



CTMESR du 10 juin 2021

En format mixte visio/présentiel

Pour Sud : Mikael et Janique, nous sommes en visio

Secrétariat : SNPTES

Un seul point à l'ODJ : **le projet de décret RIPEC**

Déclarations préalables

SNPTES : Évolution très positive. Car augmente la prime de base et offre plus de prime individuelle.

Responsabilité du SNPTES dans la LPR. Signature du protocole.

Protocole = avancée...

Dialogue social entre partenaires sociaux responsables.

Grande partie de leur revendications sont reprises.

Travail conjoint des CAc et du CNU pour distribuer la prime individuelle

Toutes les missions valorisées

Rôle des instances d'évaluation des établissements qui doivent reprendre leur rôle

ESAS (Enseignant-es du secondaire affecté-es dans le sup) oubliés

Déclaration liminaire SUD CGT FO

Non à la mise en place du RIPEC, le nouveau système de primes pour les enseignants-chercheurs et les chercheurs - Non au mépris des syndicats par le ministère

Dans le cadre de la LPR et du protocole d'accord sur les rémunérations et les carrières, le ministère prépare une réforme pour mettre en place un *régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs* (RIPEC) à destination des enseignants-chercheurs, des enseignantes-chercheuses, des chercheurs et des chercheuses, nouveau système de primes qui remplacerait l'essentiel des primes ou indemnités existantes à partir de l'an prochain.

Ce projet, dont on ne connaîtra pas la réalité des chiffres avant l'automne, veut mettre en place un régime similaire à celui qui a été mis en place pour les personnels techniques, administratifs et de bibliothèque des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, à savoir le RIFSEEP.

Le système repose sur l'instauration de trois composantes (ou blocs) : une indemnité de base liée au grade, une indemnité variable liée aux fonctions et une prime non automatique liée à « la qualité des activités et à l'engagement professionnel ». La deuxième composante, l'indemnité liée aux fonctions, est décidée par le chef d'établissement. Il s'agit d'individualiser, en transformant les primes actuelles en indemnités variables.

Enfin, concernant la troisième composante, la prime individuelle, elle remplace la PEDR en allant encore plus dans la logique de prime au mérite. Pour les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses, c'est un moyen d'imposer le suivi de carrière et d'affaiblir encore le rôle du CNU.

Alors que le traitement indiciaire continue d'être bloqué, ce projet participe de la politique d'individualisation de la rémunération du gouvernement par l'augmentation de la part variable, liée aux fonctions et au toujours

discutable « mérite », contre la logique de carrière, menaçant ainsi l'indépendance des enseignants-chercheurs, des enseignantes-chercheuses, des chercheurs et des chercheuses.

Par ailleurs, une décision du conseil d'État a confirmé que le ministère ne pouvait choisir les interlocuteurs syndicaux avec lesquels il discute sur les questions de rémunérations. Concernant cet important projet de réforme du régime indemnitaire, il n'était prévu au départ aucune réunion préparatoire avant son passage pour avis devant le comité technique le 7 juin. Ce projet ayant été envoyé aux organisations syndicales représentées au CTMESR dans la nuit du 30 au 31 mai, soit quelques minutes avant le délai réglementaire de communication des documents, cette situation a été dénoncée au CTMESR du 1er juin.

Lors de cette séance, le représentant du ministère a tout d'abord refusé de soumettre au vote un avis demandant que le comité technique soit repoussé et que les organisations syndicales représentatives soient convoquées pour négociation préalable. Une interruption de séance a alors été demandée par les représentants du personnel, à l'issue de laquelle ils ont unanimement demandé que le CTMESR du 7 juin soit reporté pour permettre des réunions de concertations et la rédaction d'éventuels amendements.

Sous la pression, le ministère a alors annoncé le report au 10 juin du CTMESR sur le RIPEC ainsi que la tenue d'une réunion de concertation sur le RIPEC le 3 juin.

Les organisations soussignées se félicitent de ce résultat mais ne peuvent que condamner la dérive de notre ministère qui ignore toute revendication venue des représentants des personnels et ne garde pour l'essentiel que la simple apparence formelle de dialogue dans ses relations avec les syndicats.

Les organisations soussignées alertent tout le personnel, dont les enseignants-chercheurs, enseignantes-chercheuses, chercheurs et chercheuses : cette volonté de passer en force est particulièrement dangereuse concernant ce projet de RIPEC.

Les organisations signataires demandent au ministère de renoncer à ce projet et d'ouvrir de réelles négociations sur les rémunérations.

Sgen-CFDT :

Message sur la sécurité sanitaire pour réunion à la DGRH.

Expertise sur la qualité de l'air: fenêtres qui s'ouvrent. Détecteurs de CO2 ?

Dispositifs spécifiques demandés => sont-ils respectés dans les convocations au MESRI ?

Continueront sinon à siéger à distance.

Déclaration sur le RIPEC : lié à l'accord LPR

Accord signé par le SGEN. Augmentation des enveloppes indemnitaires

Projet de décret d'aujourd'hui : revendications du SGEN : primes discriminantes pour les femmes ;
Transparence.

Priorité à donner à la part socle = augmentation très forte saluée ; passe de 39 à 63%

Part prime individuelle 38% doit être abaissée ; Nombre d'agents concernés doit être le plus élevé possible.

=> 90% sur un cycle

3ième revendication: Possibilité de choisir entre compensation indemnitaire et compensation en temps

=> pb augmentation de l'enveloppe de cours non réalisés=> fait peser des risques

OK pour des plafonds et dispositifs de régulation

Ne doit pas s'imposer aux collègues...

Devenir des référentiels des taches => les maintenir au moins transitoirement

Inquiétudes des collègues.

Objectifs de progrès fixés par la Ministre.

Espèrent une évolution du projet de décret.

Rappelle aussi leur accord sur la loi ORE...

Déclaration FSU

Calendrier surchargé des CT de juin + réunions de présentation des textes.

Réunion de présentation des textes qui sont nécessaires

Surcharge de travail pour la DGRH et les Rdp ; plus « fluctuance » des agendas => surcharge de travail pour tous (DGRH, représentants du personnel)

ESR dans une situation catastrophique :

Accueil à la rentrée de 30000 étudiants supplémentaires à moyens constants.

Travail dans l'urgence

Rappel recours gagné par CGT => occasion pour le ministère pour reprendre dialogue social avec toutes les OS

Passage en force du Ministère

FSU opposé au régime indemnitaire proposé et à l'individualisation

Rémunérations insuffisantes

Régime de primes au lieu de revaloriser les grilles salariales. FSU est intervenue pour augmenter la part fixe.

Montants affectés aux différents blocs du RIPEC.

Disposer des éléments de ce qu'il y aura dans l'arrêté pour analyser

Dossier de carrière (suivi) qui devient un Outil d'évaluation tout azimut

CNU dépossédé de ces attributions

Unsa :

Découle du protocole LPR qu'ils ont signé. Nouveau pas qui permet nouveau régime selon architecture en 3 composante. Ne pas refuser une avancée.

Compromis acceptable si amendements acceptés...

Retard sur la prime liée au grade. Prime identique pour C et CH => engagement pour le 6400 en 2027.

MESR doit fixer un cadre national pour fonctionnel

Prime individuelle => avis équilibrés entre des instances qui s'éclairent.

Demande de dialogue social sur les arrêtés

Syndicalisme de dialogue.

DGRH : Merci ; savent que travail lourd

Contexte sanitaire compliqué.

Souci d'appliquer le protocole carrières et rémunérations rapidement => respecter la signature de ceux qui se sont engagés

DGRH fait son maximum.

Ont entendu la pression mise pour faire reporter le CT, ont donné le temps de la concertation...

Amendements déposés par 4 orgas.

Vont en accepter certains.

Vont voir avec le cabinet pour les suggestions du sgen => groupe de travail

P. Coural (PC) : pas d'indication sur la trajectoire budgétaire ? Elle est fixée dans le cadre du protocole d'accord

EC : dépense 149M€ 57M base 34 fonct 57 va monter à 644M€

Effort très concentré sur le socle 300M€ (75%) 79M€ sur le fonctionnel (baisse/actuellement en rapport) 93M€ pour l'individuel (représente 11% de l'enveloppe)

(NDLR => en fait ça ne veut rien dire car ça dépend des valeurs de base...)

Un effort massif pour la part fonctionnelle ; 110% pour la part socle

Volonté d'augmenter les bénéficiaires de la part individuelle = de env 20% à 45% une année donnée.

La moitié auront une part individuel => lui paraît une bonne chose.

Attendent les retours de la DGAFP pour tranches successives.

Sur la fonctionnelle ???

Faudra que ça se traduise dans la loi de finance chaque année...

Dès 2022 = alignement de tous les corps au niveau d'un montant unique de prime.

Pas en mesure de trancher sur la part fonctionnelle => se donner 1 ou 2 ans pour avoir les documents notamment sur référentiel et partage en temps et fonction => ne souhaitent pas pour l'instant changer les choses.

Groupe de travail à mettre en place.

M. Cellier présente le projet de décret

Suite LPR, protocole

Nouvelle donne indemnitaire fondée sur harmonisation => répondre à ça pour CH et EC

Présente les 3 blocs

Rappel des missions statutaires EC et C

Part individuelle :

Prime pour une durée de 3 ans avec carence d'un an

Article qui liste les primes cumulables avec ce nouveau décret

1er janv 2022: entrée en vigueur

Déclaration Sud après la présentation du texte et avant le vote des amendements

Sud Recherche EPST et Sud éducation sont totalement opposées à ce régime indemnitaire. Comme cela a été dit dans notre déclaration préliminaire commune, ce n'est qu'une copie du Rifseep que nous avons combattu.

Nous sommes contre les primes individuelles dites « au mérite », qui ne sont qu'un instrument de division par l'injustice. Nous sommes contre les primes de fonction qui génèrent des inégalités inacceptables, alors que tous les corps de métiers concourent au but commun.

Sud Recherche EPST et Sud éducation n'ont pas posé d'amendement, car le seul que nous aurions pu poser aurait été de retirer l'ensemble du texte à l'exception du premier de l'article 2 instaurant l'indemnité de base servie à toutes et tous, dans l'esprit de notre revendication d'une prime identique pour toutes et tous, dans l'optique d'une intégration rapide au salaire. Et encore nous aurions demandé à ce qu'elle ne soit pas liée au grade mais bien identique pour toutes et tous. Et bien sûr il aurait fallu supprimer toutes les autres primes. Vu le contexte et le rythme effréné, nous avons choisi de ne pas perdre de temps avec un tel amendement qui serait de toute façon rejeté.

Concernant les amendements déposés par les autres organisations syndicales, nous pensons que pour la plupart ils ne font qu'aménager à la marge quelque chose qui n'est rien d'autre que le maintien de la PES relookée en PEDR sans en remettre en cause la logique profonde d'exclusion et donc les effets délétères. C'est pourquoi nous nous abstenons sur la plupart de ces amendements. Il y a tout de même des orientations dans certains amendements que nous rejetons fermement. Nous ne pensons pas, et nous nous sommes battu contre cela, que c'est le rôle des instances d'évaluation de distribuer des primes individuelles. La mission première de ces instances devrait être d'accompagner les collègues tout au long de leur carrière, dans le cadre de ce qu'on pourrait appeler une « évaluation conseil ». Or avec la distribution de prime on est là dans de la pure évaluation-sanction, avec en prime – si j'ose dire – l'aspect mise en compétition. Nous ne demanderons pas à nos élu-es d'éliminer, en régime stationnaire, les trois-quarts des dossiers (car ce sera bien la situation en régime stationnaire). Nous ne leur demanderons pas d'être la cheville ouvrière d'un

système qui prétend que, à un moment donné, la moitié de nos collègues ne "mérite" pas d'être rémunérée autant que les autres. Ce n'est pas ainsi que nous concevons leur rôle.

Nous nous opposerons donc aux amendements allant dans ce sens. Nous nous opposerons aussi aux amendements visant à supprimer la candidature à cette prime individuelle. Il nous paraît important que celles et ceux qui acceptent de rentrer dans ce jeu-là l'assument. On a entendu l'argument qu'il y aura moins de femmes primées car elles auraient tendance à l'autocensure. Mais peut-être est-ce plutôt le signe d'une intelligence supérieure qui les pousse à ne pas mettre la main dans ce pot de confiture pourrie. En fait, moins il y aura de candidat-es, plus le « mérite » (entre guillemets) s'estompera au profit de l'opportunisme et cette prime montrera son vrai visage !

Nous terminerons par une question : Est-ce qu'un établissement qui aurait l'intelligence de ne pas mettre en place la part individualisée de ce régime indemnitaire - voire la part fonctionnelle en préférant un système de don de temps pour les fonctions spécifiques – sera libre de le faire ? Dans le projet de texte, il est écrit au sujet de la prime individuelle que des dotations seraient attribuées aux établissements à cet effet, ce qui aurait tendance à rendre obligatoire le fléchage de ces moyens vers l'individualisation. Est-ce que ce sera le cas ? Autrement dit un établissement sera-t-il libre de répartir équitablement l'enveloppe, ou l'idéologie malsaine que prône ce texte entraînera-t-elle une diminution de l'enveloppe pour les mauvais élèves, partisans de plus de justice ?

Amendements

FSU 1

Supprimer « sur leur demande » ; va conduire à des discriminations (générées notamment)

Pas dans d'autre cas de primes individuelles de la FP

Demande de différencier la question des EC et Ch (*NDLR = SNCS et SNESup pas forcément en phase sur ces questions...*)

PC : Administration sur la ligne de Sud !!! Agent-es doivent assumer !!!

=> avis défavorable admin.

Vote

Pour : CGT FSU 5

Abs : SNPTES CFDT Unsa FO 9

Contre : **Sud** 1

FSU 1bis :

Dire prime "individuelle"

=> administration reprend

Pas de vote

FSU 1ter

Prime lié aux missions = et pas qualité de l'activité et engagement prof => qui pourrait être interprété comme hiérarchique.

Pas retenu mais écart de rédaction => amendement de l'administration

Vote

Pour : SNPTES Sgen Unsa FSU 10

Abs : FO, **Sud** 2

Contre : CGT 3

Administration : par cohérence suppression de "scientifique et académique"

FSU 2

Art 2 : indemnité sur exercice de certaines fonctions => référence de la liste annexée au décret

Demande la liste des fonctions; doit être référencée

PC : ça bouge fréquemment.

Innovation = LDG (lignes directrices de gestion) y compris au niveau national avec principe de concordance et compatibilité et aussi LDG locales => retour vers les OS dans le cadre des CT

CGT : opposé à la LTF dont découlent les LDG => affaiblissement du droit de regard pour les OS

Sgen : vigilance sur ce point => serait intéressant mais entendent la proposition de renvoyer à un arrêté où il y aura de la marge laissée aux établissements

(*NDLR : en gros ils s'excusent de voter les amendements des autres...*)

Unsa a compris que c'est prématuré mais attendent vivement un travail sur ce point

Vote

Pour : SNPTES CGT Sgen FSU 12

Abs : Unsa FO **Sud** 3

FSU 2bis

Remplacer la décision du chef d'établissement par celle du CA

PC : serait contraire à la loi ; CA devra fixer les principes de répartition => adopter LDG

Vote

Pour : CGT FSU 5

Abs : Sud SNPES Sgen Unsa FO **Sud** 10

FSU 2ter

Transparence sur ce qui se passe : bilan des décisions individuelles.

PC : Être prudent sur cette chose car attribution individuelle

Bilan de la politique qui doit être présenté mais pas les individus.

Vont le recommander dans les LDG

SNPTES : Publicité des noms poserait problème ... mais uniquement les statistiques ce serait OK

Vote

Pour : CGT FSU **Sud** 6 (*NDLR : on a toujours milité pour que soit publiée la liste des bénéficiaires de la PES puis de la PEDR*)

Abs : SNPTES Sgen Abs FO 9

Amendement administration : personnes peuvent relever de plusieurs groupes de fonction => plafond le plus élevé des 2 groupes.

Plafond de référence? => pas obligé d'être au plafond => Donc on pourra cumuler... dans la mesure on reste dans le plafond maximal.

SGEN1

Supprimer activité en sus des obligations de service...

Pour : SNPTES CFDT Unsa 8

Abs : FSU FO 3

Contre : CGT **Sud 4** (*NDLR : ça voudrait dire qu'on peut cumuler décharges et primes !*)

Changement de présidence: maintenant Pierre Coural

FSU 3

Suppression de la composante fonctionnelle pour missions ponctuelles

Vote

Pour : CGT FSU FO 6

Abst : SNPTES Sgen Unsa **Sud 9**

FSU 4

Évaluation de la mission et objectif fixé => évaluation hiérarchique

Admin = mission en dehors de la mission statutaire => pas favorable => atteinte des attendus

Pour : SNPTES CGT FSU Unsa FO 11

Abs : Sgen **Sud 4**

Unsa 1

Ajouter temporaire après mission

Retenu par l'administration

Admin : rajoute un alinéa :

Au 2° de l'article 2, après la phrase « Dans ce cas, cette composante est versée à la fin de la mission après évaluation des résultats atteints au regard des objectifs fixés dans la lettre de mission » est inséré un nouvel alinéa rédigé comme suit : « Cette indemnité peut être versée à toute personne mentionnée à l'article premier qui exerce au sein de l'établissement des fonctions, responsabilités ou missions mentionnées au 2° du présent article sans y être affectée. »

=> Pour que les détachés ailleurs puisse toucher la prime de fonction de l'établissement d'accueil.

Coural : pour que l'établissement d'accueil puisse donner une prime ; plus d'argent pour l'EC; base réglementaire claire...

Autre amdt de l'admin : Complément de rémunération en cas de MAD.

=> la forme de ce complément sera rattachée à la partie fonctionnelle

"Par ailleurs, cette composante indemnitaire peut être également utilisée dans le cadre de mise à disposition pour permettre à l'organisme d'accueil de verser le complément de rémunération mentionné à l'article 7 du décret du 16 septembre 1985 susvisé"

Amendement de l'administration : pas de proratisations des primes fonctionnelles pour les temps partiels => seule la part fixe sera proratisée

A l'avantage des agents, suite à des propositions lors de la réunion préparatoire

« Au 3° de l'article 2, le troisième alinéa est modifié ainsi qu'il suit : «En cas de temps partiel ou d'activité à temps incomplet laes composantes mentionnées au 1° et au 2° du présent article est sont proratisées. »

Unsa 2

Prime de mission : Pas renouvelable pour un même type de mission.

Admin : Pb qu'est-ce qu'un type de mission ? Sera pris en compte dans les LDG sur le point sur les différentes composantes de la prime.

=> retiré

Unsa 3

Tout ce qui passe au CA est vérifié par le recteur compétent en contrôle de légalité => alléger le texte et supprimant la précision de la remontée au recteur.

Sensible à ça mais ce n'est pas systématique qu'il y a contrôle de légalité => renforcement de la transparence

L'ensemble des décisions => génériques et individuelles qui seront entre les mains du recteur

(NDLR => y aura qu'à pirater les serveurs des rectorats pour avoir les infos !!!)

FSU : OK avec administration sachant comment se passe le contrôle de légalité

Pour : SNPTES Unsa 5

Contre : CGT CFDT FSU 8

Abs : FO **Sud** 2

FSU 4

Déjà voté => retiré

FSU 4 bis

Idem

Unsa 3bis

Retiré

Coural : Transmission au recteur donne la date d'entrée en vigueur

Unsa 4

À propos des LDG ; Remplacer « Peuvent être » par « sont »

Si l'établissement ne le fait pas => Il n'y a plus de régime indemnitaire ... donc admin pas favorable même si c'est l'esprit général

Grande diversité d'établissements p/r au LDG; répartition p/r taille établissement notamment.

UNSA faire revoter en comité technique d'établissement

Coural : Il y a déjà des établissements qui n'ont pas fait les LDG qui sont dans la loi (mobilité et avancement).

Si un établissement ne fait pas ses LDG, il est obligé d'appliquer les LDG nationales. Si LDG locale impérative (sont) ça fragilise. Désolé de devoir donner un avis pas favorable à l'amendement de l'Unsa... *(NDLR : si si il l'a dit !!!)*

Sgen : établissements qui ne respectent pas la loi => c'est assez surprenant. Sait que la DGRGH fait passer

les messages aux établissements => mais amendement permettra de pousser dans ce sens.

Coural : LDG nationales sont de niveau supérieur => elles s'appliquent même si moins précises. Hiérarchie des normes; les textes nationaux doivent être respectés

Vote

Pour : SNPTES, CFDT, Unsa 8

Abs : CGT FSU FO **Sud** 7

FSU 5

Art 3 : expression négative de la phrase sur le socle.

Obligation des établissements de donner la prime statutaire aux personnels.

Comment on déterminer le "en mesure" de fournir un service complet

NDLR : bonne question!

Explication UNSA : C'est le PDT qui arrête les services => décisionnel est une trace objective...

Arrêté de service prévisionnel sur lequel se baser

CGT : Problème réel et profond ! Exclurait des collègues qui y sont pour rien.

FSU : Rappelle une jurisprudence très défavorable pour les collègues qu'il faudrait régler.

C'est au chef de l'établissement de donner un service complet ; c'est rare que ce ne soit pas le cas mais ça arrive dans certaines disciplines très féminisée...

Coural => vont porter une reformulation « *intégralité des obligation statutaires qui leur ont été confiées par le chef d'établissement.* »

Vote

Pour : SNPTES CGT CFDT FSU Unsa FO **Sud** Unanime

Unsa 5

État des lieux des décharges et de primes cumulables. Ne pas porter de l'ombre aux établissements qui le font
=> collègues ne vont pas prendre les responsabilités

Coural : on ne peut cumuler décharge et prime pour une même fonction ; vont rajouter « *à temps complets* »
=> si pas de décharge à temps complet la personne pourra cumuler

Unsa retire

CGT : Il y avait aussi la question des décharges syndicales... Ça pouvait être discriminatoire.

Coural : ça règle ça aussi.

CFDT 2

Idem mais revendication sur la question du référentiel

Articulation entre le bloc 2 et le référentiel

Coural : le système peut continuer à vivre par évolution du référentiel = c'est soit du temps, soit de la décharge de service

Vote

www.sud-recherche.org

Junin 2021

contact@sud-recherche.org

Pour : SNPTES CFDT Unsa
Abs CGT FSU FO **Sud**

Art 4 **FSU 6**

Suppression de la lettre de motivation (ça fait trop en demander).

Coural : favorable ; à partir du moment où il y a demande, la motivation sera dans le dossier

Retiré

Idem CFDT 3 et SNPTES 1

FSU 6bis

Idem FSU1 : Pas accepté précédemment => retiré ; objectif était que les ch ne fassent pas de demande => distinguer les Ch des EC car les Ch ont une évaluation régulière.

Non conforme à ce qui se passe dans le reste de la FP

Prime sous la responsabilité de celui qui la donne, dommage qu'il faille la demander.

FSU 7

Remplacer le bloc 3 par une simplification => respect des missions du CNU

Coural : jusqu'à présent attribuer la prime est une compétence facultative du CNU ; là on en fait une compétence obligatoire. Travail de rédaction pour former une sorte d'équilibre national/établissement.

SNPTES : Compte-tenu que l'ensemble des activités => besoin du national et du local...

CGT : Maintien de l'instance nationale de l'évaluation par des élus

Vote

Pour : CGT FO FSU 6

Abs : CFDT Unsa 4

Contre : SNPTES **Sud** 5

FSU 8

Reprise de la logique mais intervenir sur le fait que candidature est accompagnée du RA qui est destiné au suivi de carrière et qui est maintenant est utilisé pour faire de l'évaluation.

Coural : rapport d'activité utilisé en priorité pour l'avancement de grade ; objectif de simplification *via* un dossier unique pour tous les éléments du parcours (prime, avancement, suivi de carrière...) => administration défavorable

Vote

Pour : CGT FSU FO 6

Abs : SNPTES **Sud** 5

Contre : CFDT (précise qu'ils sont favorables au dossier de suivi de carrière) Unsa 4

CFDT 3

Mettre "de rang au moins égal" à la place de PR ou assimilé

Coural : favorable car règle statutaire

Idem **SNPTES 2** et **Unsa 6**

Retirés

SNPTES 3

Nouvelle rédaction = pour établissement qui ne dispose pas de CAC

Coural : Avis favorable de l'administration

Retiré

SNPTES 4

Mettre toutes les missions à apprécier pour l'attribution individuelle

Coural : rester sur du générique ; donner des détails => peut en oublier... Les préciser dans les LDG...

Sgen : pour la prise en cause de ces missions, mais pas d'énumération, pas de motif d'attribution => voteront contre.

Vote

Pour : SNPTES 4

Abs : FSU Unsa FO **Sud** 5

Contre : CGT CFDT 6

Art 4-1

« rang au moins équivalent »... => amendement de l'administration de cohérence

SNPTES 5

Avis sur l'ensemble des activités, qualité, etc... Équilibre entre le national et le local ; là CNU donne un avis sur un autre avis.

Coural : plusieurs choses à la fois ; si il faut retirer l'avis sur l'avis voir plutôt l'amendement de l'Unsa.

Unsa7

Ce n'est pas le rôle du CNU de donner un avis sur le CAC. Supprimer pour dire CNU avis sur le dossier du candidat

Admin : Sera repris

Retiré

CGT : souhaite que ce soit le CNU qui gère mais OK

Unsa 8

Suppression de la liste des avis => favorable réservé => plutôt dans l'arrêté

Coural : « conforme » saute d'office car on ne pouvait être que conforme ou non conforme dans un avis sur un avis.

Propose quand même de maintenir « très favorable, favorable ou réservé » sur chacune des instances => grand critère dans le décret => sera mis dans deux endroits

Après, la cotation A+ A B C *etc* ça sera dans l'arrêté

Unsa retire

SNPTES 5

Déjà satisfait

Retiré

SNPTES 6

Articulation local et national

Admin : Globalement pour => mais dossier complété d'un avis mentionné aux alinéas précédents.

Retiré

SNPTES 7

Préciser que le Pdt s'appuie éventuellement un nouvel avis du CAC.

Coural : incitation à la complexité inutile. Si le pdt veut en reparler, il en reparle. Instances assument leur avis. Ne pas déséquilibrer une situation d'équilibre qu'on essaie de construire.

Vote

Pour : SNPTES 4

Abs : FSU Unsa FO **Sud** 5

Contre : CGT CFDT 6

CFDT 5

Suppression du motif car il s'agit de prendre en compte l'ensemble des activités. Y reviendront aussi pour les amendements sur la césure...

Coural : c'est la construction qui a été créée. Motifs qui sont transportés dans le cadre du dossier unique, y compris l'ensemble de la carrière.

CFDT : dossier unique c'est pour valoriser l'ensemble.

FSU : ne pas saucissonner les missions des EC=> soutiendront l'idée. Concernant la prime => regarder l'ensemble des missions, mais ont quand même un souci du risque qu'elle remplace les carrières et les avancements.

Vote

Pour : Sgen FSU 5

Abs : SNPTES CGT Unsa FO **Sud** 10

Unsa 9

Pas 2 primes (fonction et individuelle) pour une même fonction.

Coural : Première est une prime fonctionnelle => j'ai le titre j'ai la fonction, je touche quelle que soit la manière dont je le fais ; dans l'autre c'est parce qu'on le fait très bien...

Vote

Pour : SNPTES Unsa 5

Abs : CGT FSU FO **Sud** 7

Contre : Sgen 3

FSU 9

Pas de dépôts de candidature

=> *déjà dit retiré*

Sgen 6 - FSU 10

Pour impliquer les instances d'évaluation des chercheurs (=> idem que décret PEDR)

Coural : Seraient prêt à faire évoluer les choses. Mais système qui ne fonctionne pas aujourd'hui... Au CNRS 22 sections du Comité national sur 44 ont refusé d'attribuer (*NDLR : bravo à elles !*). Ne pas prendre le risque que ça se bloque l'attribution d'une prime individuelle au CH => pas de prise telle qu'elle mais verront sur la proposition d'amendement de repli de la FSU

Vote

Pour : SNPTES CGT Sgen FSU Unsa FO 14

Contre : Sud 1 (*NDLR : Seul et fier de l'être !!!*)

FSU 10 de repli

Ce qui s'est fait c'est des instances ad'hoc avec des membres des sections dedans.

Pas du tout dans la même situation qu'avec la PEDR... Normalement plus de 20% de bénéficiaires et si les arrêtés évoluent on devrait faire évoluer des arrêtés vers plus de bénéficiaires.

Coural : amendement de replis => globalement d'accord sur l'esprit...

Rédaction = pas par décision du président. Comité qui s'appuie sur l'instance... => ouvrir le jeu si il y a des membres OK pour y venir mais ne pas l'écrire...

Prêt à reprendre la rédaction initiale FSU et rajouter = « *En cas de refus explicite ou implicite dans un délai de 2 mois de l'instance, cette évaluation est faite par comité ad'hoc* ».

FSU : va dans le sens de leur amendement

Vote

Pour : SNPTES CFDT FSU Unsa CFDT FO 11

Contre : CGT **Sud 4** (*NDLR : même vote de CGT et Sud mais visiblement pour des raisons diamétralement opposées ! Cf le vote précédent...*)

Question de l'expert du MTE :

Boucard (membre de la commission d'évaluation au ministère de l'écologie).

Comment ça va se faire pour les Ch du développement durable => ils/elles sont dans plusieurs établissements et la moitié sont à l'Université Gustave Eiffel.

Grosse ambiguïté pour savoir qui sera impliqué dans l'évaluation... Ch sous la responsabilité de leur organisme d'affectation.

Admin : Décret 2014-1324 Dépendent du décret 83 mais sous réserve des dispositions prévues par le décret de 2014 => Art 2 : la ministre exerce les attributions dévolues au DG de l'établissement. La ministre prend la décision => c'est elle qui constituera l'instance.

=> Pas de difficulté... C'est le ou la ministre de l'écologie qui distribue les primes...

Sud :

Tient à préciser que nos camarades de l'ex-lfsttar partagent bien positions clairement indiquées dans notre déclaration introductive dont le refus de la participation des élu-es dans les instances d'évaluation à la distribution de la prime individuelle. Nous rappelons notre question sur la possibilité pour un établissement de ne pas mettre en place la prime individuelle.

Coural : Un organisme ne peut pas s'opposer à ce qu'un EC ou un C la demande => la mise en œuvre sera donc obligatoire. Moyens qui ont des finalités. Et ils réguleront si l'argent n'est pas distribué comme le ministère le souhaite. Marges de manœuvre *via* des modulations qui sont considérables => établissement qui va sous-dépenser sur ça => pourquoi le ministère lui donnerait de l'argent ?

CFDT 7

Identique au CFDT 5

Vote

www.sud-recherche.org

Juin 2021

contact@sud-recherche.org

Pour : CFDT FSU 5

Abs : SNPTES CGT Unsa FO **Sud** 10

Unsa 10

Période d'évaluation sur 4 ans par cohérence avec les 3 ans de prime + 1 an de césure

Admin : favorable

Retiré

CFDT 9

2 ans de prime et ensuite 2 ans de carence

Permettrait d'atteindre au moins 90% des bénéficiaires sur les 4 ans...

Coural : Dans les négociations, il y a eu effectivement une première proposition 2+2 de certains ; mais d'autres demandaient absolument les 4 ans complet => arbitrage de la ministre c'est 3+1

3 + 1 permet d'atteindre les 45% ... Et pense que ça sera tenu.

Concernant le fait de monter à 90%, rappelle que l'engagement du protocole c'est juste les 45% - on verra sur les données chiffrées...

Sgen : Effectivement le projet initial c'était 2+2 avec une vraie césure ; là 3+1 et avec une césure qui n'en sera pas forcément une puisque qu'il pourra y être dérogé... Dégradation de ce qui avait fondé les discussions de départ.

Point de blocage de la CFDT => on s'éloigne de plus en plus ce qui était dans l'accord à l'origine. Dans l'accord c'est au moins 45%. Ne comprend pas pourquoi ça a changé ? CFDT a 3 sièges au CTU => assez représentatif des EC et méritent une écoute (*NDLR : ce qui se cache derrière c'est que ce sont Unsa et SNPTES qui ont dû faire pencher la balance vers le modèle choisi alors qu'ils n'ont respectivement qu'1 et zéro siège au CTU...*)

Si pas 3+1 avec vraie césure => pb sur le texte pour la CFDT !

Coural : engagements du protocole = sur répartition sur bloc et équilibre des blocs qui seront tenus

Objectif = c'est les 45% et ce sera respecté !

Proposition qui ont été faites mais pas assentiment de tout le monde => ceux qui touchent la PEDR actuellement ne sont pas d'accord (*NDLR : Faudrait pas qu'ils aient à partager quand même !*).

Point pas totalement caractérisé : faire que ce 1 an de césure ne soit pas optionnel.

Fera remonter à la Ministre ; ce n'est pas impossible...

12000 PEDR parmi les EC actuellement => va passer à 22000 touchant la prime individuelle => 10000 vont rentrer dans le système...

CGT : Comprend que les amendements 9 et 10 de la CFDT sont un moyen de contourner l'objectif du Ripec. Limitation à 90% pas satisfaisant mais va dans le bon sens.

SNPTES : pb pour relier l'assiette avec l'année de carence => assiette est déterminée par les moyens donnés => l'année de carence ne modifie pas l'assiette. Année de césure ne joue pas la dessus => force une rotation mais qui peut être artificielle => elle revient à dire au collègue qu'ils ne vont plus l'obtenir car ce n'est plus leur tour. Ce ne doit pas être une loterie => c'est pourquoi ils demandent la suppression pure et simple de l'année de césure... qui ne modifiera pas les objectifs.

Coural : L'objectif est modifier les effets de rente indemnitaire des PEDR (qui est un objet rare ; ce qui fait que c'est les mêmes qui la gardent d'une année sur l'autre. Indépendant du niveau du nb d'attribution, mais accélère la rotation. Perspective que ce ne soit pas toujours les mêmes...

Sud : On ne soutiendra pas l'amendement, mais on comprend la logique qui va plutôt vers le mieux. Rappelle que 45% avec une année de césure suivie à moitié, si tout le monde postule, c'est 3 dossiers sur 4 qui sont refusés.

(CDFT acquiesce de la tête).

CFDT : Protocole c'est au moins 45%. Calcul sur le cycle => Casser l'effet de rente sur la PEDR. Donne les chiffres de l'Inria où les gens la touchent pendant plus de 10 ans.

Coural : Augmenter le volume => va faire rentrer des nouveaux, et attribution sur de nouveaux motifs. Va voir si possibilité de rigidifier l'année de césure.

Vote

Pour : CGT CFDT 6

Abs : FSU FO **Sud** 4

Contre : SNPTES Unsa 5

SNPTES 9

Suppression du délai de carence et plutôt travailler sur le au moins 45%. Si on a une prime c'est normal qu'on puisse la garder sur les mêmes critères => risque de ne pas rester sur activité fixe.

Unsa 11

Le même ; on n'est plus dans la logique de la PEDR => ce n'est plus les mêmes qui vont toucher vu l'élargissement des motifs

Ne pas donner la prime à tout le monde ; ça doit rester une prime individuelle ! Ne plus mériter la prime même pendant un an => c'est un pb.

Avis de l'administration : reste sur le mandat donc défavorable ; mais note que le point est débattu.

Vote

Pour : SNPTES Unsa 5

Abs : FSU FO 3

Contre : CGT CFDT **Sud** Contre 7

CGT : là on est en train de faire une négociation => on aurait dû en discuter dans une réunion de concertation !

CFDT 8

Marche avec le 9 => jouer avec les motifs permet de faire sauter le délai de carence ; supprimer les motifs pour éviter ça.

Admin : défavorable

Vote

Pour : CFDT 3

Abs : SNPES CGT FSU Unsa FO **Sud** 12

CFDT 10 :

Empêcher la suppression du délai de carence

Vote

Pour : CFDT CGT 6

Abs : SNPTES FSU Unsa FO **Sud** 9

Unsa 12

Non cumul des primes

Avis favorable sur l'amendement => Nécessité de toilettage sur plusieurs textes (décret balais prévu qui vont embarquer la suppression des dispositions obsolètes).

Retiré

CGT : primes sur les astreintes, prime de mer qu'en est-il si c'est le texte est modifié.

Coural : Toilettage sera fait

FSU 11

Suppression de l'art 6. Transformation en temps des primes individuelles.

Coural : rédaction limitée pour éviter pb. Seule la partie C3 sera transformable en temps => sur le C2 le choix sera fait à l'initiale => soit la prime de fonction soit la décharge.

Dispositif actuel va tomber. Rapport entre temps et argent se fera dans le tableau d'équivalence.

SNPTES : pas possible de transformer un nombre important d'heure. Qui va faire les cours ?

Vote

Pour : SNPTES CFDT FSU Unsa FO 11

Abs : CGT **Sud** 4

CFDT 11

Échange de prime contre décharge : Mettre des décharges de service plutôt que des CRCT ou CPP

Admin : défavorable ; car on ne peut pas convertir une prime en heure de service et en décharge. Système indépendant du CRCT ou CPP hors prime ; ce sont des dispositifs qui sont soutenu par le ministère. Donc pas de substitution. Ce temps n'est pas du temps de vacance.

FSU : préférable pour eux mais pose la question de méritant qui vont se récupérer du temps, ce qui leur permettra avoir une plus grosse prime par la suite => perversion dans le dispositif...

Vote

Pour : SNPTES Sgen 7

Abs : FSU Unsa FO 4

Contre : CGT **Sud** 4

Unsa 13

Rédactionnel

Admin : favorable surtout qu'on peut avoir une CRCT pour un motif et aussi un autre un peu plus tard sur le volant de prime

Retiré

Unsa 14

Précision

Administration : favorable

Retiré

SNPTES 10

Date de ré-examen des autres corps exemptés. Délai trop long surtout pour ESAS qui n'auraient pas droit à une prime individuelle.

Coural : ESAS ne peuvent pas relever de ce dispositif-là. C'est vrai qu'il y a un engagement dans le protocole pour les ESAS notamment pour prime individuelle => d'ici 3 ans, mais ce ne sera pas ce cadre. Là c'est pour certains corps qui pourraient être devant nous... et qu'on aura récupéré d'ici 3 ans => (*NDLR : il parle probablement du MTE*)

SNPTES : il ne faudrait pas que les ESAS se retrouvent à faire des heures supplémentaires subies à cause de primes transformées en décharge par les EC...

Coural : Certaines primes sont maintenues justement car elles peuvent être aussi servies aux ESAS... Faudra qu'on regroupe tous les bouts => réflexion actuelle, mais pas pour tout de suite.

Vote

Pour : SNPTES CFDT

Abs : CGT FSU Unsa **Sud**

FO parti => NPPV

FSU 12

Supprimer IV art 7

Pourquoi un cumul avec plein d'autres primes qui ne disparaissent pas

Coural : disposition cumulable concerne quand même essentiellement le secteur ESR. Ce sont des choses qui existent et sont réparties sur un tout petit nombre de personnes.

Ne pas faire rentrer des cas particuliers dans le système, car on va avoir des plafonds trop haut (exemple 25k€ pour les prix Nobel). Il ne faut pas que les régimes de certains viennent polluer le système juste pour quelques-uns ! Et surtout pas question de les priver de leurs primes... Et ne pas rendre les équations trop compliquées à défendre devant Bercy.

Tous les décrets sur les primes atypiques, on les laisse applicables et cumulables.

CGT : il y a indemnité à la mer et travail de nuit => ne pas y toucher.

Coural : Une prime de fonction (bloc 2) où le président ne sera jamais dans le texte qu'il prendra lui-même => Puisque la prime de Pdt reste. (NDLR : ce ne lui qui empêchera pas de pouvoir cumuler avec des primes du bloc 2)

FSU : retire son amendement à cause de la présence de la prime à la mer...

Sud : on aurait soutenu l'amendement qui dans l'esprit de nos revendications.

Explications de vote

CGT : Soutient à la mobilisation contre la LPR et a voté contre protocole

FSU : acceptation amendement pour CH mais reste pas acceptable. Pas atteint niveau comparable à celui de fonctionnaire de corps équivalent. Donne des chiffres.

Objectif du protocole d'ici 10 ans = course après une chimère... Pb d'attractivité. Opposition à LPR et RIPEC.

Déclaration Sud : « explication de vote sur le texte global »

Vous l'aurez compris, Sud recherche EPST et Sud éducation voteront contre le projet de texte. Nous sommes contre la logique d'individualisation sous-tendue par le projet. Nous maintenons que la recherche n'est pas une affaire d'individus mais de collectif. Nous maintenons que nous ne pourrons jamais apporter au monde les

changements indispensables en restant dans des raisonnements mesquins, où la "motivation" serait forcément financière. Comme il est indispensable d'améliorer les rémunérations, comme il serait, paraît-il impossible de modifier aujourd'hui, les rémunérations indiciaires, notre revendication immédiate est celle d'une prime unique, identique pour toutes et tous de la catégorie C à la catégorie A, à intégrer rapidement dans le salaire.

Pour rentrer un peu plus dans le cœur du projet, en l'absence des éléments de barème, planchers et plafonds nous nous baserons sur ce qui est dans le protocole pour l'analyse.

Concernant la part fixe, selon le protocole, le montant annuel de cette prime de base devrait atteindre 6400€ en 2027, à condition bien entendu que les moyens soient effectivement donnés dans le cadre des lois de finance qui vont se succéder d'ici là. De manière plus précise, le protocole dit ceci : « la part liée au grade augmentera de 17,7 M€ à 104 M€ en 2027. Cette augmentation de 86,3 M€ permettra de passer l'actuelle prime de recherche (PR) de 990€ à 6400€ en 2027. » Une simple règle de trois montre que même dans le protocole le compte n'y est pas, à moins d'acter au passage la perte de 10% des effectifs de chercheuses et de chercheurs d'ici 2027 !

Concernant la part fonctionnelle, le recul que l'on commence à avoir sur la mise en œuvre du Rifseep montre combien ce système engendre d'inégalités, de rancœurs, voire de petits arrangements malsains. Au CNRS où cela a été fait avec zèle, les bilans sociaux montrent par exemple que les écarts entre les femmes et les hommes ce sont accrus.

Concernant la part individuelle, l'essentiel a été dit dans notre expression introductive et nous n'y reviendrons pas.

Ne comptez pas sur nous pour cautionner un système inégalitaire : nous persisterons à dénoncer le chantage que représentent ces "mesures-alibi" de la LPR. Gageons que les prochains rendez-vous budgétaires révéleront encore mieux les arnaques de cette attaque contre le service public de recherche.

Unsa

Vote sur le texte initial ou sur le texte avec les amendements retenus ?

Admin : Vote sur le texte avec les amendements acceptés de l'administration

Unsa : Revendications en partie satisfaites => avancée du travail collectif => satisfait

FO : revalorisation des EC est essentielle. Devrait être indiciaire. Effort dans les montants des indemnités.

CFDT : C'est clairement exprimé sur la LPR

Sur cette question : 3 revendications principale = priorité au socle => ok mais pas dans ce texte

Individuelle au plus large possible => année de césure ; pas satisfait des positions avancées en séance

Possibilité de choisir entre indemnitaire et temps pour blocs C2 et C3 => pas satisfait

=> votera contre

SNPTES : grosse augmentation de la statutaire et assiette importante sur l'individuel et équilibre national et local => pour le texte.

Vote sur le projet de décret

Pour : SNPTES Unsa 5

Contre : CGT CFDT FSU FO **Sud** 10

CFDT : vu l'heure, retire sa proposition de vœu.

Fin de la réunion 19h30 passés !!!

