

LE PROTOCOLE LPR, OU L'ACCORD RELATIF À L'AMÉLIORATION DES RÉMUNÉRATIONS ET DES CARRIÈRES DANS ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE (ESR)

La loi n°2020-1674 du 24/12/20 de programmation de la recherche (LPR) aura été, à en croire Macron, la grande loi de l'ESR de son quinquennat. Elle a été largement dénoncée par les collègues et combattue par plusieurs organisations syndicales, dont les organisations CGT de l'ESR (FERC Sup, SNTRS, CGT-INRAE et CGT CROUS)

06

Le Lien N°211 - juin 2022

CETTE LOI accentue en particulier la précarisation par l'extension du recours à l'emploi contractuel ainsi que le contournement du recrutement par concours via les chaires de professeur-se junior-e. Mais un protocole LPR « relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières » a été adossé à la loi et proposé à la signature des syndicats le 12/10/20. La CGT a refusé ce chantage et ne l'a pas signé. Les quelques miettes concédées par le gouvernement ont néanmoins largement occupé les discussions en 2021 et 2022¹, il n'est pas inutile de les rappeler ici.

Les « repyramidages »

Ce barbarisme désigne un volant de promotions de corps supplémentaires pour les statuts d'enseignant-es-chercheur-ses (EC) par un accès au corps des professeur-ses d'université (PU) et pour les statuts des ingénieur-es, technicien-nes de recherche et formation (ITRF) par un accès au corps supérieur, pendant les années 2021 à 2025. Ces possibilités de promotions supplémentaires (+2000 postes de PU, +4650 postes de Tech, ASI, IGE, IGR sur cinq ans) sont certes positives pour les collègues qui en bénéficieront et correspondent à une revendication récurrente de la CGT. Mais le volant reste bien en deçà de nos propositions. Quant aux procédures d'exception mise en place pour ces promotions, elles risquent d'être pérennisées.

Coté ITRF, nous avons obtenu que le passage IGE et IGR se fasse par un examen professionnel national (admissibilité et admission). Le passage Tech et ASI restera hélas très local.

Reclassement des EC et des chercheur-ses (C)

Avec le décret du 8 mars 2022, les conditions du reclassement EC et C sont alignées entre elles et légèrement améliorées : la préparation du doctorat est dorénavant prise en compte en totalité dans la limite de 6 ans (limitée à 3 ans jusqu'ici), les contrats post-doctoraux sont pris en compte en totalité, une bonification d'un an d'ancienneté est accordée au titre du doctorat (pour les EC).

À noter que les EC ou C déjà en poste peuvent demander à se voir appliquer ce nouveau reclassement (demande à formuler avant le 8 novembre 2022).

Amélioration indemnitaire

Le niveau indemnitaire des EC et C est considérablement augmenté pour atteindre 6400 € annuels en 2027 pour la part fixe liée au grade. La contrepartie est lourde, avec la mise en place d'un régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) largement modulé selon la fonction occupée et le « mérite ». Ce RIPEC est le loup de la prime au



" Subventions au Ministère de l'ESR " (Allégorie) #ESRpeinture

mérite entré dans la bergerie des enseignant-es... Quant aux personnels non-enseignants de l'ESR, le réexamen du RIFSEEP dans le cadre LPR est très largement inférieur à ceux effectués au sein des autres ministères, de 100 à 400 € annuels de plus, une goutte d'eau dans un océan d'inflation...

Grille IGR

La fusion des deux 1^{ers} grades de la grille des ingénieur-es de recherche (IGR) est à venir. Elle corrigera l'inversion de carrière IGE - IGR introduite par le PPCR en 2016. Mais les propositions portées par la CGT à cette occasion auront été balayées par le ministère, au motif qu'elles « sortaient du cadre du protocole LPR » ! Une preuve supplémentaire s'il en était besoin que nous avons bien fait de ne pas signer ce protocole...

¹<https://cgt.fercsup.net/les-dossiers/enseignement-superieur/lppr-frederique-vidal-2019-2021/article/lpr-analyse-cgt>