori positifs bien qu'insuffisants et contenant des mesures qui pourraient s'avérer régressives (reclassement et repyramidages)...

En effet, pour tenter de calmer la colère du monde universitaire et de recherche et afin de faire passer ses attaques statutaires, le MESR a dû faire quelques petites concessions. La lutte a permis d'empêcher le gouvernement d'aller aussi loin qu'il le voulait ! Parmi les concessions, une possibilité de meilleur reclassement des MCF et CR, l'augmentation de la part « fixe » du RIPEC, des repyramidages (ITRF et MCF)...

Voici quelques éléments concernant ces mesures :

- Les nouvelles « **chaires de professeur junior** » (CPJ) instituent des précaires de luxe qui passeront directement au grade de Professeur d'université ou de Directeur de recherche, après 3 à 6 ans de CDD et en contournant toutes les instances statutaires... En outre, ils devront signer une convention qui les oblige à obtenir des résultats de recherche (nombre de publications, projets...), à l'opposé de la réalité du travail de recherche. C'est une remise en cause du recrutement en tant que fonctionnaire en MCF ou en CR après la thèse.
- Les « **contrats de mission scientifiques** » pseudo-CDI de droit public créent des précaires à long terme, dont le contrat s'arrête avec la fin de la mission sans indemnité de rupture. D'autres CDD (doctorat, post-doctorat, CDD de recherche...) sont créés dans le privé. Tout ceci constitue une attaque violente contre la notion même de CDI dans le public et dans le privé.
- Le RIPEC est un nouveau système indemnitaire pour les EC (sur le modèle du RIFSEEP) qui individualise les primes. Les parts fonctionnelles et individuelles seront décidées par les présidents. Mais le ministère, tout en refusant d'augmenter le point d'indice, a dû concéder de commencer par une revalorisation de la part liée au grade, versée à tous les EC.
- Un **repyramidage** est prévu avec l'ouverture de possibilité de promotions (MCF → PU, Adjoint → Tech, Tech → ASI, ASI → IGE) pendant 5 ans. Ces possibilités (si le prochain gouvernement décide de les mettre en œuvre !) sont positives, mais insuffisantes au regard des besoins car beaucoup de collègues sont bloqués dans leur carrière. Pour les EC, elles vont créer des distorsions de carrière.
- Les MCF et CR profiteront de possibilités de **reclassement** améliorées, leur permettant de rentrer dans la grille un peu plus haut. Toutefois, la grille des MCF n'est pas réévaluée, ce qui provoque le tassement des carrières et le risque d'être bloqué plus rapidement.
- Le CNU est largement contourné ou minoré (qualification, RIPEC, repyramidage...)
- **Aucun poste de titulaires supplémentaires** n'est prévu. Au contraire, le nombre de recrutement d'EC et de chercheurs baisse en 2021.

La CGT s'est opposée à toutes les régressions, presque toujours de façon intersyndicale avec FSU, FO et SUD. Nous invitons les personnels à en discuter et à s'organiser pour que les instances des établissements s'opposent à la mise en place des CPJ, des CDI de mission, du contournement du CNU...

Pour conclure, rappelons que la LPR augmente considérablement les budgets ANR sans augmenter le financement pérenne des laboratoires et universités, ni augmenter le nombre de postes de fonctionnaires (qui tend encore à baisser).

La LPR est une machine à précariser les personnels et à casser les statuts.

La LPR, qui s'articule avec l'autonomie des établissements (LRU), la loi ORE et ParcoursSup, la casse du cadre national des diplômes, les établissements expérimentaux et autres fusions, ainsi que la loi de transformation de la Fonction publique, crée donc un nouveau séisme statutaire dans l'ESR.

1. « Chaires de professeur·e junior » (CPJ ou « tenure track »)

■ CPJ : liens

Décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021 « relatif au contrat de chaire de professeur junior prévu par l'article L. 952-6-2 du code de l'éducation et par l'article L. 422-3 du code de la recherche ».

Arrêté du 17 décembre 2021 « fixant le nombre de contrats de chaires de professeurs juniors susceptibles d'être pourvus pour l'année 2021 et le montant du financement par l'Agence nationale de la recherche ».

Arrêté du 6 janvier 2022 « relatif à la rémunération des agents bénéficiaires du contrat de « Chaire de professeur junior ». »

Note :

- l'article L. 422-3 du code de la recherche contient les dispositions de la loi LPR des CPJ ayant vocation à devenir Directeur de Recherche (DR).
- l'article L. 952-6-2 du code de l'éducation concerne les CPJ visant à devenir Professeur d'Université (PU).

Instances concernées : CSFPE du 9 juillet 2021 (pour avis), CT-MESR du 5 juillet 2021 (pour information) et CT-U du 8 juillet (boycott du CT-MESR du 18 juin et du CT-U du 21 juin).

Textes publiés au journal officiel : JORF n°0295 du 19 décembre 2021.



■ CPJ : contenu

Les « chaires de professeur junior » (CPJ) et les « CDI de mission » sont au cœur de la LPR, à la fois symboles et menaces bien réelles.

■ Nombre de CPJ en 2021

L'arrêté du 17 décembre 2021 prévoit la création de 92 chaires de professeur junior : 74 dans les universités (certaines en partenariat avec le CNRS) et 18 dans des organismes de recherche (sauf le CNRS).

On notera que les intitulés des domaines de recherche sont souvent extrêmement précis et liés pour la plupart aux thématiques les plus en vogue.

■ Durée, rémunération, nombre, enseignement...

Durée du contrat CPJ : les « chaires de professeur-es juniors » (CPJ ou « tenure tracks ») sont des CDD de 3 à 6 ans. Au terme du contrat, le contractuel a la possibilité d'être titularisé directement en tant que Professeur-e d'Université (PU) ou Directeur-trice de Recherche (DR). Sinon, le contractuel est licencié.

Le contrat peut être prolongé dans la limite de la durée des congés maternité, de maladie et d'accident du travail.

Employeur : le contractuel CPJ peut dépendre d'une université (→ PU) ou d'un organisme de recherche (→ DR). Il peut y avoir en plus un autre établissement partenaire, créant une sorte de double tutelle. La CPJ dépend nécessairement d'un « projet d'enseignement ou de recherche », demandé par l'établissement, accepté par le MESR et financé par l'ANR.

Financement du CPJ : les CPJ sont liées à des projets de recherche et assorties de moyens individuels considérables (200.000 € financés par l'ANR, cf. art. 3 de l'arrêté du 17 décembre 2021).

Rémunération des CPJ : la rémunération minimale est de 3.443,50 € brut. C'est l'équivalent de l'indice 735, un peu moins que le 3ème échelon de PU2. Ceci correspond à l'échelon 6 MCF CN (indice 739, 12 années d'ancienneté dans le grade), qui est atteint en pratique après 8 ou 9 ans en tant que MCF CN en prenant en compte le reclassement grâce à la thèse. Cette rémunération peut être améliorée par l'établissement.

Enseignement : le contractuel « chaire de professeur Junior » (CPJ) doit réaliser au minimum 64hTD (un tiers de service) d'enseignement par an pour les CPJ amenant à un poste de PU, ou au moins 42hTD pour CPJ vers DR. L'obligation d'enseignement peut être fixée de façon pluriannuelle. Il n'est pas possible de faire d'heures complémentaires.

Il est précisé que cela doit laisser « un temps significatif pour [l]es activités de recherche »...

■ Recrutement, convention, référent, rupture, titularisation...

Recrutement des CPJ : le contractuel CPJ est recruté en 3 phases, en dehors des modalités statutaires (PU ou DR).

- un avis de recrutement est publié au moins un mois avant la date limite de dépôt de candidature.
- une « commission de sélection » (à ne pas confondre avec le comité de sélection statutaire !) est formée par la direction :
 - elle comprend 6 à 10 membres (de rang A), choisis « en raison de leurs compétences, en majorité parmi les spécialistes du domaine de recherche considéré », « pour moitié extérieurs à l'établissement », dont 1 étranger.
 - cette commission de sélection est donc entièrement nommée par la direction de l'établissement en dehors de toute instance statutaire (ni Conseil académique (CAc), ni Conseil national des Universités (CNU), ni comité de sélection...). Pour le MESR, il s'agit d'un recrutement lié à un projet scientifique, pas à une discipline.
- la commission de sélection examine les dossiers et auditionne certains candidats. L'audition peut prévoir une « mise en situation » (leçon ou autre). La commission évalue entre autres la « capacité d'encadrement scientifique et pédagogique ».
- la commission choisit le candidat. Sauf opposition du président, le candidat obtient le contrat CPJ.

Contrat CPJ : le contrat prévoit notamment la désignation d'un « référent scientifique », les « objectifs à atteindre en matière de recherche », et l'annexion d'une « convention de recherche et d'enseignement » dans les 2 mois après la signature du contrat.

Convention CPJ : cette convention est censée « précise[r] le parcours de titularisation ». Elle précise entre autres « les engagements pris par l'agent sur les étapes de son projet de recherche et d'enseignement », « les objectifs envisagés en termes de publications, de participations à des colloques et de réponses à des appels à projets », « les objectifs en matière de valorisation et de transfert partenarial des travaux de recherche engagés » et « l'encadrement de doctorants ainsi que les possibilités de co-direction de thèse »...

La convention est censée respecter les libertés académiques, car la mention de l'article L. 952-2 du code de l'éducation et de l'article L. 411-3 du code de la recherche a été ajoutée.

Dans le projet de décret initial, la convention devait être signée par le contractuel et il était mentionné qu'en cas de refus de signature de la convention (après le contrat, donc), il était licencié sans indemnité. Cette mention a été supprimée, mais comme la convention doit être annexée au contrat, le contractuel ne doit pas pouvoir s'y opposer sans rompre celui-ci...

Référent CPJ : un référent (PU ou DR en poste) est affecté au contractuel CPJ, afin « de suivre le déroulement du contrat et d'apporter son soutien ». Il est également chargé de le juger lors d'une évaluation de mi-parcours, donne son avis en cas de licenciement et donne son rapport à la commission de titularisation (voir ci-dessous).

Le contractuel CPJ peut demander à sa direction de changer de référent.



Évaluation à mi-parcours : à la moitié du contrat, le référent et 2 EC ou chercheurs de rang A réalisent une évaluation qui est censée respecter les libertés académiques.

Rupture du contrat CPJ : une période d'essai de 3 mois, renouvelable une fois, est prévue. Après cette période d'essai, le licenciement est possible après préavis (15 jours à 2 mois) et pour les raisons usuelles : manquement aux obligations du contrat, faute disciplinaire ou insuffisance professionnelle. La CCP-ANT et le référent donnent leur avis.

Titularisation : le contractuel PJ peut être titularisé à la fin du contrat par une **commission de titularisation entièrement nommée par la direction** de l'établissement en dehors de toute instance statutaire.

- La commission de titularisation est composée de 4 à 6 membres (de rang A), dont la moitié d'extérieurs, la « majorité parmi les spécialistes du domaine de recherche ».
- Deux mois avant la fin du contrat, la commission examine « l'aptitude professionnelle et le parcours de titularisation », au vu, entre autres, du rapport de mi-parcours et de l'avis du référent.
- Elle « apprécie sa capacité à diriger des recherche ».
- Elle auditionne le contractuel CPJ.
- Si la commission le déclare « apte à exercer les missions du corps », le contractuel est titularisé (PU ou DR).
- Sinon :
 - soit le contrat prend fin (fin de CDD, sans indemnités),
 - soit le contrat est prolongé d'un an (sans pouvoir dépasser 6 ans) après quoi la commission de titularisation examine une dernière fois le dossier. La loi prévoit ce renouvellement « lorsque l'intéressé n'a pas pu atteindre les objectifs auxquels il avait initialement souscrit » (*article L952-6-2 du code de l'éducation*).

Engagement de servir : le PU ou DR ainsi recruté s'engage à servir dans la fonction publique pendant la même durée que le contrat dont il a bénéficié.

■ CPJ : éléments d'analyse CGT FERC Sup

Les CPJ sont une attaque frontale contre la fonction publique sous statut. Dans l'esprit du gouvernement, le statut est un obstacle à abattre. À l'inverse, pour la CGT, le statut est la clé de voûte de la recherche publique, garant pour les agents d'un travail dans la durée, libéré des contingences des contrats courts, et garant pour la Nation d'une recherche de qualité, sans ingérence de financeurs privés. Les Maître-sses de Conférence (MCF) et les Chargé-es de Recherche (CR) sont les premiers corps de chercheurs fonctionnaires dans le déroulement normal de la carrière. Les jeunes chercheuses et chercheurs doivent commencer leur carrière comme fonctionnaires au plus près de la thèse.

Les CPJ introduisent une distorsion complète par rapport aux recrutements normaux : passage direct en PU ou DR, « accompagnement » financier individuel important, moins d'enseignement à réaliser qu'un MCF (ou plus qu'un CR), rémunération bien plus importante, titularisation PU sans avoir la qualification ni la HDR... et beaucoup moins de garanties en termes de libertés académiques car il n'est couvert par aucun statut et est soumis à une convention et un référent.

Le gouvernement crée ainsi un dangereux précédent statutaire :

- le futur fonctionnaire est en quelques sorte « stagiaire » (au sens de la fonction publique) sous forme de CDD pendant 3 à 6 ans avant de passer directement PU ou DR : précarité pendant plusieurs années, avant de recevoir une promotion « express ».
- Les modalités de « recrutement » et de titularisation contournent toutes les instances régulières et statutaires, locales et nationales (CNU, CAc, Comités de sélection, etc.) et suppriment la notion de jury indépendant et souverain ; elles créent de nouvelles instances ad hoc, nommées entièrement par les directions. La notion de discipline scientifique n'est pas même évoquée pour la phase de recrutement en CDD.
- L'intégration dans le corps des PU se ferait sans aucune qualification par une section du CNU (ni MCF, ni PU) ! Et sans détention de la HDR...
- Les CPJ, du point de vue statutaire, créent une seconde énormité : l'attachement d'un poste de futur fonctionnaire (futur PU ou DR) à un contrat de recherche. Il faut un contrat (européens, ANR...) pour obtenir une chaire, donc pour obtenir un poste de titulaire !
- Les CPJ sont accompagnés par un « référent » (PU ou DR) qui doit suivre le CPJ pendant le CDD. Le décret en fait un conseiller qui le guide –pourquoi pas ?–, mais surtout un juge dont le rapport et les avis seront déterminants pour la titularisation. Conseiller ou supérieur hiérarchique ? Mise à l'étrier ou mise au pas ? Où sont les libertés académiques ?
- Enfin, les « conventions » liées au CPJ et obligatoirement signées par le contractuel créent la notion d'objectifs à atteindre en matière de recherche : publications, valorisation, nouveaux contrats, encadrement de thèse, etc. Le contractuel pourra ne pas être titularisé s'il ne remplit pas des objectifs de publication ou d'obtention de contrat. C'est la concrétisation par un décret –donc légale et officielle– d'un véritable changement de paradigme : la recherche doit obligatoirement déboucher à court terme sur ce qu'on avait prévu de trouver... Cette vision productiviste, délétère et absurde, coupée de la réalité de la recherche, a évidemment vocation pour nos dirigeants à être étendue aux titulaires et à l'ensemble des métiers de la recherche !
- Les libertés académiques (cf. *article L. 952-2 du code de l'éducation* ou *l'article L. 411-3 du code de la recherche*) sont donc largement remises en cause avec les CPJ. Transformer des titulaires bénéficiant de garanties statutaires en contractuels corvéables est l'objectif réel et inavoué du gouvernement.

La loi limite à 15 % le nombre de recrutements CPJ (par rapport aux PU ou DR), et à la moitié des recrutements (PU ou DR) de l'établissement.



Potentiellement, c'est donc non négligeable et cela pourrait tendre à faire disparaître les MCF et les CR. Le gouvernement prévoit dans les 5 à 10 prochaines années la création de 2000 CPJ (environ 1250 CPJ pour devenir PU et 650 pour devenir DR). Avant même la publication du décret, le MESR a envoyé des lettres aux établissements pour pousser les directions à faire des demandes.

En complément du développement des budgets de l'ANR et des CDD post-doctoraux, ce précaire de luxe tend à vider les recrutements de MCF et CR. Ceux-ci sont déjà largement insuffisants. L'affichage dans le rapport annexe de la LPR du « maintien » du niveau recrutement actuel des MCF et CR est loin de nous rassurer.

Plutôt que des CPJ, la CGT FERC Sup revendique :

- l'institution d'un corps unique d'enseignants-chercheurs avec un recrutement au plus près de la thèse ;
- la création d'un nombre de postes à la hauteur des besoins, afin de titulariser les contractuels, de limiter drastiquement le recours aux heures complémentaires et de répondre aux nouveaux enjeux scientifiques et aux besoins de formation ;
- de diminuer l'obligation de service d'enseignement de 192 à 150h/an.

■ CPJ : avis des instances et votes

▪ CSFPE du 9 juillet 2021 :

Vote unanime contre le décret CPJ.

Vote unanime d'un avis CGT défendant le principe du recrutement par concours et caractérisant les CPJ comme contraires au statut.

▪ CT-MESR du 5 juillet 2021 :

Vote unanime d'un avis du CT-MESR présenté par la CGT se concluant par : « le CT-MESR se prononce contre ce projet de décret créant des « chaires de professeurs juniors » et appelle les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche à ne pas les mettre en place. ».

2. « Contrat de mission scientifique » public

■ Contrat de mission scientifique : liens

Décret n° 2021-1449 du 4 novembre 2021 « relatif au contrat de mission scientifique prévu par l'article L. 431-6 du code de la recherche », institué par la LPR (art. 9).

Note 1 : ce contrat de droit public était initialement intitulé « contrat à durée indéterminée (CDI) de mission scientifique », mais cette dénomination a été supprimée dans la version parue au JORF. L'appellation définitive est contrat de mission scientifique.

Note 2 : une « nouveauté » similaire a été introduite par la LPR pour les salariés du privé des EPIC et de certaines fondations : le CDI dit « contrat de projet ou d'opération de recherche » qui s'arrête avec la mission (voir annexe A1).

Instances concernées : CSFPE du 9 juillet 2021 (pour avis), CT-MESR du 16 juin 2021 (pour information).

Texte : pas encore publié.

■ Contrat de mission scientifique : contenu

Les « chaires de professeur junior » et les « contrats de mission scientifiques » constituent les symboles de la LPR.

Type de contrat : le contrat de mission scientifique constitue un nouveau type de contrat de droit public, qui n'est ni un CDI, ni un CDD.

- Le contrat de mission est « *conclu pour une durée indéterminée* », mais il prend fin avec la réalisation du projet ou de l'opération de recherche (cf. article L. 431-6 du code de la recherche).
- Il est censé permettre d'« *occuper un emploi non permanent* ».
- « *L'activité de recherche [...] ne peut être poursuivie par le recours à de nouveaux contrats portant sur des missions similaires* » (cf. article L. 431-6). En pratique, ce sera compliqué voire impossible à contrôler.

Durée : un contrat de mission scientifique est conclu pour un « *projet ou une opération de recherche* » d'une durée prévisible « *supérieure à 6 ans au regard de critères factuels et objectifs* ».

Catégories : le contrat de mission n'est pas réservé aux chercheurs ou ingénieurs : il est ouvert à toutes les catégories de la Fonction publique (A, B, C).

Missions concernées : alors que la loi requiert que le décret fixe la « *nature des projets ou opérations de recherche* » concernées par les contrats de mission, le décret ne précise rien : les « *catégories de projet [concernées...]* sont fixées par décision du chef de l'établissement » après avis du CAC, et un contrat de mission « *peut être conclu pour tout emploi concourant directement au projet ou à l'opération de recherche* ».

Potentiellement, c'est donc l'ensemble des missions de recherche qui peuvent faire l'objet d'un contrat de mission.

Dispositions générales : le contrat de mission scientifique reprend une partie des dispositions du décret n° 86-83 régissant les contractuels de la Fonction publique. Les articles fixant la durée et la fin de contrat sont notamment exclus.



Rémunération : le montant est décidée par l'employeur. Comme pour les CDD et CDI de droit public, une réévaluation de la rémunération (sans garantie de résultat) est prévue tous les 3 ans (cf. art. 1-3 du décret n° 86-83).

Financement des contrats : les contrats de mission doivent être financés « majoritairement sur les ressources propres des établissements ». Par conséquent, les budgets d'État des établissements peuvent servir (jusqu'à 49%) à financer ces contrats de mission : il est donc possible de transférer partiellement des ressources normalement affectées à l'emploi de fonctionnaires vers ces pseudo-CDI.

« **Délégation** » : la mise disposition (cf. art. 33-1 du décret n° 86-83) n'est pas autorisée pour le contrat de mission. Une possibilité de « délégation » est mise en place. Elle a lieu avec l'accord du contractuel dans une université, un organisme de recherche ou une entreprise privée. La délégation peut durer 3 ans maximum, renouvelable une fois. L'organisme d'accueil doit payer l'équivalent de la rémunération totale à l'employeur.

Rupture du contrat : deux types de fin de contrat sont prévus :

- **la fin du projet ou la réalisation de l'opération**. Dans ce cas, après avis de la CCP-ANT, le contrat s'achève. Il n'y a pas d'indemnité de fin de contrat. Toutefois, si la mission s'achève avant la durée prévisible, des indemnités sont versées. Cela implique que l'employeur tendra à minimiser cette durée prévisible afin de ne pas les verser.
- **la mission ne peut se réaliser** et « cette impossibilité doit être établie de façon certaine à partir d'éléments factuels précis ». Dans ce cas, le contrat est rompu et une indemnité est versée.
- **montant de l'indemnité de rupture** : le montant est « égal à 10 % de la rémunération totale » et plafonné à 1 an de rémunération. Si c'est plus favorable, le montant de l'article 54 du décret n° 86-83 est versé.
- à la fin de la période d'essai, le contrat ne peut être rompu pendant un an.
- une rupture conventionnelle peut être réalisée (cf. articles 49-1 à 49-9 du décret n° 86-83).

(Absence de) **reclassement** : Au moment de la fin de la mission (entre 1 an avant et 6 mois après), le contractuel « se voit proposer un accompagnement spécifique » et il peut « bénéficier d'un entretien avec un conseiller mobilité-carrière » et « d'actions de formation » avec 20 jours de décharges dédiés. Il n'est pas prévu de possibilité de reclassement (bien que l'article 10 évoque une « information » concernant l'accompagnement et le reclassement).

■ Contrat de mission scientifique : éléments d'analyse CGT FERC Sup

Cette nouvelle « opportunité » de recrutement dans un établissement public de recherche et d'enseignement supérieur remet profondément en cause les recrutements sur poste permanent tant dans le public (statut de fonctionnaire) que dans le privé (CDI). Ce « contrat de mission », s'il se généralisait, marquerait justement la fin du CDI et la généralisation du CDD de longue durée.

Le fait que la durée prévisible (supérieure à 6 ans) soit aussi longue, que l'emploi soit non permanent et qu'il soit pourvu par un pseudo-CDI : tout ceci est incohérent et contraire au statut de fonctionnaire. Évidemment les critères « factuels et objectif » de réalisation de mission seront très discutables.

Le « contrat de mission » dans le privé repose sur la limitation à 18 mois du CDD. Par conséquent, la durée réelle de ces CDI de chantier doit certainement être inférieure à 6 ans.

Dans la Fonction publique, le CDD est déjà très long avec 6 ans maximum, et qui plus est le « CDD de projet » a été introduit par la loi de Transformation de la Fonction Publique. Cela ouvre déjà largement la porte aux recrutements en CDD liés à l'accomplissement d'une mission. Nous continuons à nous opposer sans réserve à ces CDD de projets.

Rajouter un « contrat de mission scientifique », qui, de fait, se confond par sa durée avec un emploi permanent, c'est directement remettre en cause la notion de CDI dans le privé et le statut de fonctionnaire dans le public. Il s'agit donc d'une remise en cause du CDI comme support de l'emploi permanent dans le Code du travail (pour tous les salarié-es du privé).

Ce contrat de mission a également pour but d'asseoir de manière pérenne les recrutements sur ressources propres via les appels à projets.

Cette mesure entérine le passage de recrutement sur statut de fonctionnaire à un recrutement précaire à vie dans la recherche. Les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche pourront aller de « contrat de mission scientifique » en « contrat de mission scientifique » tant que les établissements estimeront avoir besoin de leurs services.

Le « contrat de mission » se termine lorsque la mission s'achève. D'après la DGRH du ministère, le motif de fin de la mission peut être « thématique de recherche abandonnée ». De plus le départ (décès, mutation, départ en retraite...) du porteur d'un projet ou l'arrêt du financement du projet deviennent des motifs de fin de contrat... Par de telles conditions de rupture de contrat (floues et contestables), ce contrat ne peut être considéré comme un CDI, il s'agit d'un contrat à durée déterminée par la durée de la mission.

Enfin, lorsque le contrat prend fin pour cause de projet mené à son terme, la personne ne perçoit aucune indemnité liée à la rupture d'un CDI, comme cela se fait en droit privé à l'issue d'un CDI de mission mené à son terme. C'est même ce qui permet d'appeler ce type de contrat CDI et non CDD en droit privé. Dans le « contrat de mission scientifique », cette mesure indemnitaire est exclue (sauf si la mission ne peut se réaliser ou si elle est achevée de manière anticipée) : l'article 1er dit « *l'intéressé bénéficie des indemnités journalières prévues dans le code de la sécurité sociale qui sont servies par la caisse primaire de sécurité sociale.* » Il s'agit donc d'un régime général de fin de contrat de type CDD.

Cette absence de prise en compte d'indemnité de rupture montre à quel point le « I » de « indéterminé » dans CDI, est particulièrement usurpé ! Ce n'est pas un vrai CDI ! Une nouvelle fois, cette mesure participe à la destruction du statut de la Fonction publique comme du Droit du travail, contre l'intérêt des travailleur-ses et des citoyen-nes.



■ Contrat de mission scientifique : avis des instances et votes

■ CSFPE du 9 juillet 2021 :

Vote unanime contre le décret CDI de mission, moins l'abstention de la CFDT.

La CGT, complètement opposée à ce nouveau type de contrat, a déposé 3 amendements qui visaient à démontrer la portée des attaques contre le CDI (public et privé) contenues dans ce projet. Amendement n° 1 : supprimer la mention « d'emploi non permanent » pour un CDI. Amendement n° 2 : mettre en place des indemnités de rupture de contrat dans tous les cas. Amendement n° 3 : permettre le reclassement en fin de contrat. Ces 3 amendements ont été votés à l'unanimité par les organisations syndicales, et refusés par l'administration.

■ CT-MESR du 16 juin 2021 :

Vote unanime d'un avis du CT-MESR présenté par la CGT se concluant par : « Le CT-MESR se prononce contre la mise en place des « CDI de mission scientifique » et appelle les établissements et les organismes à ne pas les mettre en place. »

3. CDD post-doctoral public

■ Post-doc public : liens

Décret n° 2021-1450 du 4 novembre 2021 « relatif au contrat post-doctoral de droit public prévu à l'article L. 412-4 du code de la recherche », créé par la LPR.

Arrêté du 4 novembre 2021 « relatif à la rémunération des agents bénéficiaires du contrat post doctoral de droit public prévu à l'article L. 412-4 du code de la recherche ».

Instances concernées : CSFPE du 9 juillet 2021 (pour avis), CT-MESR du 21 juin 2021 (pour information).

Texte publié au journal officiel : JORF n° 0259 du 06 novembre 2021.

Rémunérations : voir notre communiqué Rémunération des EC : les milliards et les miettes !..

■ Post-doc public : contenu

Les CDD post-docs ainsi créés permettent aux établissements publics de recruter le titulaire d'un doctorat pour une période de 1 à 3 ans. Le contrat est renouvelable une fois dans la limite d'une durée totale de quatre ans. La limite de 4 ans devrait pouvoir être dépassée en cas de congés maternité (à vérifier dans le texte publié).

Le post-doc ne peut être conclu que dans les 3 années après l'obtention du doctorat.

La rémunération brute minimale mensuelle est fixée par arrêté ministériel :

- contrat conclu à compter de l'entrée en vigueur du décret n° 2021-1450 : 2146 euros brut ;
- contrat conclu à compter du 1er septembre 2022 : 2271 euros brut.

L'activité de recherche du post-doc est censée « *fournir au chercheur une expérience professionnelle complémentaire [...] lui permettant d'approfondir sa pratique de la recherche, de renforcer son autonomie, de faciliter sa transition professionnelle vers des postes pérennes en recherche publique ou privée et de prendre, le cas échéant, des responsabilités scientifiques au sein de l'établissement.* » De plus le contrat comporte, entre autres, « *la définition des activités de recherche, des tâches à accomplir et des résultats attendus* ».

Par ailleurs, les post-doctorants peuvent être « *mis à disposition, avec leur accord, auprès notamment d'un établissement d'enseignement supérieur, d'un organisme de recherche ou d'une entreprise en France comme à l'étranger pendant une durée cumulée de 30 mois maximum.* » Enfin, la dernière année, ils « *se voient proposer un accompagnement spécifique* » pour trouver un emploi, ainsi que des formations avec « *20 jours de décharge de service* » dédiés.

■ Post-doc public : éléments d'analyse CGT FERC Sup

Ces nouveaux contrats post-doctoraux institutionnalisent la précarité après la thèse. Ils ne remettent pas en cause les recrutements en CDD « classique » de chercheur·ses et enseignant·es chercheur·ses, il s'agit de compléter la batterie de CDD dédiée aux jeunes chercheur·ses et enseignant·es-chercheur·ses. En effet, ils ne sont pas assortis à une logique d'ouverture de postes pérennes avec recrutement au plus près de la thèse. Le texte prévoit simplement une hypothétique préparation au concours. Mais on connaît le manque de postes dans les établissements : quels personnels vont réaliser les formations, le suivi et les « accompagnements spécifiques » ? Quels moyens y sont dédiés ? C'est de l'affichage. Enfin et surtout, sans création de postes de titulaires, que vont devenir ces post-docs ?

Comment croire que leur recrutement sera facilité dans le secteur de la R&D privée, si le marché de l'emploi ne le permet pas ? Rien n'empêchera l'employeur public de les maintenir dans la précarité avec des CDD de projet, CDI de mission scientifique et des CDD « classiques ». Ce nouveau cadre réglementaire ne résoudra en rien la précarité, tant qu'il n'y aura pas de véritable plan pluriannuel de création d'emplois de titulaires.

En présentant comme incontournable le passage par plusieurs années de contrats post-docs pour accéder à des « postes pérennes en recherche publique ou privée », ce décret tend à légitimer la précarité organisée sur la durée et remet en cause la valeur du diplôme de doctorat. En affirmant que ce diplôme est insuffisant pour les concours de chercheur et d'enseignant-chercheur, le décret remet en cause les statuts de ces corps et la valeur même de la thèse.



Un post doc doit correspondre à une situation de courte durée entre la soutenance de thèse et l'obtention d'un emploi pérenne. Un tel contrat devrait donc s'envisager dans l'année d'obtention de la thèse pour une période courte. Au contraire le décret allonge la période postdoctorale jusqu'à 7 ans après la thèse.

En effet, un jeune chercheur motivé pourra enchaîner plusieurs post-docs pendant 3 ans après la thèse, puis obtenir un dernier post-doc qui pourra être renouvelé et durer ainsi jusqu'à 4 ans. Rien ne garantit qu'il obtienne un poste. Et il pourra continuer avec d'autres types de CDD. C'est bien l'institutionnalisation de la précarité des jeunes chercheurs.

Par ailleurs, la mise à disposition de post-doc dans une entreprise privée (jusqu'à 2,5 ans!) constitue un détournement manifeste de financement public et dénote une vision de la recherche publique au service des intérêts privés tout à fait inacceptable.

La CGT réclame encore et toujours un plan pluriannuel de création de postes de titulaires et le recrutement au plus près de la thèse.

■ Post-doc public : avis des instances et votes

■ CSFPE du 9 juillet 2021 :

Vote au CSFPE sur les contrats post-doctoraux publics : 0 pour, 12 contre (FO, FSU, CGT, SUD), 7 abstentions (UNSA, CFTD). Avis largement défavorable.

■ CT-MESR du 21 juin 2021 :

Avis du CT-MESR présenté par la CGT et la FSU se concluant par : « Ce contrat post-doctoral ne règle en rien les questions de précarité pour les jeunes chercheuses et chercheurs. » et « Le CT-MESR réclame un plan pluriannuel de création de postes de titulaires et le recrutement au plus près de la thèse ». Adopté (7 pour (CGT, FSU, FO, SUD), 4 contre (SNPTES), 4 abstentions (CFTD, UNSA)).

4. RIPEC : régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

■ RIPEC : liens

Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 « portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ».

Arrêté du 29 décembre 2021 « fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ».

Instances concernées : CT-MESR du 10 juin 2021 (RIPEC, pour avis).

CT-MESR du 12 janvier 2022 (LDG indemnitaires RIPEC, pour avis).

Voir le tract FERC CGT, le communiqué « Primes et LPR : tout ça pour ça ».

Textes RIPEC publiés au journal officiel : JORF n°0303 du 30 décembre 2021.

■ RIPEC : contenu

Le RIPEC concerne les personnels enseignants-chercheurs (EC) et chercheurs. Les ATER et les enseignants du second degré affectés dans le supérieur (PRAG, PRCE et PLP) ne sont pas touchés.

Jusqu'à la mise en place du RIPEC, les personnels enseignant-es-chercheur-ses (EC) et chercheur-ses touchaient tous leurs primes statutaires : la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) et la Prime de Recherche (PR).

Ils peuvent toucher d'autres primes :

- la prime de Responsabilités Pédagogiques (PRP),
- la prime de Charges Administratives (PCA),
- la prime d'Administration (PA)... liées à la fonction ou responsabilité exercée,
- et la Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR), liée au « mérite » individuel de l'agent-e dans son activité de recherche.

Le RIPEC supprime la plupart des primes (PRES, PR, PRP, PCA, PEDR (en partie)...) et les fusionne en 1 seul décret, sur le modèle du RIFSEEP (système de primes des fonctionnaires, BIATSS par exemple). Les primes sont constituées de 3 volets :

■ RIPEC volet 1 : indemnité liée au grade

La première partie est une indemnité liée au grade, avec un barème annuel (fixé par arrêté). La seule condition pour la toucher est d'avoir effectué tout son service statutaire.

■ RIPEC volet 2 : indemnité liée à la fonction

La seconde partie est une indemnité liée à la fonction, avec un plafond (fixé par arrêté) par groupe de fonctions. Elle peut être versée également après la réalisation d'une mission. Elle remplace la PRP et la PCA et devrait remplacer à terme les référentiels nationaux de tâches. Le président décide de l'attribution des primes et du montant individuel. Elle ne peut être versée aux collègues en délégation, en



CRCT, en CPP (congé pour projet pédagogique) ou ayant une décharge (y compris syndicale). Elle est versée pour des tâches en plus des obligations de service.

- Les décisions individuelles se feront « conformément aux Lignes directrices de Gestion (LDG) indemnitaires » (ministérielles et d'établissement), créées à cette occasion.
 - La PA (pour les directeurs et présidents) est maintenue et cumulable.
- **RIPEC volet 3 : prime individuelle au « mérite »**

La troisième partie est une prime individuelle liée à la « qualité des activités et à l'engagement professionnel » (= prime au « mérite », comme le CIA). Le principe est plus ou moins similaire à celui de la PEDR. Il faut la demander, avec un dossier et une lettre de motivation.

- **Pour les EC** : l'EC envoie son dossier « accompagné du rapport d'activité mentionné à l'article 7-1 » du décret statutaire 84-431 (cf. suivi de carrière). Le Conseil académique (CAc) en formation restreinte rend son avis sur le dossier, en distinguant les trois missions de l'EC (enseignement, recherche, tâches d'intérêt général). Pour cela, deux rapporteurs « librement désignés » par le CAc font un rapport. L'avis du CAc est transmis à la section du CNU. La section du CNU rend ensuite un avis sur le dossier du candidat, après avis de deux rapporteurs. Les avis du CAc et du CNU peuvent être : « très favorables », « favorables » ou « réservés ». Les avis sont contraints par un dispositif de « cotation » fixé par arrêté. À la fin, « en tenant compte des avis consultatifs reçus », le président décide de l'attribution ou non, du montant individuel et du motif : enseignement / recherche / intérêt général ou les trois.
- **Pour les chercheur·ses** : le dispositif sera décidé par la présidence des organismes. Un « comité scientifique » ad hoc pourra être instauré, à la place des instances nationales d'évaluations statutaires. Et à la fin, le président décide de l'attribution ou non, du montant individuel et du motif : recherche / intérêt général ou les deux.
- Les décisions individuelles se feront « conformément aux principes [contenus dans les] LDG indemnitaires » (ministérielles et d'établissement).
- La part individuelle (3°) est allouée pour une durée de 3 ans. Ensuite, il y a 1 an de carence avant de pouvoir faire une nouvelle demande (sauf si on la fait pour un autre motif).
- La part individuelle (3°) est convertible (pour les EC) sous certaines conditions en décharge de service d'enseignement.
- La PEDR est maintenue pour « contribution exceptionnelle à la recherche » et les « lauréats d'une distinction scientifique » (avis du CAc et décision de la présidence) et délégation à l'IUF (automatique).

Ces trois types de primes seraient versées mensuellement (sauf pour les missions évoquées au 2°).

■ RIPEC : éléments d'analyse CGT FERC Sup

Le MESR et les organisations signataires du protocole LPR veulent faire oublier le cadre, qui est le carcan de la LPR, le gel constant du point d'indice et le contenu de ce nouveau système de primes, qui est l'individualisation.

▪ Part 1° liée au grade :

Certes, la part 1° reste liée au grade et suit un barème : tous les personnels d'un même grade touchent le même montant, ce qui est un moindre mal. Cette part « socle » est donc fixe, contrairement au RIFSEEP des BIATSS et IT dont les textes ne fixent que des planchers très bas et des plafonds très élevés, permettant à l'employeur de moduler individuellement les montants servis de l'IFSE. Pour les EC, il n'est pas normal que la prime ne soit pas versée quand l'établissement est responsable du sous-service d'enseignement.

Après avoir revalorisé des primes statutaires en mars, ils ont annoncé des augmentations du socle (cible annoncée : 6400€ en... 2027 !!). Sur ce point, le ministère a consenti à des avancées face à la colère de la communauté universitaire et de recherche.

Plusieurs points :

1. le montant de la cible reste inférieur au niveau des primes des IGR et IR.
 2. Le gouvernement prend un engagement qui n'engage que ceux qui y croient : qui peut dire ce qui se passera après 2022 ?
 3. Les augmentations des primes ne sont qu'une compensation très partielle des économies considérables que l'État employeur fait sur le dos des fonctionnaires en gelant le point d'indice. Le niveau des primes des personnels de l'ESR (Catégorie C, chercheur·ses, EC notamment) est particulièrement bas (en valeur absolue ou par rapport au niveau de qualification) et bien moindre que dans d'autres ministères.
 4. Quelle garantie a-t-on que ces augmentations ne se fassent pas au détriment des postes ? Ce qui reviendrait à accepter de gagner un petit peu plus (très peu), pour continuer à travailler trop ! Depuis des années, le glissement vieillesse technicité (GVT) n'est que partiellement compensé, les postes sont gelés. Les postes ouverts (EC et Ch) en 2021 sont en-dessous des années précédentes ! Les projections avec la LPR en postes statutaires pour le CNRS prévoient une baisse de l'ordre de 10 %...
 5. Ces annonces ne doivent pas faire oublier l'institutionnalisation de l'individualisation des rémunérations : un simple arrêté peut faire changer la répartition des primes entre la part 1° (grade) et les parts 2° (fonction) et 3° (individuelle).
- **Des LDG indemnitaires ? (Parts variables 2° et 3°)**

Pour les indemnités de fonction (part 2°) et les primes individuelles (part 3°), des « lignes directrices de gestion » indemnitaire (LDG) sont



introduites par le projet de décret. Les LDG ont été introduites par la loi dite de transformation de la fonction publique, unanimement refusée par toutes les organisations syndicales. Elles ne sont prévues que pour les promotions et les mutations. Les LDG ont pour effet d'écartier les représentant-es des salarié-es de toute vision de ces promotions et mutations, l'administration décidant seule.

Et le MESR veut « innover » en créant ces LDG indemnitaire ! (Voir le contenu du [projet de LDG indemnitaires](#).) Il y aurait des LDG ministérielles avec des déclinaisons dans les organismes et établissements. L'objectif est donc bien de réduire les règles nationales et les instances élues, afin de laisser l'administration décider seule.

La FERC CGT s'oppose à ces LDG indemnitaires, comme aux autres LDG.

■ Part 2° individuelle liée à la « fonction » :

Le système actuel des primes (PRP, PCA, référentiels des tâches...) était déjà largement injuste et particulièrement éclaté, après 12 ans « d'autonomie » des établissements et de politique managériale délétère.

Comme pour le RIFSEEP, la part « fonction » n'est presque plus cadrée : le fait de mettre en place un plafond ministériel très élevé selon des « groupes de fonction » ou des « niveaux de responsabilité » confortera l'atomisation des règles nationales et permettra en pratique aux directions d'établissements de faire ce qu'elles veulent, en fonction des moyens inégaux et insuffisants attribués par le ministère.

Le RIPEC va clarifier la situation : dorénavant, c'est le président qui décide seul (selon les critères du CA, et suivant les principes flous des LDG indemnitaires). Cette aggravation de l'individualisation et donc de l'inégalité des rémunérations est inacceptable pour la FERC CGT.

■ Part 3° individuelle liée au « mérite » :

C'est l'application aux EC et chercheurs du « complément indemnitaire annuel » (CIA, prime totalement individuelle et au prétendu « mérite ») du RIFSEEP.

Pour la part 3° du RIPEC, le MESRI met en place un système proche de celui de la PEDR, avec deux grosses nuances :

1. Pour les chercheurs : leur instance nationale d'évaluation, élément de leur statut, peut être complètement ignorée, un comité ad hoc décidé par la direction d'organisme faisant l'évaluation des dossiers. Les chercheurs doivent faire la demande de cette part individuelle (avec un dossier et une lettre de motivation), ce qui met fin à la pratique obtenue par la mobilisation qui consiste à attribuer quasi-automatiquement la PEDR aux nouveaux recrutés, pour pallier les très faibles salaires. Cela va également accroître les inégalités de genre liées à ce type de primes. La réponse du DGRH proposant de passer par les LDG indemnitaires n'est en rien rassurante..
2. Pour les EC, l'obligation d'accompagner le dossier du « rapport d'activité » impose de fait la mise en place du suivi de carrière, pourtant toujours largement dévoyé ou refusé par les sections du CNU ([voir notre analyse du suivi/contrôle de carrière des EC](#)). La désignation « libre » par le Conseil académique (CAc) de deux rapporteurs sur le dossier est pour le moins inquiétante également : qui ? Comment ? Aucune protection contre les conflits d'intérêt patents ou les abus divers n'est prévue. Enfin, le CNU reste toujours formellement dans la boucle, grâce à la mobilisation de la communauté universitaire pour défendre cette instance nationale, mais son rôle est de fait amoindri. Les avis du CNU seront corsetés par les contingents et en concurrence avec ceux du CAc : la direction pourra tenir compte de l'avis du CNU ou de celui du CAc....

Et la décision finale reste à la présidence, qui choisira également le montant servi.

Actuellement, la PEDR est budgétée pour 20 % du corps des EC et Ch (laissant sur le carreau 80 % des collègues). Le MESRI annonce une cible de 45 % de bénéficiaires de la part 3° (à quelle échéance ?), ce qui maintient toujours une cible laissant 55 % des collègues sans prime ! Tenter de faire tourner la prime entre les personnels en instaurant une année de carence (et des motifs de versement) ne change pas la réalité : c'est une prime individuelle visant une politique managériale. En cela, elle porte atteinte aux statuts et à l'indépendance des EC et des chercheurs.

Cette prime individuelle va accroître les inégalités salariales, l'arbitraire dans les décisions et les tensions dans les collectifs de travail.

■ Conclusion :

La FERC CGT reste opposée aux primes au prétendu « mérite » (PEDR ou part individuelle) : les budgets afférents doivent abonder les indemnités statutaires servies à tous de façon uniforme par grade. Il faut recruter massivement des titulaires pour assurer les missions. La FERC CGT revendique le retrait du RIPEC et du RIFSEEP. La valeur du point d'indice et les indemnités statutaires doivent être revalorisées.

■ RIPEC : avis des instances et votes

■ CT-MESR du 10 juin 2021 :

Vote sur le décret RIPEC : 5 pour (SNPTES, UNSA), 10 contre (CGT, CFDT, FSU, FO, SUD), 0 abstention. Avis largement négatif.

Déclaration commune CGT, FO, SUD

■ CT-MESR du 12 janvier 2022 :

Vote sur les LDG indemnitaires : 8 pour (SNPTES, CFDT, UNSA), 7 contre (CGT, FSU, FO, SUD), 0 abstention.



5. Repyramidage des Enseignants-Chercheurs

■ Repyramidage EC : liens

Décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 « créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés »

Arrêté du 20 décembre 2021 « fixant pour l'année 2021 et l'année 2022 la répartition par établissement public d'enseignement supérieur du nombre de promotions internes possibles en application du décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés ».

Instances concernées : CT-MESR du 21 juin 2021 (pour avis) et CT-U du 11 juin 2021 (pour avis).

Textes publiés au journal officiel : JORF n°0297 du 22 décembre 2021.

■ Repyramidage EC : contenu

Avec ce « repyramidage » des Enseignant·es-Chercheur·ses (EC), le ministère programme un volant de promotions internes supplémentaires pour passer par liste d'aptitude de MCF à PU (professeur des universités) pendant les 5 prochaines années (2021 à 2025).

C'est une voie nouvelle de promotion, dérogatoire par rapport aux voies statutaires par concours. Des lignes directrices de gestion (LDG) « promotion de corps » vont être mises en place (voir un futur CR de CT-MESR).

Sont concernés les MCF universitaires (cf. décret n°84-431) et les corps « assimilés » (astronomes adjoints, physiciens adjoints, MCF de l'EHESS, de l'École pratique des hautes études, de l'École nationale des chartes, de l'École française d'Extrême-Orient, du Muséum national d'histoire naturelle).

Les collègues promus restent dans leur établissement et sur leur poste, qui est transformé.

- **Prévision du nombre de promotions** : 2.000 promotions en tout sur 5 ans, soit 400 promotions par an au maximum. Le concours au titre de 2021 sera réalisé en 2022 (année double). Ce volant est « complémentaire » aux concours PU normaux. En 2026, une session supplémentaire est possible si le nombre total de promotions est inférieur à 2000.
- **Répartition des promotions par sections CNU et établissement** : l'attribution des promotions aux établissements dépend du ratio PU/MCF et vise à harmoniser ce ratio entre les différentes sections du CNU. Les promotions sont censées promouvoir l'égalité femme / homme, un bilan genré doit être fait (annonce du DGRH, hors décret).
- **Conditions pour être promu** : être MCF HC (Hors Classe, 75 % des promotions) ou MCF CN avec 10 ans d'ancienneté (Classe Normale, 25 % des promotions). Dans les 2 cas, les candidats doivent avoir la HDR.
- **Modalités de promotion** : les établissements répartissent les possibilités de promotion interne par discipline scientifique, chaque année.
 - Le candidat fait son dossier incluant son « rapport d'activité », qui est étudié en trois étapes :
 - 1. Le CAC en formation restreinte émet un avis sur le dossier, après avis de deux rapporteurs « dont l'un au moins est choisi parmi les spécialistes de la discipline du candidat ».
 - 2. Ensuite, la section du CNU donne également un avis sur les dossiers.
 - Les deux avis peuvent être « très favorables », « favorables » ou « réservés ». Ils sont donnés « selon des modalités et un dispositif de cotation fixés par arrêté ».
 - 3. Une audition est organisée pour les candidats ayant reçu les avis les plus favorables. Il y a une audition par emploi. « L'audition a pour objet d'éclairer la décision du chef de l'établissement ».
 - Au plus 4 candidats par emploi ouvert à la promotion peuvent être auditionnés. S'il y a plus de 4 candidats qui sont susceptibles d'être auditionnés, le président choisit les 4 candidats auditionnés selon les critères des LDG ou son « pouvoir d'appréciation ».
 - Le comité d'audition ad'hoc est constitué du chef d'établissement et de 3 PU désignés par le président, « dont au moins deux de la discipline concernée ».
 - À la fin, le président décide, en tenant compte des lignes directrices de gestion (LDG) promotions et des trois avis consultatifs (CAC, CNU, comité d'audition), « sans renoncer à son pouvoir d'appréciation ».
- **Classement** : un tableau de classement (art. 5 du décret n° 2021-1722) permet de prendre en compte une partie de l'ancienneté selon l'échelon et le grade du candidat, au moment de l'intégration dans le corps de PU 2ème classe. Ces règles sont plus favorables que celles des concours normaux (MCF -> PU).

L'arrêté du 20 décembre 2021 fournit la répartition des possibilités de promotions par établissement : 400 au titre de 2021 et 400 pour 2022 (épreuves dans les deux cas en 2022). La répartition par discipline est choisie par l'établissement.

■ Repyramidage EC : analyse CGT

Ces promotions internes sont une contrepartie à la création des « chaires de professeurs juniors » (CPJ ou « tenure tracks ») par la LPR : pour tenter d'atténuer la colère de la communauté universitaire, pour essayer de faire passer les tenure tracks et afin d'obtenir le soutien de certaines organisations syndicales, le gouvernement a dû céder quelques concessions, dont ces promotions. La CGT FERC Sup a refusé le chantage



consistant à avaliser les régressions (précarité, attaques statutaires...) de la LPR à ce prix.

Il n'est prévu que 400 possibilités de promotions par an, pour 35.400 MCF avec un ratio des effectifs de maîtres de conférences et de professeurs des universités d'environ 1,9 ! Le constat partagé par le ministère : il y aurait entre 10.000 et 20.000 MCF promouvables, mais la réponse n'est que 2.000 promotions sur 5 ans.

Ces possibilités de promotions supplémentaires sont certes positives pour les quelques collègues qui en bénéficieront, et répondent partiellement à nos revendications. Toutefois elles restent insuffisantes et créent une inégalité dans le déroulement de carrière (voir plus bas les règles de classement).

Remarques de la CGT FERC Sup concernant ce repyramidage :

- Ces annonces pourraient être remises en cause par le prochain gouvernement. Qui peut prédire ce qui se passera dans 2 ans !?
- Qui peut garantir que ces promotions viennent effectivement en plus des concours normaux ? Rappel : depuis des années, les postes sont gelés dans les établissements, et le nombre de postes d'EC au concours a diminué en 2021 !
- Même en admettant ce chiffre, au total, cela ferait 2.000 promotions (égal au nombre de CPJ (« tenure tracks ») annoncé...), ce qui reste insuffisant par rapport au nombre de promouvables (environ 10.000 MCF HC, dont une partie bloquée en fin carrière).
- Le Conseil académique (CAc) de l'établissement pourra dispenser un candidat de la détention de la HDR pour les concours (et seulement le CAc, cf. un autre projet de décret modifiant le décret n°84-431, qui n'est pas encore paru, janvier 2022). Ce ne semble pas être le cas pour cette voie de promotions internes : à vérifier...
- Les modalités de choix du candidat promu laisse une très large marge de manœuvre au président : c'est lui qui choisit la discipline du poste à promouvoir, qui désigne les rapporteurs du CAc, qui choisit le comité d'audition et qui le préside, qui peut avoir un rôle dans la sélection des 4 candidats à auditionner et, au final, c'est lui qui choisit le promu. Tout cela en utilisant « son pouvoir d'appréciation » ! Cela laisse une large place à l'arbitraire, au copinage, au népotisme...
- Le ministère essaie une nouvelle fois d'imposer le « suivi de carrière » (=contrôle hiérarchique de carrière, toujours refusé ou dévoyé par la majorité des sections du CNU, *voir notre analyse*) avec le « rapport d'activité ».
- Les questions de la répartition par disciplines et de l'égalité professionnelle Femme / Homme restent problématique, car le cadrage national reste flou (malgré le bilan annuel prévu)...
- Les LDG locales, l'absence de jury de concours, l'absence de nécessité de qualification, l'intervention du CAc, la décision du président... continuent d'affaiblir l'instance nationale élue (CNU) et de renforcer le localisme et les risques de dérives.
 - À noter : les LDG issues de la loi de « transformation de la fonction publique » remplacent les CAP et suppriment le passage des promotions devant les représentants du personnel (pour presque tous les corps de la fonction publique, dont les BIATSS).
- Cette voie « temporaire » pourrait bien devenir pérenne (cf. *rapport Blaise du 19 avril 2021*) et créer ainsi une voie hiérarchique (liste d'aptitude) de promotion interne au détriment de la voie normale (recrutement par concours).
- Les règles de classements sont plus favorables que pour les concours. Résultat : un MCF qui passe PU par promotion interne serait mieux classé que s'il obtenait le concours : absurde !

■ Repyramidage EC : avis des instances et votes

▪ CT-U du 11 juin 2021 :

Vote sur le décret de repyramidage des EC : 1 pour (UNSA), 8 contre (FSU, CFDT), 1 abstention (CGT).

▪ CT-MESR du 21 juin 2021 :

Vote sur le décret de repyramidage des EC : 5 pour (SNPTES, UNSA), 6 contre (CFDT, FSU, SUD), 4 abstentions (CGT, FO).

Vote unanime d'un avis sur le projet de décret « repyramidage des EC » au CT-MESR du 21 juin 2021. Cet avis dénonce le fait que le repyramidage permette un reclassement plus favorable que le concours et demande que les modalités de classement les plus favorables soient appliquées, quelle que soit la voie de recrutement.

6. Repyramidage des ITRF

Un décret modifiant le décret statutaire et deux arrêtés fixant les modalités de sélection et le contingentement sont prévus.

Les projets de textes ont été présentés pour concertation en juillet 2020. La CGT avait porté ses revendications. Mais, à ce jour (janvier 2022), aucun texte n'est passé en instance.

Le MESR déclare vouloir attendre la fusion des grades d'ingénieur de recherche (IGR ITRF et IR IT). Cette fusion des grades IGR2 et IGR1 est une revendication CGT de longue date et pourrait survenir début 2022. Mais cela ne justifie pas de retarder la mise en place du repyramidage ITRF, l'une des rares mesures à être vraiment positive dans la LPR. La CGT revendique la mise en place immédiate du repyramidage ITRF et des actions (communication auprès des agents, rétro-activité de la fusion des grades) afin que la promotion IGE -> IGR améliore réellement la carrière des promus.



■ Repyramidage ITRF : liens

Décret « relatif aux modalités exceptionnelles de recrutement dans les corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation relevant du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 »

Arrêté « fixant les modalités de sélection professionnelle précédant l'inscription des ingénieurs d'études, assistants ingénieurs et techniciens de recherche et de formation sur la liste d'aptitude pour l'accès aux corps des ingénieurs de recherche, ingénieurs d'études et assistants ingénieurs relevant du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 ».

Arrêté « fixant le contingentement au titre des années 2022 à 2026 des recrutements complémentaires par voie d'inscription sur une liste d'aptitude pour l'accès aux corps des ingénieurs de recherche, ingénieurs d'études et assistants ingénieurs relevant du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 »

Instances concernées : le CT-MESR n'a pas encore été consulté.

Texte : pas encore publié.

■ Repyramidage ITRF : contenu

Ce repyramidage est l'application de l'accord du 12 octobre 2020 sur le protocole LPR et vise à un rattrapage de la répartition des corps du statut des ITRF sur celui des ITA des EPST. En effet, dans les UMR (Unité Mixte de recherche), les personnels ITRF sont très sensiblement moins gradés que les ITA.

Il s'agit donc d'augmenter les possibilités de promotion des personnels ITRF (avancement de corps, cf. tableau de requalifications prévu par corps) pour les agents affectés dans des établissements d'enseignement supérieur et de recherche qui « concourent au développement de la recherche ou les emplois scientifiques d'appui à l'enseignement supérieur et à la recherche » donc potentiellement toutes les BAP (si le service est en lien avec la recherche) ou des emplois des BAP A, B, C et D dans des fonctions d'appui à l'enseignement. Ces promotions viennent s'ajouter au volume annuel et seront organisées par une filière particulière (une liste d'aptitude précédée d'une sélection professionnelle, après avis d'un comité de sélection, cf. ci-dessous).

Sur cinq ans, il y aura 100 possibilités de promotions pour passer IGR, 600 pour passer IGE, 1450 pour passer ASI, 2500 pour passer Technicien (de 2022 à 2026). Selon ce projet, ces possibilités s'ajouteront aux autres promotions, et ces « emplois » seront pris en compte pour calculer les possibilités de promotion des listes d'aptitude normales.

Qui pourra postuler ? Les personnels sur des emplois qui « concourent au développement de la recherche » ; cette condition sera évaluée au sens large.

Qui va payer ? Cette requalification va s'accompagner de dotations ministérielles supplémentaires pour l'établissement à hauteur de la différence entre l'emploi de départ et l'emploi requalifié.

Les modalités de sélection professionnelle

Pour chaque candidat, le chef d'établissement constitue un dossier comprenant : une appréciation motivée et circonstanciée sur sa manière de servir, sur la nature de l'emploi qu'il occupe, sur sa contribution ou son appui au développement de la recherche dans le cadre de la politique scientifique de l'établissement, sur ses aptitudes à exercer les fonctions du corps auquel il postule. Il y joint les éléments rédigés par le candidat, à savoir :

1. Un curriculum vitae ;
2. Une lettre de motivation ;
3. Un rapport présentant une réalisation professionnelle de son choix mettant en valeur son concours ou son appui au développement de la recherche.
En cas de candidatures multiples, le président, directeur ou responsable de l'établissement d'enseignement supérieur classe les candidats par ordre de priorité. Tous les agents ITRF peuvent postuler.

La sélection comprend :

1. Un examen par un comité ad hoc du dossier de chaque candidat ;
2. Une audition par le comité ad hoc de ceux des candidats dont les mérites sont jugés satisfaisants à l'issue de cet examen.
Le comité de sélection est national, respecte la parité : il est composé d'un représentant de la ministre et d'experts métiers. Un membre du comité ne doit pas évaluer le dossier d'un agent dont il est le n+1.
À l'issue de l'entretien, le comité de sélection établit, par ordre alphabétique, la liste des candidats susceptibles d'être inscrits sur la liste d'aptitude prévue aux articles 1, 2 et 3 du décret susvisé. Puis le ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche établit, par ordre de mérite, la liste d'aptitude.

■ Repyramidage ITRF : analyse CGT

Ce repyramidage répond partiellement à une revendication ancienne de la CGT de revaloriser la carrière des ITRF en augmentant les possibilités de promotions très largement insuffisantes.

La procédure retenue est un compromis entre les exigences de la CPU (garder la main sur les postes éligibles et donc in fine sur les agents



finaleme nt promu s), ceux du ministère (répondre aux besoins de requalifications des établissements) et les propositions des organisations syndicales.

La CGT a défendu les principes suivants :

- laisser au maximum d'agents la possibilité de postuler à ces promotions en réduisant la contrainte sur la participation à l'effort de recherche ;
- de mettre en place un examen professionnel national avec un jury indépendant afin de ne pas permettre aux chefs d'établissement de choisir eux-mêmes les promus ;
- de garantir aux établissements la masse salariale supplémentaire liée aux promotions.

Elle a été partiellement entendue, même si la procédure finalement retenue n'est pas pleinement satisfaisante. Ainsi, ce ne sont pas les chefs d'établissements qui établissent la liste des postes éligibles. De la même façon, même si on parle de « liste d'aptitude », il s'agit bien d'un examen professionnel (dossier et oral), avec un jury indépendant (mais pas souverain).

Par contre, en amont, l'établissement maintient un classement avant de remonter les dossiers (sans qu'on sache à quoi sert ce classement). Et en aval, et puisqu'il s'agit de liste d'aptitude, c'est bien la ministre qui garde la main pour la décision finale. Mais il lui sera difficile d'aller contre les propositions du comité de sélection.

Nos propositions CGT :

- augmenter de façon pérenne les possibilités de promotions de corps et de grades ;
- élargir le recours à l'examen professionnel national ;
- mieux respecter l'engagement PPCR de deux grades sur une carrière complète (en garantissant le passage au grade supérieur après au plus tard quinze ans de carrière).

■ Repyramidage ITRF : avis des instances et votes

Instances pas encore réunies (janvier 2022).

7. Reclassement des Maîtres de conférences

■ Reclassement MCF : liens

EC (MCF) : Décret « *modifiant le décret n° 2009-462 du 23 avril 2009 relatif aux règles de classement des personnes nommées dans les corps d'enseignants-chercheurs des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur* ».

Il y a également un décret pour les chercheurs (CR) : Décret « *modifiant le décret n°83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques* ».

Instances concernées : [CT-MESR du 16 juin 2021](#) (pour information) et [CT-U du 8 juillet 2021](#).

Texte : pas encore publié (janvier 2022).

■ Reclassement MCF : contenu

Avec ces décrets, les conditions de reclassement pour les enseignant·es-chercheur·ses (EC) et les chercheur·ses (Ch) sont alignées et légèrement améliorées. Ces corps (MCF et CR) bénéficieront dorénavant :

- d'un an de bonification d'ancienneté pour la préparation de la thèse (nouveau té pour les EC),
- de la prise en compte pour 3 ans des thèses CIFRE (nouveau té pour les Ch),
- de la possibilité de cumuler les reclassements (nouveau té pour les Ch),
- et la reprise intégrale des post-docs après la thèse (MCF : post-docs publics et privés sans limitation de durée ; CR : post-docs publics repris à 100 % –et extension possible pour les post-docs privés si le ministère le décide).

Le reclassement prend effet au 1er janvier 2021.

Un biseautage est prévu pour les MCF et CR qui sont recrutés depuis peu de temps (y compris les stagiaires à la publication du décret (fin 2021)). Pour les personnels en poste, l'ensemble de la carrière est prise en compte au maximum pour 1 an jusqu'à la publication du décret (autrement dit, les services accomplis par un collègue entre son recrutement et la publication du décret comptent pour 1 an au maximum). Cela peut donc potentiellement concerner des collègues qui sont MCF depuis plusieurs années (s'ils ont fait de nombreux post-doc), mais sans doute pas ceux qui sont dans la carrière depuis longtemps.

Pour les MCF et CR qui vont arriver ou qui viennent d'arriver, c'est important de gagner quelques années dans le déroulement de carrière...

Les collègues ont 9 mois pour faire la demande après la publication du décret. Après, ce sera trop tard.

Il est important de faire la demande auprès de son établissement (quand le décret sera publié), afin d'avoir une proposition de reclassement (qu'il sera possible de refuser si elle n'est pas plus favorable). Une calculatrice devrait être disponible sur le site Galaxie pour faire des simulations.



■ Reclassement MCF : éléments d'analyse CGT

La FERC CGT note positivement ces avancées pour les nouveaux MCF et CR. Toutefois, elle n'oublie pas qu'elles sont introduites dans le cadre de la LPR, qui précarise les financements de la recherche et attaque les statuts des personnels.

Elle note également que cette mesure contribue à l'écrasement de la grille des enseignant-es-chercheur-ses et des chercheur-ses (car elle supprime de fait les premiers échelons, sans ajouter d'échelons dans le haut de grilles) : la carrière des EC et Ch part d'un peu moins bas, mais est bloquée plus rapidement. De plus, elle ne touche que les personnels qui vont entrer ou viennent juste d'entrer dans la carrière, laissant de côté l'immense majorité des collègues en poste.

Elle note enfin que cette mesure accompagne l'éloignement du recrutement du début de thèse (post-docs de plus en plus nombreux, nouveaux CDI de mission... avec l'espoir d'être titularisés un jour).

Cette mesure ne suffit même pas à répondre aux annonces de la ministre (cf. la promesse que le début de carrière des EC et chercheurs commence à 2xSMIC) : il faut une mesure indemnitaire spécifique (cf. 10. «2xSMIC»).

Nous réclamons le recrutement au plus près de la thèse, donc l'ouverture massive de postes, la revalorisation des grilles, et bien entendu, l'augmentation du point d'indice pour rattraper la perte du pouvoir d'achat (-18% depuis l'an 2000). Ces mesures de reclassement liées à la LPR sont bien éloignées de ces revendications.

■ Reclassement MCF : avis des instances et votes

■ CT-MESR du 16 juin 2021 :

Vote sur le décret de reclassement des personnels Chercheurs et enseignant-es-chercheur-ses : 8 pour (SNPTES, CFDT, UNSA), 0 contre, 7 abstentions (CGT, FSU, FO, SUD).

■ CT-U du 8 juillet 2021 :

Vote sur le décret reclassement des personnels EC : 8 Pour (FSU, CFDT, UNSA), 2 abstentions (CGT, SUD).

8. Éméritat

■ Éméritat : liens

EC : Décret « *modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences* ».

Il y a également un décret pour les chercheur-ses (DR) : Décret « *modifiant le décret n°83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques* ».

Instances concernées : CT-MESR du 1er juin 2021 et CT-U du 3 juin 2021.

Textes publiés au journal officiel : JORF n° 0255 du 31 octobre 2021.

■ Éméritat : contenu

Ces projets de décret concernant l'éméritat découlent de l'article 14 de la LPR. Cet article permet, entre autres, de reculer jusqu'à 73 ans l'âge de départ à la retraite des professeurs au Collège de France, et de retarder le départ en retraite des EC et chercheurs, qui sont détenteurs d'un projet de recherche, jusqu'à l'achèvement de ce projet (durée maximale = 5 ans). Voir article L952-10 du Code de l'Éducation.

L'article 14 de la LPR dit également : « L'éméritat est le titre qui permet à [un PU ou un DR] admis à la retraite de continuer à apporter un concours aux missions » de l'ESR, « à titre accessoire et gracieux. » Les PU et DR émérites « ne peuvent être électeurs et éligibles aux élections de l'établissement et ne peuvent être soumis à aucun lien de subordination, ni assumer aucune fonction de direction, ni disposer d'aucune autorité ni délégation de gestion sur les moyens humains, matériels et financiers de l'établissement. Les conditions de la présence du professeur émérite au sein de l'établissement sont fixées par une convention de collaborateur bénévole. »

Les émérites sont « *assimilés aux fonctionnaires et agents publics pour l'application des dispositions du code de la propriété intellectuelle* ».

La durée et les conditions de l'éméritat sont fixées par les projets de décret.

Les décrets statutaires (décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983, DR : art. 57-1 et 57-2 ; et décret n° 84-431 du 6 juin 1984, EC : art. 40-1-1 et 58) sont donc modifiés en ce sens. L'éméritat, auquel il n'est pas fait mention dans la LPR, reste possible pour les MCF en vertu du décret 84-431 (modifié).

■ Conditions et droits :

Pour les MCF, la HDR n'est plus requise pour obtenir l'éméritat. Il est précisé que les MCF HDR et les PU peuvent « *participer aux jurys de thèse ou d'habilitation et à diriger des séminaires* », et peuvent « *poursuivre, jusqu'à leur terme, les directions de thèse acceptées avant leur*



départ à la retraite » (dispositions à vérifier dans le texte publié pour les MCF).

Les MCF émérites ne peuvent être « *électeurs et éligibles* », ni « *être soumis à aucun lien de subordination, ni assumer aucune fonction de direction, ni disposer d'aucune autorité ni délégation de gestion sur les moyens humains, matériels et financiers de l'établissement* ».

■ Durée :

La durée de l'éméritat reste fixée par l'établissement sur proposition de la commission recherche du Conseil académique. Dorénavant, elle est de 5 ans maximum, renouvelable deux fois.

De plus, les lauréats de certaines distinctions scientifiques obtiennent l'éméritat sans condition et sans limitation de durée.

■ Conventions :

Une « *convention de collaborateur bénévole* » doit être signée entre l'émérite et la direction de l'établissement. La convention « *prévoit les modalités de sa résiliation* » et, pour les EC, « *les modalités de règlement des frais occasionnés par leurs déplacements* ».

■ Éméritat : éléments d'analyse CGT

Si la FERC CGT note positivement les éléments de cadrage national et de clarification de la position de l'émérite (notamment pour les EC), elle s'oppose en revanche à :

- la durée excessive de l'éméritat : il peut durer jusqu'à 15 ans (5 ans renouvelable 2 fois), ce qui permet d'arriver à $67 + 15 = 82$ ans : c'est trop !
 - Cela va dans le même sens que les dispositions de la LPR qui permettent de repousser l'âge de départ en retraite de certains EC et Chercheur-ses.
- l'éméritat automatique et sans limite de durée pour les DR lauréats de certaines distinctions scientifiques (une mesure similaire existe déjà pour les PU).

La FERC CGT a défendu le fait de pouvoir suspendre ou arrêter un éméritat pour un EC ou un DR ne respectant pas les obligations déontologiques (de type violences sexistes et sexuelles par exemple).

La FERC CGT réclame l'ouverture massive de postes de fonctionnaires (EC notamment) et s'oppose à ce qui tend à repousser l'âge de départ à la retraite. Elle reste opposée en particulier à l'allongement et à l'automatisme de l'éméritat.

■ Éméritat : avis des instances et votes

■ CT-MESR du 1er juin 2021 :

Vote sur le décret éméritat des personnels chercheurs et enseignant-es-chercheur-ses : Pour 0. Contre : 11 (SNPTES, CGT, FSU, UNSA, SUD). Abstention : 4 (CFDT, FO).

■ CT-U du 3 juin 2021 :

Vote sur le décret éméritat des personnels enseignant-es-chercheur-ses : 5 contre et 5 abstentions (dont CGT FERC Sup).

9. Préciput

■ Préciput : liens

Décret n° 2021-1628 du 11 décembre 2021 « relatif à la répartition d'un préciput entre les établissements participant au service public de la recherche lauréats d'un appel à projets financé par l'Agence nationale de la recherche ».

Décret pris en application de l'article L. 329-5 du code de la recherche créé par la LPR (art. 21).

Texte publié au Journal officiel : JORF n°0289 du 12 décembre 2021.

■ Préciput : contenu

Une partie des financements des projets ANR est attribuée aux établissements. Cela concerne les projets obtenus suite à appel à projet. Le montant est nommé « préciput ». Les « associations ou fondations reconnues d'utilité publique ayant pour activité principale la recherche publique » peuvent en bénéficier.

Le décret précise les différentes parts du préciput : parts gestionnaire, laboratoire, hébergeur et site.



10. Rémunération des EC : indemnité « 2xSMIC »

■ Indemnité « 2xSMIC » : liens

Décret n° 2021-1617 du 9 décembre 2021 « portant création d'une indemnité différentielle en faveur de certains personnels enseignants et chercheurs de l'enseignement supérieur et de la recherche ».

Texte publié au Journal officiel : JORF n°288 du 11 décembre 2021.

■ Indemnité « 2xSMIC » : contenu

Les personnels concernés sont les maîtres de conférence universitaires (MCF) et assimilés (astronomes adjoints, physiciens adjoints, MCF de l'EHESS, de l'École pratique des hautes études, de l'École nationale des chartes, de l'École française d'Extrême-Orient, du Muséum national d'histoire naturelle). Les chargés de recherche sont également concernés.

Ces personnels touchent dorénavant une indemnité dite « différentielle ». Elle n'est pas soumise à retenue pour pension (prélèvement pour les retraites).

Le montant de l'indemnité est la différence entre 2xSMIC annuels et la rémunération annuelle brute. Elle est versée annuellement, sur la paie de février (sauf en 2021, où elle sera versée en mars). Pour les EC qui n'ont pas travaillé toute l'année, une proratisation est faite.

En fév. 2022 : 2xSMIC = 38474 euros brut annuel (3206 euros brut mensuel, SMIC basé sur 1607 heures par an).

La rémunération annuelle brute comprend le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, toutes les primes et indemnités, à l'exception de :

- Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- Les indemnités pour enseignements complémentaires ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
- Les primes et indemnités liées à l'organisation du travail.

■ Indemnité « 2xSMIC » : éléments d'analyse CGT

Des primes seront versées individuellement chaque année à certains EC : le montant compense la différence entre le salaire brut (comprenant primes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement (SFP), hors heures complémentaires) et le montant de 2xSMIC. Le ministère reconnaît enfin la très faible rémunération des EC, en regard de leurs qualifications (début de grille à 1,40xSMIC pour un bac+8).

Mais c'est tout sauf satisfaisant : d'une part, les modalités de calcul vont limiter le nombre de bénéficiaires ; ils ne la toucheront que tardivement (après chaque année de travail réalisé). D'autre part, ce dispositif va de fait arrêter le déroulement de carrière pour les jeunes EC pendant quelques années, et créer des disparités entre celles et ceux qui vont en bénéficier et la majorité des collègues. Mais enfin et surtout, pourquoi mettre en place une telle usine à gaz, alors qu'il aurait été plus simple et plus juste d'augmenter le point d'indice et de revaloriser l'ensemble de la grille ?



Annexe A1) « CDI de projet ou d'opération de recherche » dans le privé

■ CDI de projet de recherche (privé) : liens

Décret n° 2021-1299 du 5 octobre 2021 « relatif au contrat de projet ou d'opération de recherche prévu par l'article L. 431-4 du code de la recherche ». Ce pseudo-CDI est issu de l'article 10 de la LPR.

Instances concernées : CT-MESR du 5 juillet 2021 (pour information).

Texte publié au journal officiel : JORF n°0234 du 7 octobre 2021

■ CDI de projet (privé) : contenu

Ces pseudo CDI de droit privé s'appliquent aux personnels des EPIC (ADEME, CEA, IFPEN, ONERA...) et des fondations reconnues d'utilité publique ayant pour activité principale la recherche (listées en annexe : Institut Curie, Institut Pasteur de Paris, Institut Pasteur de Lille, Fondation Jean Dausset, centre d'étude du polymorphisme humain (CEPH)).

Ils reprennent les dispositions des « CDI de chantier » du privé dans le cadre de la recherche.

Ils reprennent en partie le contenu des « CDI de mission scientifique » de droit public. Quelques différences notables liées au code du travail :

- La durée prévisible doit être supérieure à 18 mois (durée du CDD « normal ») au lieu de 6 ans dans le public.
- Il ne peut y avoir plus de 10 % de tels contrats par rapport à l'effectif global.
- Les salariés bénéficient de la rémunération conventionnelle minimale, majorée de 5 % (liés à la précarité du CDI).
- À la fin du contrat, l'employeur doit proposer une formation et l'informer pendant 6 mois après la rupture du contrat de tout emploi « disponible » et « compatible avec ses compétences ».
- En fin de contrat, le salarié touche une indemnité dans tous les cas, et qui est majorée si l'opération ne peut se réaliser.
- ...

■ CDI de projet (privé) : éléments d'analyse CGT FERC Sup

Le « contrat de projet ou d'opération de recherche » dans le privé (pseudo CDI) et le contrat post-doctoral de droit privé (CDD) constituent une remise en cause profonde et inacceptable du CDI comme forme normale de contrat dans le privé. L'unique but est de continuer à « flexibiliser » le droit du travail. Ces « innovations » ne répondent en rien ni aux besoins d'investissement dans la recherche privée ou semi-publique, ni à la nécessaire résorption de la précarité des jeunes chercheurs par l'embauche massive sous statut (fonctionnaire dans le public et CDI dans le privé) et au plus près de la thèse.

La FERC CGT est frontalement opposée à ces nouveaux types de contrats.

La CGT s'y est également opposée dans d'autres instances du privé.

■ CDI de projet (privé) : avis des instances et votes

▪ CT-MESR du 5 juillet 2021 :

Avis du CT-MESR présenté par la CGT se concluant par : « Le CT-MESR se prononce contre ce nouveau contrat à durée indéterminée « de projet ou d'opération de recherche » de droit privé. » : voté à l'unanimité.



Annexe A2) CDD doctoral et post-doctoral dans le privé

■ CDD doctoral et post-doctoral (privé) : liens

Décret n° 2021-1232 du 25 septembre 2021 « relatif au contrat post-doctoral de droit privé prévu à l'article L. 431-5 du code de la recherche », créé par l'article 7 de la LPR.

Décret n° 2021-1233 du 25 septembre 2021 « relatif au contrat doctoral de droit privé prévu par l'article L. 412-3 du code de la recherche », créé par l'article 6 de la LPR.

Instances concernées : CT-MESR du 5 juillet 2021 (pour information).

Textes publiés au journal officiel : JORF n°0225 du 26 septembre 2021.

■ CDD post-doctoral (privé) : contenu

Un post-doc de droit privé peut être conclu pour une durée de 1 à 4 ans. Il est renouvelable 2 fois sans dépasser 4 ans. Il peut être conclu « sans terme précis », pour une durée minimale et dans ce cas le contrat s'arrête quand l'objet du contrat est réalisé.

Un post-doc ne peut être conclu que dans les 3 années après la soutenance de thèse.

Le champ d'application est très large. Les CDD post-doctoraux peuvent être conclus par :

1. les entreprises de droit privé ayant une activité de recherche et développement (R&D) ;
2. les établissements publics de recherche à caractère industriel et commercial (EPIC) ;
3. les fondations reconnues d'utilité publique ayant pour activité principale la recherche publique (FRUP) ;
4. les établissements d'enseignement supérieur privés à but non lucratif concourant aux missions de service public de l'ESR (EESPIG).

L'annexe du décret n° 2021-1232 liste les EPIC, les fondations et les établissements privés concernés (dont un bon nombre est confessionnel, principalement catholique).

■ CDD post-doctoral (privé) : analyse

Voir avis ci-dessous et l'annexe A1 sur le « CDI de projet de recherche » de droit privé.

La durée maximale d'un CDD « normal » est de 18 mois dans le privé. Ce type de CDD (durée 1 à 4 ans, voire durée minimale et fin de contrat avec la fin de la « mission ») constitue une nouvelle forme de précarité, il contribue à mettre en cause le CDI, qui est et doit rester la norme de contrat dans le droit du travail.

Concernant les atteintes à la laïcité, voir l'intervention CGT du CNESER du 6 juillet 2021 sur « laïcité et valeurs de la République ».

Ce contrat post-doctoral ne règle en rien les questions de précarité pour les jeunes chercheuses et chercheurs. En effet, d'une part rien n'empêche les entreprises de continuer à utiliser des CDD « normaux », ou des « CDI de projets ou d'opération de recherche » qui sont créés... Enfin et surtout, la précarité des jeunes chercheuses et chercheurs ne pourra être résorbée tant que le nombre de postes sous statut sera aussi bas, alors que les besoins sont énormes.

■ CDD post-doctoral (privé) : avis des instances et votes

■ CT-MESR du 5 juillet 2021 :

Avis du CT-MESR présenté par la CGT se concluant par : « Le CT-MESR réclame le recrutement sous statut (fonctionnaire dans le public et CDI dans le privé) au plus près de la thèse. Le CT-MESR s'oppose à ce projet de « contrat post-doctoral » dans le privé. » : adopté : 11 Pour (SNPTES, CGT, FSU, FO, SUD), 0 Contre, 4 Abstentions (CFDT, UNSA).