Réunion multilatérale avec la Ministre au sujet de « l'Accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières »
31 août 2020

Pour Sud/Solidaires : Hervé (Sud éducation), Janique & Stephan (Sud Recherche EPST)
Coté Ministère : la Ministre et son DirCab, des membres de la DGRH.
Toutes les OS siégeant au CTMESR représentée.

Le contexte

Lors des tractations entre la ministre et les organisations syndicales contre-réformistes (SNPTES, CFDT et Unsa) ayant pour but de faire passer la pilule de la LPPR, la Ministre s'est engagée sur le fameux « 1 pour 1 », une promo de MCF en PU ou de CR en DR pour chaque « *tenure track* » et à faire figurer ça dans un protocole d'accord portant aussi sur la mise en œuvre des revalorisations – essentiellement indemnitaires – du projet de LPPR. Le protocole est donc issu d'une demande des OS contre-réformistes qui a été faite lors d'une réunion que les syndicats de Solidaires ont boycottée, tout comme ceux de la CGT, FSU et FO ; réunion qui s'est tenue 3 jours avant le fameux CNESER de 21h, où la ministre a réussi à arracher aux forceps un vote légèrement majoritaire sur son projet de loi.
Nous avons reçu le projet de protocole d'accord le vendredi 28 août à 18h26, pour une réunion prévue le lundi 31 à 11h.
La réunion a eu lieu en mixte visio/présentiel (FO et CFDT sur site avec l'administration, les autres en visio).

Introduction de la Ministre

Rappelle que dans le cadre de la LPPR elle s'est engagée à des revalorisations de l'ensemble du personnel de l'ESR. Rappelle le calendrier ayant abouti à cette réunion : annonce du protocole à la multilatérale du 15 juin (Cf supra), le 24 juillet courrier du DirCab aux OS présentant la structure du protocole[1], des bilatérales avec la DGRH de présentations du protocole les jours précédents cette réunion (auxquelles nous n'avons pas été convié-e-s[2]).
La Ministre a reçu mandat du Premier Ministre pour cet accord. Les discussions du projet de loi débuteront à l'assemblée nationale le 9 septembre, une signature du protocole avant pourrait donner du poids.
Elle nous présente ensuite le protocole (c'est quasiment une lecture du document).

---

[1] Ce courrier, que nous avons reçu le vendredi 24/07 à 19h44, présentait en gros le titre des 3 axes et demandait aux OS « un accord de principe sur la méthode » avant le 31 juillet et la remonté d'éventuelles propositions. Voici la réponse que Sud Recherche EPST a faite :
Monsieur le Directeur de Cabinet,
Nous vous remercions de votre courrier, qui nous annonce votre projet de rédaction « d'un protocole d'accord sur les perspectives de rémunérations et de carrières ouvertes » par la LPPR. Ce protocole devrait « rappeler les principes communs auxquels l'ensemble de la communauté de la recherche est attachée : […] la préservation des statuts ou la protection de la liberté académique ».
Monsieur le Directeur de Cabinet, la loi voulue par la Ministre auprès de laquelle vous exercez vise entre autres à instaurer le contrat de mission et à renforcer encore la programmation de la recherche par projets : elle installe donc la précarité à vie et réduit encore la liberté du choix des sujets de recherche en l'orientant toujours plus vers des recherches de court terme. La « communauté de la recherche est attachée » aux principes dont vous parlez, en effet. C'est précisément pour cette raison qu'elle refuse depuis 6 mois, en dépit des conditions sanitaires exceptionnelles, la LPPR.
Dans ces conditions, Monsieur le Directeur de Cabinet, nous nous bornerons à vous adresser ci-joint nos revendications pour l'emploi et la recherche.
Si une de nos revendications se trouvait prise en considération lors de la rédaction du protocole, soyez assuré, Monsieur le Directeur de Cabinet, que nous serons heureuses et heureux d'en discuter. Pour l'heure, il nous semble que ce protocole qui s'annonce ne sera que la matérialisation des piètres marchandages échangeant l'amélioration de la situation de celles et ceux qui sont actuellement en poste contre l'avenir de nos jeunes ou de nos futur-e-s collègues.
Cordialement,
Pour le Conseil National de Sud Recherche EPST – Solidaires

[2] Pour être tout à fait honnête le DGRH adjoint nous a dit être prêt à répondre à nos questions pendant le WE…

AXE 1 : régime indemnitaire

Constat partagé concernant les rémunérations trop faibles qui pèsent sur l'attractivité => objectif d'inverser la tendance avec la LPPR.

Simplifier le régime indemnitaire et le tirer vers le haut.

92M€ par ans pendant 7 ans => 644M€

Priorités 2021 : Favoriser les plus jeunes, les agents de catégorie C, et la "technicité"

Revoir chaque année les nouvelles priorités avec les signataires de l'accord.

Pour les EC et Ch : il est prévu 1 à 2 mois de salaire supplémentaire en primes et recrutement à au moins 2 smic => et 26M€ pour éviter inversion de carrière des recruté-e-s les années antérieures.

Simplification et convergence des primes :

Il s'agit de moyennes. Dans le cadre de ce protocole, 2 principes :

- tous les personnels doivent être revalorisés ;
- cette revalorisation doit permettre de prendre en compte toutes les missions des agents, ainsi que les mérites personnels.

EC et Ch :

Pour les EC et Ch, augmentation des primes statutaires PRES et PR pour 2021, le temps que le projet de loi soit adopté (*NDLR = ensuite on augmentera les parts fonctionnelles et individualisées*).

"Amélioration du barème et équité du système"

Proposition = 50% du volume global de primes sur la part liée au grade, 20% sur celle liée aux fonctions et 30% sur celle individuelle.

Soit en moyenne + 212% pour les EC et + 286% pour les Ch

Comité de suivi => aura un regard spécifique sur les textes règlementaires

Reste ouverte à la discussion mais considère que c'est déjà pas mal d'argent.

Pour certains ce sera l'équivalent de 2 mois sup : (*NDLR : POUR CERTAINS !*)

ITRF et IT

Principe de convergence

+ 12M€ pour expertise technicité => principe de distribution par le comité de suivi de l'accord

Objectif de cet accord : Refontes règlementaires concrètes et construction de l'architecture dans le cadre du comité de suivi de l'accord.

AXE 2 : Déroulement des carrières EC et Ch

Repyramidage pour accélérer et débloquer des carrières

Corps des EC :

Actuellement pour 1PU, un peu plus de 2 MCF (15200 PU+33800 MCF= 49000 EC)

Certains restent MCF jusqu'à la retraite ; perte de la motivation

Un titre de PU donne plus de visibilité et de facilité dans le travail.

Objectif de porter le socle de PU de 15200 à 18000 => Passer à 40% PU 60% MCF

Accès au corps des PU :

Concours d'accès traditionnels (basé comme actuellement sur départs à la retraite et démographie étudiante)

+1400 chaires junior

+1400 promos MCF vers PU : 2/3 sur MCF-HC et 1/3 pour des MCF-CN ayant plus de 10 ans d'ancienneté (concours réservés).

Avec dans les 2 cas l'HDR nécessaire (*NDRL : ce n'est pas ce que dit le l'analyse d'impact du PjL qui propose de déroger à la HDR pour la titularisation des* Tenure tracks *en PU ; ils en font même un facteur « d'attractivité », pouvoir recruter des étrangers, des personnes qui viennent du privé, etc…*).

NDLR :** Petite analyse post-réunion : quand on regarde d'un peu plus près les chiffres cela ferait **4000 postes d'EC en moins au final ![3] . Si on tient compte des *tenure tracks* : 1400*3 (3ans) = **4200 TT**=> **Les *tenure tracks* ne viennent pas « en plus » des postes statutaire mais bien en remplacement de ceux-ci !**

Concours réservés pour la promo MCF>PU sur la base de choix des Univ de leur politique scientifique et d'enseignement, sous le contrôle des recteurs => qui veilleront à la répartition nationale sur la base des équilibres disciplinaires actuels (sur la base du nombre de MCF ayant + de 10 ans d'ancienneté).

Corps des Ch :
Pas de pb d'équilibre entre les corps CH : 45% DR - 55% CR
Mais déséquilibre dans les grades
5 à 10% des chercheurs ont accès aux grades terminaux alors que c'est plus de 30% chez les EC.
Montée en charge de l'accès à la HC pour les CR.
+ 500 accès supplémentaires à la HC => aller à 30% du corps en HC au terme de la LPPR.
Proposition de réfléchir à accès contingenté à HEB (échelon exceptionnel) = 10% des CRHC comme MCF
250 promos supplémentaires en DRCE 2e ech. et 400 promos supplémentaires en DRCE 1er ech

Axe 3 : Carrière ITRF et IT
Déséquilibres : Des ITRF de cat C ont des carrières bloquées. Déséquilibres des BAP pour ITRF (+ J + technique).
Structure des corps très différente entre Sup et EPST
Proposition de requalification massive au sein de la filière ITRF
2000 C → B
1000 B → ASI
450 ASI → IGE
Près de 40% de repyramidage
Cat A = comité de suivi pour réfléchir à la fusion IR2/IR1 (IGR2/IGR1)

Méthode :
Comité de suivi par les orgas signataires du protocole
Garant de l'application de l'accord et de la mise en œuvre de la convergence indemnitaire
C'est lui qui verra les textes. Ministre se dit prête à réunir ce comité dès que possible, même pendant l'examen à l'AN du projet de loi.
Ce Comité aura une autorité réelle, même s'il ne se substitue pas aux instances.

Accord qui permet d'ancrer dans la longue durée la trajectoire RH portée par cette programmation.
Discussion portée par le CT

Intervention des OS (par ordre protocolaire) :

SNPTES :
Satisfait d'un protocole qui reprend des propositions qu'ils ont faites.
Mais pas en mesure de signer la proposition telle que.
Considèrent que la LPPR ne devrait pas s'appliquer uniquement à la recherche.
Demande moyens pour le sup car cadre trop restreint du protocole.
Courrier du 31 juillet : cibles devrait être interministérielles (*NDLR : cibles ne veulent rien dire en fait car c'est des moyennes*)
Rémunération des contractuels et aussi leur accès à postes de fonctionnaires.
12M€ (expertise et technicité) = ne doit pas être limité aux ingénieur-e-s dans les labos => tous les emplois des agent-e-s des labos
Nécessité de re-pyramider ITRF en regard des ITA. Besoin aussi d'augmenter IGE→ IGR. Toutes les bap doivent être concernées.

[3] Si 18000 PU représentent 40% des EC, ça veut dire qu'il y 27000 MCF => donc au total 45000 EC au lieu de 49000 soit une diminution de 8%, alors que le nombre d'étudiant ne cesse d'augmenter.

Grille indiciaire des IR à revoir pour augmenter l'attractivité de ce corps (des IE ne veulent pas passer IR pour ne pas perdre de salaire).
Supprimer les AI et les mettre dans les IE

Repyramidage des EC = content de l'augmentation de passade MCF à PR
Trop de contraintes aux établissements
Reviendra avec des amendements
Effort sur la part prime statutaire des EC
SNPTES présentera amendements au plus tard demain matin

CGT :
« Dialogue social qui doit continuer » selon la ministre => habitude antidémocratique d'envoi tardif (reçu vendredi soir) et signature demandée sous 8 jours !
Pourquoi une telle précipitation ? Pour avoir des signatures d'OS avant le vote à l'AN pour contrebalancer le rejet de la LPPR…
Pour compenser les oppositions exprimées dans les instances.
Fait miroiter des augmentations importantes. Le seul engagement réel de ce gouvernement : 2× 92 M€.
Le tout fondé que sur les primes, avec mise en place d'individualisation.
Généraliser le Rifseep aux Ch et EC
Tout le processus sera à la main des établissements.
1400 Tenure track, contrats précaires,… => disparition à terme des CR/MCF permanents

Comité de suivi réservé aux signataires du protocole = chantage. Demande l'abandon de la LPPR et du protocole.
Délai au 8 septembre => empêche les orgas de consulter leurs instances sur un protocole qui engage 10 ans de suivi. 10 jours de discussion pour 10 ans, soyons sérieux…

SGEN CFDT :
Leurs instances sont en train de travailler sur le document, mais quelques premières remarques :
Principe du protocole = projet d'entrée en discussion => négociation
Priorité 2021 sur les Cat C leur convient. Sur les jeunes aussi. Risque que des collègues se sentent dépassés par certains jeunes, mais ça vous l'avez prévu.
Absence de catégorie de personnel dans l'accord : AENES, Conservateurs Bib
Répartition entre socle, fonction et individuel pas satisfaisante :
Part beaucoup trop élevée en particulier sur l'individuel car l'évolution de carrière intègre déjà le mérite personnel.
Sur les fonctions = définir qu'elles sont-elles. Fonctions occupées (majoritairement) par des femmes ne se retrouvent pas dans celles qui sont en général reconnues.
Revalorisation attendue sur la part socle
Désaccord, mais c'est normal on commence à discuter !
Combler des injustices : Exercice du même métier = écart doivent être réduits
Distinguer les augmentations de primes entre PR et MCF ne convient pas, réduire les écarts.
Fusion AI et IGE demandée lors de PPCR
=> AI un seul grade = pas de garantie de carrière sur 2 grades
Repyramidage : demandent d'autres propositions, y compris sur fusions de grade

FSU :
SNESup : Actualité c'est la rentrée
Retour après 6 mois d'absence sur les Campus.
Inquiétude car aucun moyens supplémentaires ; pas de cadrage clair ; pas de création de poste. On aurait aimé que les énergies soient focalisées là-dessus plutôt qu'à faire passer la LPPR à marche forcée.
Méthode proposée qui conditionne les revalorisations à l'acceptation de la LPPR : pas acceptable.
Mettre en place un concours réservé même sans tenure track est possible.
Revalorisations : peuvent être réglementaires et non législatives

Besoin de temps pour travailler ; quel calendrier ? Quelle forme des échanges ?
Principe = amélioration affichée, mais manque d'ambition = convergence sur les autres fonctionnaires.
Alignement des grades terminaux au détriment des augmentations des passages rang B → rang A
Demande d'aller à 40% ou 45% pour PU
Pb de contrôle de l'application des mesures : comment contrôler les décisions prises dans les CA des Universités ?
Prendre en compte la qualification CNU pour les concours réservés de PU
SNCS : régime indemnitaire proposé pour les Ch satisfaisant sur le principe car pas un Rifseep en tant que tel, mais régime adapté à ces corps (*NDLR : c'est n'importe quoi*) ; mais demande de ne pas fixer les pourcentages dans ce protocole.
Prolongation de la grille des CR à la HEB doit être actée, ne doit pas seulement être une possibilité.
Durée de la mise en œuvre du protocole : trop long (10 ans ou 7 ans) : Il faut un calendrier plus court
Contractuels : dans les EPST réalignement des grilles sur les nouvelles revalorisations ; est-ce que ce sera aussi le cas dans les universités ? Quid des EPA comme l'ANR ?
SNASUB : Politique de requalification doit s'articuler à une politique de promotion des personnels en poste et calibrée à la hauteur des déqualifications.
Intégration des AI dans les IE reste posée dans ce cadre.
Autres personnels (administratifs, biblio) ne doivent pas être oubliés par rapport aux autres.
Créer des postes de titulaires et égalité de dotation
Beaucoup de choses à rajouter pour enrichir ce qui pourrait devenir un protocole d'accord.

UNSA :
Bien reçu le document de travail vendredi soir. Ont noté que c'est un document « de travail ».
LPPR concerne la recherche, mais demande loi de programmation sur les missions de formation (*NDLR : si c'est pour en faire un même outil de destruction de l'ES, ce n'est pas forcément une bonne idée !*).
Disposition venant en compensation des chaires pour les collègues qui sont en place, OK mais évoquer aussi d'autre pistes pour que ça s'applique au plus grand nombre de MCF-HC ; certains risquent de mal prendre l'arrivée des chaires juniors.
Demande des corrections des grilles.
Formulation très « modalisée » pour l'accès à la HEB.
L'accès au poste de PU : il est dit « concours internes ». Manque de précision. Il ne faudrait pas brider le dispositif. Dispositif limité à la durée de la LPPR, alors qu'il devrait pouvoir perdurer...
Formulation à revoir qui seront proposées
Primes EC/Ch : Répartition 50 20 30 discutable.
Chiffres : promotions : au moins 1 pour 1 *tenure track* annoncées par la ministre => au moins 1400 promos, et il avait été dit que c'est un plancher…
Ne ressort pas l'engagement (CNESER du 18/06) que tous les personnels de l'ESR seraient concernés par cette loi et donc par le protocole (quid des BIB et aenes)
Rattrapages indemnitaires : si déjà ça atteignait les moyennes du ministère ça serait déjà bien, malgré que les taux de prime y sont parmi les plus bas.
Taux de prime les plus bas et opaque
Tous ceux qui concourent à la recherche ne sont pas tous dans les filières scientifiques.
Protocole pas assez contraignant pour les établissements.
Réclament aussi l'intégration des AI dans les IE
Fusion des 2 grades IR OK
Autre représentant Unsa : représente un Syndicat de personnels absents de ce protocole (AENES), mais anormal que la question des AENES ne soit pas traitée.
Ont posé des questions et attendent des réponses.
Il faut arrêter la concurrence imbécile entre les filières ITRF et AENES ; il faut une complémentarité.

Sud/Solidaires
Sud éducation : Document arrivé à 18h03 donc après la fin de la journée de travail, donc lu ce matin.

Le gouvernement, via la LPPR, affirme vouloir revaloriser les rémunérations des personnels de l'ESR pour rendre plus attractifs les métiers relevant de l'enseignement supérieur et de la recherche. Le gouvernement propose d'une part une modification des primes qui deviendront individualisées pour tous les personnels (le RIFSEEP sera généralisé aux enseignant-e-s et/ou chercheur-e-s), créant la perte d'un cadre statutaire commun. De plus la politique annoncée de primes risque de faire travailler plus les collègues enseignant-e s car il est prévu de ne plus pouvoir transformer des primes en décharges d'obligations de service. Le gouvernement prévoit de plus des facilités accrues pour changer de grade ou de corps pour les collègues titulaires, mais là-aussi par une politique qui sera individualisée sans assurer à tou-te-s les mêmes droits, et qui risque de fragmenter encore les corps déjà marqués par des différenciations peu pertinentes. Pour les contractuel-le-s, plutôt que d'aller vers leur titularisation, la volonté serait de revaloriser aussi leurs rémunérations, ce qui risque de ne rester effectivement qu'une volonté, car laissé au libre arbitre des établissements.
Le gouvernement fait miroiter des futures augmentations des rémunérations, mais rien n'assure leur pérennité car la politique indemnitaire pourra être modifiée chaque année. Ce projet a pour objectif réel de calmer la colère actuelle du monde de la recherche contre la LPPR. Ce n'est pas un manque d'attractivité dont souffre le monde de la recherche (il n'y a qu'à voir le nombre de candidat-e-s aux postes mis aux concours), mais un manque de moyens, avant tout de personnels titulaires et de financements pérennes. L'aggravation de la précarité et l'accentuation du financement par projet que porte la LPPR vont à l'encontre des véritables besoins de l'enseignement supérieur et de la recherche.
Sud éducation s'oppose à la LPPR et à la politique de rémunération associée. Sud éducation demande : 1/ un recrutement de titulaires à hauteur des besoins ; 2/ Le financement des équipes de recherche par des budgets pérennes et non plus *via* des appels à projet ; 3/ Une revalorisation des traitements/salaires proportionnellement inverse aux rémunérations actuelles pour assurer à tou-te-s les collègues, titulaires ou précaires, un revenu décent ; 4/ L'arrêt de toutes les primes individualisées ; 5/ un déroulement de carrière identique pour tou-te-s les collègues d'un même corps.

SUD-Recherche EPST : Recevoir les docs le vendredi soir pour une réunion lundi matin n'est pas tolérable. On n'a pas analysé le document dans le détail.
Chantage à l'acceptation de la LPPR + chantage à la signature de l'accord pour pouvoir participer au comité de suivi. Inadmissible. Solidaires s'oppose toujours à cet aspect des accords de Bercy qui lient signature des accords et participation au comité de suivi. Personne, aucun-e député-e n'accepterait qu'à l'AN, celles et ceux qui votent contre des lois ne puissent pas participer au suivi de la mise en œuvre de ces lois.
Courrier de la Ministre au personnel de fin juillet qui annonce au Ch et EC une revalorisation de 6200 à 8000€ = mensonge
Calcul pour le Ch à partir du projet de protocole et des chiffres fournis par la DGRH en décembre dernier: Si on regarde de près, revalorisation pour toutes et tous les Ch sera inférieure à 4000€. Par contre pour certains (principalement des hommes), sur la part fonctionnelle le gain serait de +12000€ et sur la part individuelle de + 10000€[4].
C'est un beau mensonge et une belle arnaque pour les Ch et c'est la même chose pour les EC. Je ne sais pas, Mme la Ministre, si vous comptez envoyer un courrier pour corriger vos chiffres, mais nous on s'en chargera.
Et avec cette arnaque, il faudrait en plus accepter toute la précarité et toute la compétition malsaine que va générer la LPPR !
Concernant les autres points du protocole : pour nous, la fusion des grades IR2/IR1 est une bonne chose (comme tout ce qui peut fluidifier la carrière des collègues) ; augmenter les possibilités de promotion aussi,

[4] Pour le calcul :

Dotations CH	Actuel	Cible 2027	Augmentation	Effectifs concernés*		Actuel	Cible 2027	Gain
Grade	17 693 776 €	82 509 746 €	366%	17145	**Toutes et tous**	1 032 €	4 812 €	**3 780 €**
Fonction	11 383 587 €	33 003 898 €	190%	1767	**ISFIC**	6 442 €	18 678 €	**12 236 €**
Individuel	13 651 216 €	49 505 847 €	263%	3414	**PES/PEDR**	3 999 €	14 501 €	**10 502 €**
TOTAL	42 728 579 €	165 019 491 €	286%	17145	**Moyenné**	2 492 €	9 625 €	**7 133 €**
				* Sur la base des documents distribués fin 2019 par la DGRH				

encore faut-il que ses promotions ne soient pas réservées à quelques « privilégié-e-s » trié-e-s sur le volet. Nous sommes ainsi contre le fait que certains grades ou échelons soient à accès « fonctionnels ».
D'autre part nous aimerions quelques précisions sur le repyramidage. Dans le passé, le repyramidage a souvent consisté à faire à partir du départ à la retraite de deux agent-e-s de catégorie C, le recrutement d'1 agent-e de catégorie B, avec au final soit le recrutement contractuel ou encore plus souvent l'externalisation des missions qui étaient exercées par les agent-e-s. Nous voudrions être sûr-e-s que ce n'est pas ce qui est prévu ici.

FO :
Critique des modalités de discussion.
FO est opposé aux accords majoritaires qui marginalisent les OS qui n'acceptent pas.
S'oppose à ce que seuls les signataires pourront participer au comité de suivi.
Demande le retrait.
Protocole associé à la LPPR, pour arrêter la mobilisation
Demande augmentation de 18% du point d'indice pour compenser les années de gel.
Constate que c'est le Rifseep généralisé au CH et EC => fin de la transformation des primes des EC en décharge.
Il faudrait des mesures qui s'appliquent à tou-te-s.
Abandon de la LPPR et du protocole d'accord
On fait passer des demandes mi-juillet, mais sur le retour dans ce protocole : déceptions importantes.
Le choix de tout faire passer sur l'indemnitaire n'est pas un bon choix parce que cela ne modifie pas les écarts importants entre ministères, ni avec les autres pays "développés".
Ce sont les EC qui assurent la massification de l'enseignement supérieur ; massification qui s'est fait a peu de frais...
Va renforcer la séparation entre les fonctions d'enseignant et les fonctions de chercheur. L'attribution des primes est opaque. On voit fleurir de nombreux emplois purement administratifs, au détriment des fonctions d'enseignement et les salaires de ces personnes sont souvent supérieurs à ceux des EC.
Demande une analyse fine de ceux qui ont des primes fonctionnelles et individuelles ; car ce sont toujours les mêmes. Grandes inégalités de répartition.
Ne plus pouvoir transformer les primes en décharges pose pb. Les EC manquent de temps. Les primes vont augmenter les charges administratives et donc les EC vont aller vers des fonctions administratives.
Primes = politiques locales.
Politique pour les jeunes OK, mais il ne faut pas oublier les "fins de carrière" qui ne sont pas très valorisées dans nos métiers.
PR2 ont la même grille que les MCF et voient la prime inférieure aux MCF qui sont augmentés plus => sont pas content (NDLR : c'est faux ; elles sont à la base quasi identiques, mais il est prévu les 2 premières années une plus forte augmentation pour les MCF, ensuite il y aura rattrapage).
Concours réservés MCF : comment cela se fera-t-il ? CNU ? En interne ?

Réponses de la Ministre

Ce travail va se continuer en bilatérale avec le cabinet. Texte soumis à discussion et modifications.
S'est exprimée au conditionnel pour laisser de la marge en fonction des propositions.
L'objectif est bien de passer de 30%-70% de PR-MDC à un ratio 40-60.
Concours réservés et pas concours internes.
Répartition des primes : qd on associe toutes les primes des EC, la moyenne c'est 5000 €. Le protocole c'est 305% d'augmentation de la prime que tout le monde a : la PRES
Explique ce que j'ai dit en précisant que c'est des moyennes => raisonnement de façon macro !
PRCE-PRAG-BIB sont inclus (car PRCE et PRAG ont une politique indemnitaire qui dépend du sup), mais pas pour AENES (corps EN avec une politique indemnitaire associée à l'EN)
Le protocole a été décidé le 15 juin lors d'une multilatérale à laquelle certaines OS n'ont pas voulu siéger. Ceux qui quittent la table, par définition ne sont pas au courant de ce qui s'y est discuté.

La LPPR a volonté de prendre en compte tous les métiers de la recherche. Ce n'est pas la seule augmentation budgétaire pour l'ESR (40 M€ pour la situation sanitaire ; 20 M€ pour l'accueil des étudiant-e-s ; 50 M€ pour les CROUS ; Ticket de RU à 1€ pour les plus précaires ; 40 M€ bourses).
Repyramidage : On ne va pas prendre deux postes de C pour faire 1 B, bien sûr, il s'agit bien de promouvoir des personnes.
Commencer à travailler sur la base de ce document.

CGT :
On discute depuis 2h. Quelle est la date de signature de ce protocole ? On ne l'a pas entendu. Si c'est en 8 jours, on n'aura pas le temps de faire les allers-retours nécessaires. M. Loureiro a dit qu'ils (*NDLR : le Sgen-CFDT*) travaillaient depuis plusieurs semaines sur le protocole => Traitement en sous-main avec certains => cas de cassation de protocole.
Quelle est la procédure ? Soyez clair sur la procédure.
Protocole qui laisse après la signature des pans entier de choses à discuter avec les signataires = pas acceptable et pas légal.

Vidal :
Sur les mesures RH : il y a eu la multilatérale de février, et des bilatérales avec la DGRH jusqu'en avril
Juin : réunion avec la Cabinet pour CNESER (*NDLR : En pleine mobilisation contre la LPPR, les Sud ont décliné l'invitation*)
Multilatérale du 15 juin avec la Ministre (*NDLR : où Sud, CGT, FSU et FO ont quitté la salle après une déclaration commune*) : proposition des contre-réformistes d'un protocole d'accord qui pourrait aller au-delà des orientations pour 2021.
A reparlé en CNESER des questions RH (*NDLR : à 3h du mat' peut-être…*)
Fin juillet : courrier du cabinet avec Présentation des grands axes de travail (*NDLR : en gros, les 3 titres des axes*)
Rencontres avec la DGRH la semaine dernière (*NDLR : pas nous, ils n'ont pas eu le temps pour ça…*)
Demande de propositions écrites pour faire la V0. Certaines propositions (SNPTES) ont été envoyées trop tard pour être intégrées.
On signera le protocole quand on sera prêt à le signer. Je vous ai rappelé en préambule le calendrier parlementaire.
Si des choses doivent être écrites dans la loi, la présentation à l'AN ce sera la première fenêtre.
Ceux qui se sont engagés à la signature du protocole sont ceux qui doivent avoir la possibilité de rester autour de la table.
Vidal attend toutes les propositions afin que les collègues bénéficient dès 2021 des mesures.
S'apprête à partir.
DirCab : Il y a "Franck" (*NDLR : il s'agit du représentant Sgen-CFDT*) qui veut prendre la parole.

Sgen-CFDT : Autre chose problématique auquel ils n'ont pas pensé : possibilité de basculer prime en décharge qui disparaîtrait, modalité des concours réservés, contractuels, PRAG/PRCE, devenir de la PEDR. Proportion socle fonction individuel... Discussion pour faire bouger.
Termine par une attaque contre les OS qui ne signent pas, mais « récupèrent » les accords (*NDLR : on suppose qu'il parle de PPCR qui de fait n'a jamais été un accord, puisqu'il n'était pas majoritaire ; et du coup, c'est bien ça qui a permis que les autres OS continuent d'être associées puisque le ministère a été obligé de revenir devant les instances de représentation pour en discuter…*).

FSU : c'est quoi le prochain rendez-vous ?

Vidal : Cet aprem' des dates bilatérales au niveau du Cabinet seront proposées.

NDLR : de fait nous avons reçu une proposition le lendemain…