

RÉMUNÉRATION DES CHERCHEURS ET DES CHERCHEUSES : URGENCE À AMÉLIORER LE RÉGIME INDEMNITAIRE ET LES CARRIÈRES

INTRODUCTION

Depuis sa création en 2009, le SNCS-FSU s'est opposé au principe de l'attribution d'une prime individualisée « au mérite » dans les EPST, la prime dite d'« excellence scientifique » (PES), rebaptisée prime d'encadrement doctoral et de recherche depuis 2014 (PEDR)¹.

Cette prime, attribuée à seulement 20 % des chercheurs – dont plus de la moitié de directeurs de recherche – peut varier de 3 500 à 7 000 voire 10 000 € par an et ce pour quatre ans. Par des motions, des lettres individuelles de refus et une pétition en 2013, nous avons demandé, sans relâche, que ce budget conséquent, environ vingt millions d'euros par an pour les EPST et plus de dix millions pour le seul CNRS, serve plutôt à abonder la seule prime fonctionnelle que touchent 100 % des chercheurs (la « prime de recherche », non revalorisée depuis longtemps) et à créer de nouveaux postes dans un contexte de diminution continue des effectifs permanents des EPST, comme le rappelle le site Urgence emploi scientifique .

Sous la pression du SNCS-FSU, le ministère a fini par accepter de mettre à l'ordre du jour de l'agenda social l'évolution du dispositif PEDR des chercheurs. Cet agenda social aurait dû commencer en 2012. Les réunions entre les services de la direction générale des ressources humaines du ministère et les organisations syndicales ont débuté en décembre 2015. Le SNCS-FSU porte toujours la revendication de la suppression de la PEDR et une revalorisation du régime indemnitaire pour tous les chercheurs des EPST. Le SNCS demande, en urgence, l'ouverture de négociations pour une revalorisation générale de l'ensemble des carrières des chercheurs. Le protocole sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) ne peut pas éluder cette nécessité.

L'objet de ce document est de faire le point chiffré de la situation des régimes indemnitaire (les primes) et indiciaire (les salaires) et de la situation des carrières dont le SNCS-FSU demande, propositions à l'appui, l'amélioration.

LA PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL ET DE RECHERCHE (PEDR)

Le décret n°2009-851 du 8 juillet 2009 a instauré, sous la dénomination de « prime d'excellence scientifique » (PES), un régime indemnitaire commun aux chercheurs et aux enseignants-chercheurs. Modifiée par le décret n° 2014-557 du 28 mai 2014, la PES est renommée « prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) ». Cette modification du décret n'a rien changé sur l'attribution de la PEDR aux chercheurs, malgré la demande formulée par le SNCS au MESR suite à l'alternance gouvernementale de 2012.

Qui sont les chercheurs qui touchent la PEDR ? Le bilan social 2014 du CNRS (qui représente largement la situation des chercheurs car il est l'établissement qui a le plus de CR et de DR) indique, p. 123 en conclusion de l'analyse des données : sur quatre campagnes cumulées, **40 % des DRCE, 26 % des DR2, 15 % des CR1 et 14 % des CR2 auront touché la prime.** En répartition femmes/hommes, en 2014 : seulement 24 % des primés sont des femmes (pour 33,3 % de femmes sur l'effectif total des chercheur.euse.s du CNRS). La discrimination femmes/hommes est redoublée lors de la distribution de la prime : les femmes qui ont réussi à accéder au corps des DR (moins de 36 % des chercheuses CNRS sont DR alors que les chercheurs hommes sont près de 47 % dans ce cas) ne sont même pas reconnues à la hauteur de cet exploit : leur taux de réussite à la PEDR, en 2014, reste inférieur de deux points à celui des hommes : 6,2 % au lieu de 8,2 %...

La PEDR consacre donc la rente de situation des vieux DR hommes. Leur taux de succès à la PEDR est plus de trois fois supérieur à celui des femmes CR, qui pointent, cela va de soi, en dernière position. L'excellence scientifique, on n'a jamais bien su nous la définir, mais en pratique on voit bien ce que c'est : un mot féminin qui cache, hélas (mais bien mal), la consécration des inégalités de genre. Ce schéma se retrouve dans les autres EPST. Ainsi, à l'Inserm en 2012, 33 % de femmes ont la PES alors qu'elles représentent 47 % des effectifs des chercheurs.

Pour ce qui est des critères d'attribution de la PEDR, la réponse est simple, le décret n'est pas respecté et le SNCS ne demande surtout pas son application.

¹ « PES : qui seront les dindons de la farce ? », SNCS-Hebdo n°2, mars 2010 ; « PES et mensonges de la ministre », SNCS-Hebdo n°5, juin 2010 ; « Urgence : suspension de la campagne PES 2014 ! », SNCS Hebdo, n°5, mars 2014 ; « PEDR : prions la transparence, supprimons l'indécence ! », SNCS Hebdo, N°6, mars 2015.

En effet, ce sont les instances d'évaluation qui doivent, d'après le décret, proposer les chercheurs à la prime, après que ceux-ci en aient fait la demande. Bien souvent, les instances d'évaluation ne veulent pas s'impliquer dans cette démarche qui aboutit à transformer l'évaluation-conseil en évaluation-sanction. Aussi, au CNRS, les instituts ont mis en place des commissions « bancales » en relation avec les sections du Comité national de la recherche scientifique. Les directions scientifiques essaient ainsi de ne pas mettre la main entièrement dans la sélection des primés, et les sections rechignent à le faire. Ce schéma est plus ou moins le même dans d'autres EPST, ou bien aboutit à ce que seule la direction décide comme à l'INRA. Donc, les modalités d'attribution ne sont que le résultat d'un décret bancal refusé dès le départ par les chercheurs des EPST.

De plus, le décret de la PEDR indique que les chercheurs primés par une PEDR « s'engagent à effectuer un service d'enseignement dans un établissement d'enseignement supérieur correspondant annuellement à quarante-deux heures de cours, soixante-quatre heures de travaux dirigés ou toute combinaison équivalente ». Cette obligation d'enseignement effectif n'est pas respectée, et le SNCS ne demande pas qu'elle le soit. Cependant, on met en danger les chercheurs concernés de se voir obligés un jour ou l'autre de rembourser une prime indûment versée (les multiples recours au TA en cours de chercheurs risquent un jour d'aboutir à cela).

Enfin au CNRS, pour 2015, la direction du CNRS, devant le refus du MESR de supprimer la PEDR tel que nous le demandons, et devant l'injustice d'attribution de cette prime (20 % de l'effectif et ses dérivés, les vieux hommes DR) a décidé de l'attribuer à tous les CR recrutés en 2015.

Cette décision répond en partie à la demande du SNCS d'attribution à tous et en priorité aux jeunes CR pour compenser le salaire scandaleusement bas des jeunes chercheurs recrutés. Mais cette solution est mauvaise. Ainsi, au bout de quatre ans, les jeunes CR perdront la PEDR, soit 3500 € au moins annuellement. Elle est aussi injuste. Les jeunes recrutés en 2014, 2013... n'ont pas cette prime !

LA PRIME DE RECHERCHE DES CHERCHEURS

Le décret n°57-759 du 6 juillet 1957 modifié institue un fonds de participation à la recherche scientifique.

Ce fonds permet de verser une prime de recherche aux chercheurs.

Les textes applicables ne prévoient pas de montants pour la prime de recherche. Ils fixent des limites en termes budgétaires : l'article 4 du décret du 6 juillet 1957 prévoit que « le taux de la prime de recherche est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de la recherche, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la fonction publique » et il « est indexé sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique ».

L'arrêté du 30 novembre 1990 fixant le montant annuel des attributions individuelles de la prime de recherche instituée par le décret n° 57-759 du 6 juillet 1957 instituant un fonds de participation à la recherche scientifique en vigueur fixe le montant du « taux moyen annuel » à 4 915 F, soit 749,29 €. Le taux a été revalorisé à 912,65 € en 2003. **Depuis treize ans, aucune revalorisation.**

Les EPST modulent la prime entre les catégories selon des modalités variables entre les grades des deux corps de chargés de recherche et directeurs de recherche, tel que présenté dans le tableau suivant.

Taux ANNUEL de la prime de recherche selon le grade et les EPST

| | CNRS | INSERM | INRIA | INRA | IRD | INED | IRSTEA | IFSTTAR* |
|---------------------------------|---------|---------|--------|--------|---------|---------|--------|------------|
| DRCE + DR1 HE au CNRS et INSERM | 687.92 | 687.92 | 966.00 | 796.00 | 1058.76 | 1016.00 | 965.97 | 974 + 5430 |
| DR1 | 1341.42 | 1341.42 | 966.00 | 796.00 | 1058.76 | 1016.00 | 965.97 | 974 + 5430 |
| DR2 | 1100.66 | 1100.66 | 966.00 | 796.00 | 1134.48 | 1016.00 | 965.97 | 974 + 5430 |
| CR1 | 900.96 | 900.96 | 901.08 | 987.00 | 907.44 | 1016.00 | 965.97 | 974 + 3490 |
| CR2 | 687.22 | 724.02 | 687.36 | 987.00 | 665.28 | 1016.00 | 965.97 | 974 + 3490 |

*IFSTTAR : Création d'un corps ministériel de chargés de recherche du développement durable et d'un corps ministériel de directeurs de recherche du développement durable par fusion des corps existants du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie avec les corps de chercheurs de l'EPST IFSTTAR. Cet organisme n'a jamais attribué la PEDR (ex-PES) à ses chercheurs. Elle a bénéficié, en plus de la prime de recherche, d'une prime de service et rendement (PSR) non modulée, attribuée par le ministère de l'écologie.

Et les enseignants-chercheurs : Le décret n°89-775 du 23 octobre 1989 relatif à la prime de recherche et d'enseignement supérieur des personnels de l'enseignement supérieur a abrogé les décrets du 26 mai 1954 et du 6 juillet 1957 en tant qu'ils concernent les personnels de l'enseignement supérieur. Montant annuel : **1 244,98 €** depuis l'année universitaire 2011-2012.

LE SALAIRE ET LES CARRIÈRES DES CHERCHEURS ET DES CHERCHEUSES

Le salaire brut mensuel d'un CR2 (11,4 % des chercheurs) est compris entre 2200 € et 2600 € et d'un CR1 (47,5 % des chercheurs) entre 2300 € et 3900 €. Cela signifie qu'un jeune chercheur (bac + 8 et entre

deux et dix ans d'expérience professionnelle supplémentaire) est recruté autour de 2 300 et 2 500 € brut. Le salaire des DR se situe entre 3 000 € (DR2 29 % des chercheurs) et 6 000 € (DRCE, 2 % des chercheurs).

Nous rappelons ici, que les chercheurs sont scandaleusement sous-payés. Un jeune chercheur est recruté à moins que deux fois le SMIC (mensuel brut : 1466 €). De plus, les carrières des chercheurs sont particulièrement bloquées : 32 % des CR1 sont au dernier échelon de leur grade, ainsi que 52 % des DR2. Ceci se traduit par l'attribution de la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat). Au CNRS, en 2014, 33,8 % des DR2 et 38,3 % des CR1 l'ont touchée (même 3,2 % des CR2, corps où l'on ne reste que quatre ans). Ces chiffres montrent une situation intolérable de sa-

| Grades | Effectif du grade | % des chercheurs | Dont au dernier échelon | | |
|--------|-------------------|------------------|-------------------------|------------|------------------|
| | | | Effectif | % du grade | % des chercheurs |
| DRCE | 333 | 2.0 % | 93 | 27.9 % | 0.6 % |
| DR1 | 1680 | 10.1 % | 1204 | 71.7 % | 7.2 % |
| DR2 | 4861 | 29.1 % | 2534 | 52.1 % | 15.2 % |
| CR1 | 7935 | 47.5 % | 2539 | 32.0 % | 15.2 % |
| CR2 | 1906 | 11.4 % | 1464 | 76.8 % | 8.8 % |

*Effectif au 31 décembre 2012 en personnes physiques. Source MESR.

lares qui ne sont pas au niveau de ce que sont les chercheurs. Ils témoignent, de plus, d'un fort blocage de carrière.

Rappelons ici ce qu'a dit la Cour des comptes : « Le taux de primes en 2011 pour l'ensemble enseignement supérieur, recherche et assimilés était de 13 %, alors qu'il était de 53 % pour l'ensemble des corps de catégorie A+. Ainsi, alors que le traitement indiciaire annuel moyen de cette catégorie est inférieur de 2 000 € au traitement indiciaire moyen des corps de catégorie A+, la rémunération totale est inférieure de plus de 21 000 € à la rémunération moyenne, compte tenu de l'écart très important induit par les primes. »

LES PROPOSITIONS DU SNCS-FSU POUR DÉBLOQUER LES CARRIÈRES ET LES SALAIRES DES CHERCHEURS

La PEDR (ex-PES) est une prime injuste, élitiste au pire sens du terme et basée sur une idéologie de suppression des corps de chercheurs par leur intégration dans ceux des enseignants-chercheurs. Existe-t-il un seul corps dans la fonction publique

aussi mal traité qui conduit à ce que seulement 20 % du corps touche une prime conséquente et que 80 % ne touche rien ou presque rien du régime indemnitaire ? Les régimes indemnitaires doivent être intégrés dans l'indiciaire, le caractère hélas lointain de cet objectif ne doit pas faire considérer la situation actuelle comme plus longtemps acceptable. Aussi, le SNCS-FSU demande, dans un premier temps, parce que c'est possible sans avoir à changer le décret PEDR :

- aux EPST de suspendre l'attribution de la PEDR de 2016. En effet, rien n'oblige à son attribution, d'ailleurs l'IFSTAR ne l'a jamais attribuée à ses chercheurs et l'IRSTEA ne l'attribue plus après l'avoir attribuée en 2010 et 2011 ;
- aux ministères concernés d'utiliser la masse salariale de la PEDR pour augmenter la prime fonctionnelle des chercheur.euse.s. Il suffit, pour cela, d'un simple arrêté conjoint du ministre chargé de la recherche, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la fonction publique pour augmenter le taux de la prime de recherche de manière à attribuer : 2 000 €/an pour les CR et 1 800 €/an pour les DR.

Dans un deuxième temps, le SNCS-FSU demande l'ouverture, au plus vite, de négociations pour une revalorisation générale de l'ensemble des grilles indiciaires et des carrières des chercheurs et des chercheuses.

La discussion du régime indemnitaire des chercheur.euse.s ne peut se faire en oubliant leurs bas niveaux de rémunération, qui sont la conséquence de l'inexistence, en pratique, d'un véritable régime indemnitaire et d'un déroulement des carrières semé de difficultés.

Il y a urgence :

- à supprimer définitivement la PEDR, à augmenter le régime indemnitaire des chercheur.euse.s qui devrait rapidement s'aligner au moins sur celui des chercheur.euse.s de l'IFSTTAR, puis au moins sur celui des ingénieur.e.s de recherche, dont la PPRS se situe en moyenne à 6 800 €/an (max 12 000 €) ;
- à débloquent la carrière des CR1 (allongement de la grille) ;
- à débloquent les grilles indiciaires et les carrières inter-corps en augmentant les possibilités de promotion (CR1>DR2>DR1>DRCE).

Le maintien de la qualité de notre système de recherche passe par le renforcement de l'action, et notamment l'action syndicale.

Rejoignez-nous, syndiquez-vous !

<http://sncs.fr/spip.php?article66>