

# ESR GT5 indemnités

---

DGRH, 13 janvier 2016, 15h-17h

## Contenu

Contenu.....	1
1 Présents.....	1
1.1 Administration.....	1
1.2 CPU.....	1
1.3 UNSA Éducation.....	1
1.4 Autres OS.....	1
2 Contexte.....	1
3 Thèmes GT5 : trois indemnités (RIFSEEP, PEDR, intéressement).....	2
3.1 RIFSEEP.....	2
3.1.1 Conclusion administration.....	2
3.2 PEDR.....	3
3.2.1 Conclusion administration.....	4
3.3 L'intéressement et la Loi LRU de 2007.....	4
3.3.1 Conclusion administration.....	4
4 Conclusion du GT5.....	5
4.1 Prochaines réunions.....	5

## 1 Présents

### 1.1 Administration

Catherine Gaudy, Stéphane Leray, Brice Lannaud, Thierry Delanoë

### 1.2 CPU

M Dellacasagrande consultant pour la CPU (Mme Paulia absente).

### 1.3 UNSA Éducation

Amélie Chastel (A&I-UNSA), Martine Samama (UNSA-ITRF-Bi-O), Jean-Georges Gasser (Sup Recherche UNSA), Pierre Château (UNSA Éducation).

### 1.4 Autres OS

FO, SUD, solidaire, CGT, FSU, SGEN, SNPTES.

## 2 Contexte

La CGT et FO étaient en grève contre le RIFSEEP et avaient organisé un rassemblement devant la DGRH. Arrivé de M Delanoë en retard car il discutait avec les OS qui manifestaient.

Déclaration liminaire pendant les trente premières minutes de la réunion très politique et peu sur le groupe de travail.

### 3 Thèmes GT5 : trois indemnités (RIFSEEP, PEDR, intéressement)

- ⇒ RIFSEEP : régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.
- ⇒ Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) dans les EPST ;
- ⇒ Intéressement via Loi LRU 2007.

#### 3.1 RIFSEEP

La CPU est favorable à une simplification et à une harmonisation même si à ses yeux la circulaire RIFSEEP n'a rien simplifié. La CPU précise que le coût n'est pas extrêmement important mais c'est un coût quand même et qu'il n'a pas été financé par les universités. Les variations de dates d'application lui posent aussi un problème et elle demande des précisions sur le calendrier pour les ITRF. A la suite d'une de nos questions sur l'absence des agents comptables dans la liste sur la fiche du GT5 (Catherine Gaudy intervient de suite pour dire que c'est juste un oubli qui va être rectifié), la CPU précise que pour les agents comptables, le RIFSEEP va être une source de difficultés car les montants vont être inférieurs à ceux de leurs adjoints. De plus, le régime indemnitaire des informaticiens ne lui paraît pas très clair.

L'UNSA Éducation par l'intermédiaire d'Amélie Chastel (A&I-UNSA) rappelle son opposition au RIFSEEP et demande le même traitement indemnitaire pour les corps d'AENES et d'ITRF avec une harmonisation par le haut. Par ailleurs, la transcription dès aujourd'hui du RIFSEEP sur les fiches de paie des AENES semble trop rapide alors que ce n'est pas encore forcément discuté partout. Il serait souhaitable de conserver un système égalitaire entre les filières (AENES et BAP J par exemple).

Les OS contestataires CGT, FSU, SNPTES, FO et SUD remettent une copie de la pétition « suppression de la RIFSEEP ». L'original sera remis « aux politiques » qui décident.

La FSU demandent des marges de manœuvre budgétaire pour harmoniser par le haut. Le SGEN demande l'impact sur les budgets.

La CGT demande à ce que les primes soient proportionnelles au grade.

Le SNPTES est d'accord avec tout le monde sur différents points. D'accord avec la pétition des contestataires, d'accord avec la CPU sur l'harmonisation, d'accord avec l'UNSA sur l'harmonisation entre les filières (AENES et ITRF) et les établissements (EPSCP et EPST).

##### 3.1.1 Conclusion administration

Catherine Gaudy conclut sur le thème RIFSEEP :

- Le RIFSEEP a été discuté avec les OS en CCFP. Mais elle fera remonter les réticences de toutes les OS à ses supérieurs.
- Le montant des indemnités est maintenu en passant de la PFR au RIFSEEP.
- Pour les ITRF, les barèmes et le socle sont en préparation alors que pour les ITA le travail est moins avancé.
- Il n'y a pas d'enveloppe budgétaire indemnitaire supplémentaire au PLF pour l'ESR.
- Elle prend note de la demande d'harmonisation cartographie/montant entre les filières et les EPSCP/EPST.
- Elle entend les difficultés de calendrier et même si l'entrée en vigueur est prévue pour le mois d'avril et au vu de la grève, il serait possible de prendre davantage de temps (entre deux à trois mois de plus si nécessaire). La date limite impérative étant le 1<sup>er</sup> janvier 2017, une autre réunion va être programmée.

### 3.2 PEDR

Cette prime a été créée en 1990, transformée en PES en 2009 et retransformée en PEDR en 2014 dans les EPST. Avant de parler d'évolution, l'administration souhaite mieux la connaître et lancer une collecte d'information.

La FSU s'oppose en rappelant que toutes les informations sont dans le bilan social et qu'il n'y a pas besoin d'attendre. Au CNRS qui compte un des effectifs les plus importants, 24% des femmes perçoivent la PEDR alors qu'elles représentent 33% des postes. Le décret n'est pas respecté. Les primés doivent faire des enseignements mais personne n'en fait (mais la FSU ne demande pas l'application du décret). De plus, la FSU précise que les chercheurs seront en difficulté financière le jour où un tribunal leur demandera de rembourser cette prime. En effet, de nombreux collègues en EPST vont au TA pour pouvoir toucher la prime. La FSU veut supprimer la PEDR et reverser son montant (9 millions sur la prime de recherche). Il y a un « risque » d'intégration des chercheurs vers des enseignement-chercheurs. Elle rappelle que 30% des CR perçoivent la GIPA, signe de paupérisation à ses yeux (même 2% des DR)

Pour le SGEN, il y a un problème, donc il faut utiliser l'occasion pour revoir indemnitaire et indiciaire.

Les contestataires via Sud parlent d'un sentiment d'abandon des personnels et demande l'élargissement des revalorisations, ainsi qu'une augmentation de la base. Même discours à la CGT qui précise que la PEDR concerne seulement une partie des chercheurs. Il faudrait donc revaloriser la prime de recherche pour toucher davantage de collègues. Il leur semble, de plus, indécent d'avoir une PEDR à 3 ou 4%.

L'UNSA Éducation par l'intermédiaire de Jean-Georges Gasser (SUP recherche UNSA) rappelle qu'une réforme doit être soutenable financièrement pour avoir une chance de fonctionner. La réforme de la ex-PES/PEDR doit l'être tout comme le RIFSEEP. On ne peut pas simultanément dire que « chaque agent bénéficiera du maintien de son attribution indemnitaire », comprenez « personne n'y perdra » et en même temps sans cesse introduire de nouvelles missions encouragées par des primes et ceci dans un budget des universités en régression relative compte tenu de l'augmentation du nombre d'étudiants. De plus le budget des universités est très inégalitaire, et ce qui est possible à certains endroits ne l'est pas à d'autres. L'inégalité entre les Universités (et au sein des universités entre les composantes) n'a jamais été réduite à l'exception d'une brève période après la mise en place du modèle SYMPA. On ne peut pas comprendre la situation véritable des universités si l'on n'a pas en tête que le « coût de l'étudiant » calculé par la DEPP n'est pas de 11k€. En effet ce chiffre inclue la recherche qui représente environ 40% du coût. **Les universités disposent en réalité de 6.6k€ pour former un étudiant** contre 15k€ pour les classes préparatoires, 13.5k€ pour les BTS et 11k€ pour les lycées (de la seconde à la terminale). Par conséquent **ce sont les personnels** (80% du budget des EPST) **qui font les frais de cette situation, trop peu nombreux, trop peu payés aussi bien pour ce qui concerne leur salaire que leurs primes.** Une réforme ne pourra être envisagée qu'à condition qu'elle soit accompagnée d'un plan de rééquilibrage du post bac université pour être progressivement aligné sur le post bac des lycées.

**Pour ce qui concerne la PES/PEDR, celle-ci a été introduite pour compenser des salaires trop faibles.** Elle s'est transformée en prime d'excellence puis a été retransformée en PEDR. Elle est au cours du temps devenue de plus en plus sélective par un mécanisme extrêmement pervers. La proportion de bénéficiaires n'est plus que de 20% en 2012 (soit 11358 personnes). Les commissions compétentes ont été chargées de classer les candidats en 3 catégories: "A" pour "devrait avoir la PES", "B" pour "pourrait avoir la PES" et "C" pour "ne devrait pas avoir la PES". **Le ministère impose des quotas pour chaque note : 20 % de A ; 30 % de B et 50 % de C.** Chaque année des candidats rejetés l'an précédent se découragent et ne postulent plus. De ce fait le nombre de candidats diminue chaque année. Il est passé de 6820 en 2009 à 5379 en 2011. Cela entraîne une diminution corrélée du nombre de personnes retenues. A titre d'exemple entre 2009 et 2011 le flux de nouveaux bénéficiaires a diminué de 3069 à 2661. **L'UNSA Éducation demande, dans une première étape le passage des quotas relatifs au nombre de candidats à un quota équivalent par rapport à l'ensemble du corps.** A plus long terme, et après des négociations, les primes devront être intégrées dans le salaire.

### 3.2.1 Conclusion administration

Catherine Gaudy conclut en proposant de faire un bilan de l'attribution de la PEDR dans les différents EPST en le mettant en perspective avec les autres composantes du régime indemnitaire. Cette étude portera notamment sur les effectifs concernés par corps et grade, le montant moyen annuel attribué, la répartition homme/femme, le nombre de dossiers déposés, la procédure d'attribution, les critères d'attribution spécifiques mis en œuvre et l'articulation de la PEDR avec les autres régimes indemnitaires. Elle rappelle la nécessité de faire évoluer le régime de la PEDR pour les EPST et/ou d'envisager une réforme de la structure du régime indemnitaire des chercheurs. Puis, elle présente trois pistes à étudier pour la PEDR :

- Une redistribution uniforme ?
- Une prime d'entrée ou une revalorisation dans le métier pour les jeunes chercheurs (c'est immédiatement non pour FO, sud et la cgt)
- Un repyramidage pour les CR1, CR2, DR1, DR2.

### 3.3 L'intéressement et la Loi LRU de 2007

C'est une volonté de cadrage de la part de la DGRH sur les modalités et les objectifs de cet intéressement qui semble très variable et aléatoire d'un endroit à un autre. Pour rappel, ce n'est pas une substitution des primes et Indemnités, c'est quelque chose en plus.

La CPU demande combien d'universités ont recours à cet intéressement ? Catherine Gaudy propose de faire des statistiques si le groupe de travail le veut et que cela serait une bonne chose. La CPU demande aussi la nature du texte réglementaire, Catherine Gaudy précise qu'elle voyait plutôt une circulaire pour gagner du temps et éviter des signatures.

Pour l'UNSA Éducation, Amelie Chastel (A&I-Unsa) demande à revoir la liste des missions. Cela lui semble trop précis. Il faut laisser une souplesse aux universités. Catherine Gaudy intervient pour lever les ambiguïtés et précise que ce n'est qu'une proposition incomplète. Amelie Chastel (A&I-UNSA) propose des ajouts au texte :

- Dans la partie « conseil d'administration » insérer une référence à la « la soutenabilité budgétaire ».
- Préférer « un montant maximum par catégorie ou corps » à la formulation initiale « un montant par bénéficiaire ». Catherine Gaudy précise immédiatement que le but n'était pas de donner un nom associé à un montant.
- Il y a une confusion dans le dernier paragraphe entre dispositif d'intéressement et prime d'intéressement.

SUD est contre ce dispositif car le travail est toujours collectif pour faire aboutir un projet. Tout comme la FSU et la CGT qui est contre cette « carotte » car « nous sommes dans le service public pas une entreprise ». Cet intéressement est pris sur la masse salariale donc sur nos revenus. De plus, Sud attaque la CPU et précise qu'à son sens, elle n'a rien à faire dans ces GT.

La CFDT voudrait voir si ce dispositif existe ailleurs que dans l'ESR

Les OS demandent à ce que soit associé à cette réflexion le décret « Pécresse » de 2010 qui permettait d'utiliser des reliquats de financement de projets pour faire de l'indemnitaire.

Départ de Catherine Gaudy et reprise de la présidence par Brice Lannaud.

#### 3.3.1 Conclusion administration

Brice Lannaud conclut :

- Une étude sur la Loi LRU et l'utilisation de l'article L954-2 du code de l'Éducation.
- Sera étudié aussi le décret « Pécresse » de 2010.

## 4 Conclusion du GT5

L'administration nous donne la possibilité d'envoyer des propositions de contributions sur ces trois points à Stéphane Leray par mail.

Nous avons convenu après la réunion de nous envoyer nos notes pour que Pierre Château (UNSA Éducation) fasse un compte rendu succinct de la réunion. De plus, et pour répondre éventuellement à la demande de Stéphane Leray, de nous concerter par mail ou sur un GoogleDoc si nous avons des propositions supplémentaires afin de les partager ensemble avant de les envoyer.

### 4.1 Prochaines réunions

Le GT4 se réunira le 19/01 uniquement sur les EC (afin d'épuiser l'OdJ de la première réunion)

Le GT3 se déroulera le 26/01 pour finir l'ODJ de la première réunion. A la fin de ce GT, la suite du calendrier (phase 2) sera présentée.