Promotion, prime, chaires, ce que la loi LPR a changé pour les enseignants-chercheurs

ce que revendiquent nos élus dans les conseils de l'UM

Pour les carrières des enseignants-chercheurs, l'année 2022 a marqué un changement important, avec la mise en œuvre de 3 dispositions de la LPR. Quel est le bilan à l'UM ? Quelles sont les revendications de vos élus FSU ?

-

Repyramidage de postes MCF -> professeur :

-

un bon ciblage des disciplines bénéficiaires du dispositif,

-

mais un choix restreint des collègues auditionnés ou non, et des jurys marqués par une forte place de la hiérarchie;

-

RIPEC (nouveau régime indemnitaire des enseignants-chercheurs) :

-

une évaluation par les pairs, impliquant le CNU à l'échelle nationale et le CAc à l'échelle locale,

-

mais une prime plutôt qu'une contribution au salaire, une mise en concurrence des collègues entre eux, et une grande frustration de celles et ceux qui ne sont pas choisis in fine, et des enseignants du second degré exclus du dispositif;

-

mais aussi un changement de règle du jeu à la dernière minute la semaine dernière , avec une diminution de 20 à 4 du nombre de primes C3 accordées "pour l'ensemble des missions" des enseignants-chercheurs, au profit d'une augmentation de 122 à 138 de celles accordées "pour l'activité scientifique" ! Quel message pour les collègues qui s'investissent de manière équilibrée dans toutes les facettes de leur métier !

-

Chaires Professeur Junior (CPJ)

-

un dispositif dangereux pour l'ensemble du corps des maîtres de conférence, qui crée deux carrières juxtaposées aux règles du jeu inéquitables.

En détail :

Re-pyramidage : il s'agit d'une réelle opportunité de ré-équilibrage dans les disciplines à faible proportion de professeurs, avec 2000 postes étalés sur 5 ans dont 8+8 en 2021 et 2022 pour l'Université de Montpellier. Ce dispositif doit aussi être l'occasion de rattraper les déséquilibres femme-homme dans le corps des professeurs. Attention : le ministère demande de ne promouvoir que des candidates et candidats HdR dans une proportion de 25% avec plus de 10 ans d'ancienneté en classe normale, et 75% avec la hors classe. Nos élus ont défendu dans les conseils un choix des sections ciblées sur la base du faible ratio PU/MCF et du vivier de candidats HdR; nous nous réjouissons du fait que ce sont les critères qu'à appliquer la direction de l'UM pour cibler les 16 premiers re-pyramidages.

C'est au moment de constituer les jurys que le dispositif montre ses limites, car ils ne sont pas régis par les règles bien connues pour constituer un concours MCF ou PU classique. La méthode choisie, pilotée par la hiérarchie de l'UM, des composantes et des laboratoires, contourne les commissions de sections et les instances collégiales et aboutit à des jurys dans lesquels les experts de la discipline concernée sont souvent minoritaires : il s'agit d'un renforcement clair du mandarinat.

Nos élus au CSA-UM défendront des critères de choix analogues pour les campagnes à venir, et une constitution des jurys qui s'appuie sur les commissions de section CNU locales. Nous serons aussi attentifs au bilan, notamment en terme de ratio femme/homme dans l'ensemble des collègues promus par le dispositif.

RIPEC : Le protocole LPR a instauré il y a quelques mois une modification progressive et à la hausse des primes statutaires des enseignants-chercheurs (mais pas des PRAG et PRCE). Le ministère en profite pour communiquer régulièrement sur sa politique de "revalorisation du métier" alors que

dans le même temps, il poursuit une politique morbide de blocage de la valeur du point d'indice de rémunération statutaire. Aussi les collègues ont-ils perdu un mois de salaire par an depuis 2010 et 30% depuis la désindexation des salaires sur les prix ! Quand on ajoute à cela que les heures complémentaires et les vacations sont scandaleusement rémunérées au SMIC, que leur nombre est démesuré, l'hypocrisie du discours ministériel devient flagrante. Enfin, ces primes ne comptent quasiment pas pour la retraite et ne participent pas au financement de la sécurité sociale. Elles divisent et pour certaines, sont individuelles et largement inégalitaires. Et les PRAG/PRCE sont les grands perdants du dispositif, car ils ne sont éligibles à aucune des 3 facettes de la RIPEC.

Concernant les modalités d'attribution de la part individuelle de la prime, le système mis en place favorisera de manière évidente le clientélisme : les instances collégiales -CAc restreint et CNU- se contentent de donner des avis non contraignants pour le président de l'université, qui a le dernier mot. Nous demandons que l'avis extérieur du CNU soit un élément fort des critères d'attribution.

Enfin, la direction a imposé en Conseil Académique la semaine dernière, puis en Comité Technique et bientôt en CA, un changement de règle du jeu concernant la RIPEC C3, alors que les retours des instances locales et nationales sont connus : la présidence a unilatéralement décidé de réduire de 20 à 4 le nombre de primes C3 accordées "pour l'ensemble des missions" des enseignants-chercheurs, au profit d'une augmentation de 122 à 138 de celles accordées "pour l'activité scientifique" ! Le message aux collègues est clair : cessez de perdre du temps à vous investir dans toutes les facettes de votre métier d'enseignant-chercheur, et concentrez-vous sur votre activité de recherche ! La réponse du président en conseil est que les activités hors recherche sont couvertes par du référentiel REH; mais combien de collègues très investis dans leur composante touchent quelques dizaines d'heures de REH, à comparer aux 5000€ par an alloué par la prime C3 aux 138 "excellents chercheurs" !!

Chaires de professeurs juniors : elles constituent une nouvelle voie d'accès parallèle et directe au corps des PU, mais surtout la seule voie de création de nouveaux postes d'enseignants-chercheurs au sein de l'université. Le recrutement se fait sous statut de contractuel de droit public pour 3 à 6 ans, dans le cadre de

contrats précisant :

- des objectifs de recherche, de formation, de réponses à appels à projets;

- une obligation d'enseignement de 64h minimum;

- des "moyens garantis" par l'établissement, de l'ordre de 200 000 € à l'UM (des postdocs ?).

A l'issue de la période contractuelle, le recrutement sera effectué par une commission ad hoc. En bonus, la HDR sera attribuée automatiquement lors de la titularisation.

Ces postes sont appelés à constituer 15% des recrutements de PU, et 20% des DR, et constituent une attaque sans précédent contre les statuts des enseignants-chercheurs et de la fonction publique, avec un impact fort sur la précarité des personnels.

Le Snesup-FSU est totalement opposé à la mise en recrutement de professeurs juniors.

Plus d'infos :

Profession de foi FSU au CSA-UM pour l'élection du 8 décembre

Dossier Snesup sur ces questions

Diaporama Snesup détaillé "re-pyramidage, mode d'emploi", avec des statistiques nationales

Pétition de la commission permanente du CNU, pour le rétablissement d'un contingent national de promotions

Ce communiqué au format pdf

Décret re pyramidage des corps d'EC et arrêté de répartition du nombre de promotions associées , Décret chaires de professeur junior
et
arrêté des chaires à pourvoir au titre de 2021
,
Décret création du RIPEC

Le jeudi 8 décembre, Votez FSU, votez pour nos candidat·e·s :

1.

Valérie Vayssière-Gaspard, BIATSS SCD, SNASUB

2.

Romain Larive, MCU Pharmacie/IRCM, SNESup

3.

Sonia Dumortier, BIATSS SCD, SNASUB

4.

Thierry Guillet, PU FDS/L2C, SNESup

5.

Isabelle Aliaga, PRAG FDE, SNESup

6.

Jean Llurba, BIATSS SCD, SNASUB

7.

Cathy Guasch, MCU IUT Mpt-Sète/IES, SNESup

8.

Patrick Monfort, DR CNRS/HSM, SNCS

9.

Sandrine Michel, PU Sc. Eco./ArtDev, SNESup

10.

Patrick Canadas, MCU FdS/LMGC, SNESup

11.

Mireille Galloni, MCF IUT Mpt-Sète/IRMB, SNESup

12.

Vincent Berry, PU Polytech/LIRMM, SNESup

13.

Thérèse Commes-Maerten, PU IUT Mpt-Sète/IRMB, SNESup

14.

Damien Bouliau, BIATSS SCD, SNASUB

15.

Christine Leredde, MCU FDS/GM, SNESup

16.

Benoit Gibert, MCU FDS/GM, SNESup

17.

Marie-Thérèse Château, MCU Pharmacie/CRBM, SNESup

18.

Yann Leredde, MCU FDS/GM, SNESup

Ce que nous défendons

-

Collégialité et transparence dans la politique d'établissement

-

Nous nous sommes opposé·e·s à la transformation de l'UM en EPEx, à MUSE formant un État dans l'État, à l'asphyxie de la démocratie universitaire.

-

Pour le respect des instances intermédiaires, élues et hiérarchiques

-

Pour construire des décisions partagées, comprises par tous

-

Contre les comités à multiples étages dans les pôles de recherche, les collegiums; contre le pilotage par la bureaucratie

-

Des postes pérennes, pas des précaires

-

Nous nous sommes opposé·e·s au gel des postes en 2020 (toujours plus de contractuels et d'heures complémentaires), et à l'ouverture de chaires professeur-junior.

-

Seul point positif : la politique de repyramidage des postes MCU→PU; celle, incomplète, des postes BIATSS

-

Pour le recrutement de BIATS titulaires sur des fonctions pérennes, au lieu des CDDs

-

Pour la réduction des tâches administratives des personnels d'enseignement et de recherche

-

Amélioration des conditions de travail

-

Quelques dossiers ont progressé au sein de l'UM au cours du dernier mandat, : prise en compte du handicap, discriminations, égalité femme/homme, prévention du harcèlement : ces avancées méritent d'être soulignées et amplifiées.

-

Pour des enquêtes plus poussées lors d'incidents (risque chimique, risques psycho-sociaux, harcèlement, ...)

-

Services, congés, carrières, rémunérations

-

Contre la tendance actuelle au management hiérarchique, opaque, au détriment de la cohésion des collectifs de travail

-

Pour une répartition équitable des primes existantes entre le plus grand nombre d'agents

-

Pour le respect des droits des enseignant·e·s-chercheur·e·s : procédure de mutation, de mobilité interne; prévisionnel des services transparent et construit collégialement

-

Donner du sens à la transition écologique

-

Mobilités, bâtiments à faible impact environnemental, photovoltaïque, ... : le bilan est décevant.

-

Pour une action volontariste qui donne une identité écologique à nos campus, sur un thème fort de formation et de recherche au sein de notre université.

www.snesup-lr.fr , www.snesup.fr ;

Contact : snesup-fsu@umontpellier.fr