

## Note d'information aux adhérents suite à la réunion du 12 janvier sur la transposition de PPCR dans l'ESR

Une réunion de présentation de la transposition de PPCR aux corps de catégorie A de l'enseignement supérieur et de la recherche a eu lieu jeudi 12 janvier 2017, en présence de la ministre Najat Vallaud-Belkacem et du secrétaire d'État Thierry Mandon.

Le ministère, comme il l'avait fait pour les corps de l'Education Nationale, avait choisi ses interlocuteurs, discutant à part et préalablement avec les « signataires » (UNSA, CFTD, FSU) et le SNPTES, ce à quoi FO s'est toujours opposé, qui plus est alors qu'il n'y a eu aucun protocole signé. Cela n'a pas été notre cas, ni celui de la CGT ou de SUD. Nous avons reçu les documents la veille au soir (21h03) et notre déclaration lors de cette réunion ne contient donc aucune analyse sur cette transposition.

Comme indiqué dans cette déclaration, « *Force Ouvrière ne peut que déplorer le fait que le ministère ait choisi de faire une présentation de décisions déjà prises et non d'ouvrir des discussions* » :

<http://snpreesfo.fr/index.php/2013-09-27-14-51-06/actualites/418-communique-snprees-fo-et-supautonome-fo-du-12-janvier-2017>

Il y a la méthode, inacceptable, et il y a le fond.

Le cadre d'ensemble du « non-protocole » PPCR, dont l'application a été décidée par le Premier ministre M.Valls, bien qu'il ne soit pas majoritaire (règle fixée par le gouvernement) est bien celui de l'austérité et des attaques contre le statut.

Pour rappel le point d'indice est bloqué depuis 2010 (une revalorisation de 1,2% lachée sous la pression au moment du combat contre la loi travail aura lieu d'ici février 2017), mais depuis 2010 l'inflation dépasse 6%.

La retenue pour pension civile passera à 11,1% du brut d'ici 2020 (elle était de 7,5% en 2010) : concrètement les salaires nets n'ont cessé de baisser depuis 2010.

Pour rétablir le pouvoir d'achat nous revendiquons 8% d'augmentation du point d'indice et 50 points pour tous : PPCR en est loin, très loin.

De plus le dispositif, étalé jusqu'en 2020 -s'il est appliqué par le prochain gouvernement- servira inévitablement de justification pour la poursuite du blocage du point d'indice.

Ajoutons encore que la « promesse », mise en avant par certains pour justifier un appui au dispositif PPCR, d'une carrière complète sur deux grades pour tous, ne repose sur aucun cadre juridique inscrit dans les statuts : Rappelons que le taux de promotions est fixé budgétairement par le gouvernement.

C'est ce que nous avons indiqué dans notre déclaration le 12 janvier : « *PPCR, déjà en application pour les personnels de catégorie B et depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour les personnels de catégorie C, ne répond en rien aux attentes des personnels, les rattrapages minimes étant en grande partie payés par la fin des échelons accélérés. Les pertes de pouvoir d'achats liées à la chute de la valeur du point d'indice et à l'augmentation des prélèvements pour les retraites ne sont en aucun cas rattrapés et nous condamnons l'introduction, pour les corps de catégorie A, de grades fonctionnels accessibles à une minorité de personnels. De plus, pour les enseignants de statut premier et second degrés, PPCR signifie une attaque contre leur statut avec l'introduction d'une évaluation fondée sur des entretiens* ».

### Les principales mesures de transposition dans l'ESR

Il faut maintenant étudier les mesures de transposition de PPCR pour les personnels de catégorie A de l'ESR. Pour vous faire votre propre opinion, celles-ci sont détaillées dans le dossier de presse ministériel, particulièrement dans les annexes à partir de la page 35. il est disponible ici :

Pour tous les corps, il y a la mesure générale de transfert primes/points qui consiste pour la catégorie A, à augmenter l'indice de 9 points en deux étapes (4 points au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et 5 points au 1<sup>er</sup> janvier 2018) et à retirer l'équivalent soit 42,21 € mensuel, ce qui est très loin de la moyenne des primes perçues. Cette mesure rapporte très peu pour la retraite, surtout comparée aux effets négatifs des différentes réformes (passage à 42 annuités, décote, etc.).

Elle a en outre l'inconvénient d'ôter le droit à la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) puisque ce droit est basé sur le traitement indiciaire.

L'autre mesure générale est la disparition des échelons accélérés à partir de 2017.

Les mesures particulières concernent 105 000 personnels, répartis dans les filières ITRF, ITA, bibliothèques, enseignants-chercheurs, chercheurs. L'application de ces mesures particulières s'étalent de septembre 2017 à 2020.

## **Ingénieurs ITRF et ITA**

### **Assistants ingénieurs**

Les mesures pour les ASI s'accompagnent pour les techniciens d'une augmentation limitée sur 3 ans (2018 à 2020) des possibilités de promotion au choix dans le corps des assistants ingénieurs.

Fusion des deux premiers échelons en septembre 2017 et création d'un échelon terminal en sommet de grille en janvier 2019 à l'IM 627, ce qui, en enlevant le transfert primes/points, fait 14 points en plus pour le sommet de grille.

Il y aura augmentation des possibilités de promotion par liste d'aptitude dans le corps des ingénieurs d'étude en portant le contingent d'1/5 à un tiers des entrées dans le corps.

### **Ingénieurs d'étude**

Le corps est restructuré en deux grades à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2017 : une classe normale qui remplace la 2<sup>ème</sup> classe et une hors-classe issue de la fusion de la 1<sup>ère</sup> classe et de la hors-classe actuelle.

La classe normale aura un 14<sup>ème</sup> échelon supplémentaire à l'IM 673 qui donne un gain de 45 points pour l'indice sommital du grade.

Il sera créé un échelon sommital à la hors classe en 2020 qui permettra au corps d'aller jusqu'à l'indice majoré 821 soit +29 points (en tenant compte du transfert primes-points).

Contrairement à ce qu'affirme la présentation ministérielle, la nouvelle structure n'est pas à parité avec celle des attachés qui peuvent terminer à la HeA.

Il y aura augmentation des possibilités de promotion par liste d'aptitude dans le corps des ingénieurs de recherche en portant le contingent d'1/6 à 1/5 des entrées dans le corps.

### **Ingénieurs de recherche**

Pour la 2<sup>ème</sup> classe, l'indice à l'échelon sommital gagne 13 points hors transfert primes/points et pour la 1<sup>ère</sup> classe, zéro.

Création d'un échelon spécial contingenté en sommet de la hors classe le 1<sup>er</sup> septembre 2017 qui donne accès à la hors échelle lettre B, pour l'essentiel sur la base d'emplois fonctionnels.

Création d'une voie d'avancement au choix à la hors-classe réservée à ceux ayant atteint le dernier échelon de la 1<sup>ère</sup> classe. L'accès par sélection professionnelle représentera 70 % des avancements. Augmentation de près d'un tiers des possibilités d'accès à la hors classe.

Pour la filière ITRF, augmentation des ratios pour l'accès la 1<sup>ère</sup> classe.

## **Personnels des Bibliothèques**

### **Bibliothécaires**

Ce corps bénéficie de la création d'un 2<sup>ème</sup> grade à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2017, une hors classe qui sera peuplé petit à petit par les promotions. L'ajout d'un échelon sommital en hors classe en 2020 permettra d'atteindre l'IM 821.

Contrairement à ce qu'affirme la présentation ministérielle, la nouvelle structure n'est pas à parité avec celle des attachés qui peuvent terminer à la HeA.

## **Conservateurs**

Il y aura une amélioration pour la 1ère année des élèves stagiaires. Pour le reste, c'est un vrai déclassement du corps qui se rapproche des corps A-type par un écrasement de la fin de carrière de la hors-classe qui n'aura pas de débouché en HeB.

Il n'y a rien pour les conservateurs généraux hormis les mesures générales.

## **Analyse pour les ingénieurs ITRF et ITA et les personnels des bibliothèques**

C'est une occasion manquée d'intégrer les assistants ingénieurs dans le corps des IGE : notre revendication demeure. L'augmentation des taux de promotion ne compense pas le maintien des multiples inconvénients du maintien de ce corps. Le déroulement d'une carrière sur au minimum deux grades n'est toujours pas garanti pour les ingénieurs d'étude dans le nouveau dispositif vu les taux de promotion et la parité avec le corps des attachés n'est pas respectée.

Pour les ingénieurs de recherche, l'amélioration des ratios pour la 1ère classe des ITRF ne garanti pas une carrière sur au minimum deux grades, encore moins sur trois grades malgré l'amélioration apportée par la nouvelle voie au choix. La création d'un échelon spécial, forme de grade fonctionnel déguisé, privilégie l'approche emploi contre la fonction publique de carrière.

Enfin à terme, pour le plus grand nombre, l'écart entre les carrières d'ingénieur d'étude et d'ingénieur de recherche se réduit puisqu'un ingénieur de recherche 1ère classe sera à peine au dessus d'un ingénieur d'étude hors classe (ne parlons pas d'un IGR2 qui sera nettement au dessous).

Concernant la filière bibliothèque, ce phénomène d'écrasement et de rapprochement des corps est encore plus marqué au détriment des conservateurs et des conservateurs généraux.

Toutes ces mesures n'amènent rien dans l'immédiat et globalement les carrières dans chaque grade sont plus longues.

## **Enseignants-chercheurs**

### **Maîtres de conférence & professeurs des universités**

Mesure limitée et en trompe l'oeil en début de carrière, les premiers grades étant très peu peuplés. La mesure la plus importante, la création d'un échelon "exceptionnel" en hors échelle B le 1<sup>er</sup> septembre 2017. Cet échelon, contingenté, dont les « conditions d'accès cibleront les enseignants-chercheurs particulièrement investis dans leurs mission d'enseignement ».

Le contingent pour cet échelon exceptionnel sera de 10 % des effectifs du corps à l'issue d'une montée en charge sur 7 ans.

Ajout d'un 7ème échelon à la HeB pour les professeurs des universités de deuxième classe.

### **MCU-PH & PU-PH**

Même chose plus fusion des trois corps de MCU-PH en un seul. Fusion également des trois corps de PU-PH.

### **Analyse**

Les mesures salariales sont homéopathiques.

L'absence d'augmentation des indices sommitaux en 1ère classe et classe exceptionnelle du corps des professeurs d'université contribue à l'écrasement de l'échelle des rémunérations.

Les conditions d'accès à l'échelon exceptionnel sont fondées sur l'exercice de « fonctions particulières ». Elles constituent une attaque contre les statuts des maîtres de conférence, corps d'enseignants-chercheurs. S'agit-il de faire évoluer ce corps vers un corps d'enseignants ? C'est encore la logique du GRAF (grade fonctionnel) qui est à l'oeuvre et qu'il faut relier à la mise en place du suivi de carrière, tout cela renforçant le pouvoir des présidents dans le cadre de l'autonomie.

### **Chercheurs**

Chargés de recherche : Fusion au 1<sup>er</sup> septembre 2017 des grades de 2ème et de 1ère classe dans le grade classe normale culminant à l'IM 821. Les règles de reclassement dans le nouveau grade distingueront les chargés de recherche issus de chacun des deux grades actuels, afin d'éviter toute inversion de carrière.

Création d'une hors-classe pour les chargés de recherche culminant en HeA.

Ajout d'un 7ème échelon à la HeB pour les directeurs de recherche de deuxième classe.

## Analyse

La fusion des deux premiers grades et la création d'une hors-classe des chargés de recherche ne répond pas à notre revendication. Il est à craindre que la condition d'âge disparaisse à cet occasion et accentue la dérive dans le recrutement de plus en plus tard des chargés de recherche : les jeunes

chercheurs seront des jeunes chercheurs précaires.

Le recrutement direct dans le grade d'avancement (limité à 15%) entre en concurrence avec celui de directeur de recherche.

Notre revendication reste l'allongement de la grille des 1ère classe jusqu'à la HeB sans contingentement.

L'absence d'augmentation des indices sommitaux en 1ère classe et classe exceptionnelle du corps des directeurs de recherche contribue à l'écrasement de l'échelle des rémunérations.

## Conclusion

Les mesures de refontes des grilles indiciaires n'apportent rien dans l'immédiat : 52 M€ pour 2017 pour 105 000 agents, cela ferait 41€ mensuels bruts par agent, mais pour le net il faut intégrer l'augmentation de 0,35 % de la retenue pour pension au 1<sup>er</sup> janvier 2017, augmentations qui se poursuivront jusqu'à 2020.

Nous prenons acte de mesures positives pour certains corps ingénieurs et le corps des bibliothécaires mais qui ne produiront leurs effets que progressivement et dont l'application dépend en partie de mesures concrètes prises après le départ de l'actuel gouvernement.

La mesure de création d'un échelon spécial pour les maîtres de conf est une attaque frontale contre leur statut « d'enseignants-chercheurs ». Les autres mesures participent de l'écrasement de l'échelle des rémunérations, de l'allongement des carrières et de la remise en cause de la fonction publique de carrière.

De plus certaines mesures ne vont pas dans le sens du principe de parité entre les grilles indiciaires de même niveau de recrutement, en particulier avec le décrochage des ingénieurs d'étude par rapport aux certifiés et aux attachés. La non mise en extinction du corps des assistants ingénieurs par intégration dans le corps des ingénieurs d'étude est également une mauvaise nouvelle.

Au final les mesures sur les grilles indiciaires ne répondent pas aux attentes des personnels et aux revendications portées par FO.

De plus, PPCR comporte aussi un volet dit gestion des « RH » dont la réforme de l'évaluation pour les enseignants. Et les autres réformes statutaires en cours, suivi de carrière des enseignants-chercheurs et RIFSEEP pour les BIATSS et les ITA, bien que n'étant formellement pas dans PPCR, font partie de la logique PPCR.

Alors que les syndicats signataires de PPCR arrosent les agents de propagande se félicitant des mesures de transposition, la Commission Administrative du SNPREEES-FO, qui se réunit les 18 et 19 janvier, discutera d'un matériel informant les personnels de la réalité de PPCR et des réformes qui l'accompagnent, bien moins rose, document que nous discuterons également avec SupAutonome-FO. La CA discutera également de la manière dont nous nous inscrivons dans l'initiative du 1<sup>er</sup> février prise par FO, CGT et SUD dans l'Education Nationale contre la réforme de l'évaluation des enseignants.