



Info Sup'R

septembre 2022

Nos carrières : la concurrence généralisée

la lettre d'information de la FSU, éditée par les syndicats de l'enseignement supérieur et de la recherche

[voir la version en ligne](#)

La FSU dans l'enseignement supérieur et la recherche

La FSU compte, dans l'enseignement supérieur et la recherche, six syndicats correspondant aux différents métiers de l'éducation et de la recherche et qui rassemblent tous les personnels. En fonction de votre métier, contactez celui qui répondra à vos questions.



EDITO de BENOIT TESTE, secrétaire général de la FSU : Élections professionnelles, l'enjeu démocratique

Lors des élections professionnelles de décembre 2022, la FSU appelle les agentes et les agents de la Fonction publique à voter et ainsi faire la démonstration de leur attachement aux droits syndicaux, à la démocratie sociale, parce que c'est un enjeu de démocratie tout court dans une

période de crise de la représentation.

Dans le cadre d'une conception très « verticale » de l'organisation des pouvoirs, les décisions du précédent quinquennat ont cherché à affaiblir le syndicalisme, à défaire tout ce qui peut représenter un contre-pouvoir dans la société, à éliminer tout ce qui peut constituer un frein aux méthodes agressives et opaques du néo management dans les services, à commencer par les universités.

[Lire la suite](#)

RIPEC : le nouveau régime indemnitaire des enseignant-es-chercheur-euses et des chercheur-euses

Le régime indemnitaire des enseignant-es-chercheur-euses et des chercheur-euses a été profondément transformé par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du **régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC)**.

Le RIPEC comporte trois composantes : une première composante (C1) statutaire identique pour toutes les enseignant-es-chercheur-euses et les chercheur-euses ; une deuxième composante (C2) liée à l'exercice

de certaines fonctions ou responsabilités particulières ; et une troisième composante (C3) individuelle liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel – en remplacement de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR).

De nombreuses inégalités naîtront entre ceux qui toucheront l'ensemble des primes et ceux qui ne toucheront que la partie statutaire.

[Lire la suite](#)

RIFSEEP : le régime indemnitaire des personnels BIATSS



L'acronyme RIFSEEP correspond à la généralisation à tous les BIATSS, d'un régime indemnitaire composé de deux parties : une indemnité liée aux fonctions occupées (IFSE) et un complément (CIA) lié à la manière de servir. Cela revient à séparer le régime indemnitaire du grade des agents, qui prévalait pour

la plupart d'entre eux. Et l'objectif est bien sûr d'individualiser les primes pour diviser les personnels qui ne vont plus protester toutes ensemble pour leur régime indemnitaire, puisque 2 collègues de même grade ne touchent, bien souvent, plus les mêmes sommes.

Pour faire passer la pilule, des sommes non négligeables ont été ajoutées au moment du changement, dont les augmentations ont surtout concerné les fonctions les plus valorisées par l'administration (les plus proches des directions d'établissements...).

[Lire la suite](#)

Repyramidages et promotions : refuser le clientélisme et l'opacité

Le "repyramidage" consiste à requalifier des postes d'enseignant-es-chercheurs-ses ou de personnels ITRF (Mcf → professeur.es ou TECH → ASI par exemple). Si on peut y voir l'opportunité pour certaines collègues, bloquées depuis longtemps dans leur carrière, d'obtenir une juste reconnaissance du travail accompli, la mise en œuvre dessine un tout autre tableau où clientélisme et opacité se disputent le devant de la scène. Dans le cas des ITRF, la limitation de l'accès au repyramidage aux seuls personnels en lien avec la recherche et l'enseignement est incompréhensible pour les personnels. Par ailleurs la diversité des modalités d'accès comme la publication tardive des textes réglementaires et les modifications de calendrier ajoutent à la confusion. Dans le

cas des enseignant-es-chercheurs-ses, les avis du CaC restreint, du CNU et du comité d'audition étant seulement consultatifs, tout est aux mains des président-es d'université, du choix des disciplines concernées à l'inscription sur la liste d'aptitude de candidat-es dispensé-es de qualification par le CNU. Les président-es se changent ainsi en DRH et participent aux comités d'audition réduits à 4 personnes.



[Lire la suite](#)

Précarité

Les conséquences de la loi LRU et l'austérité budgétaire imposée depuis plus de 10 ans ont notamment été relevées par la Cour des comptes dans son rapport de septembre 2020. On pouvait y lire que 39,2 % de l'emploi contractuel de la Fonction publique d'État se situe dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, sans compter des dizaines de milliers d'agents vacataires. La situation continue à se dégrader puisque la loi de 2019 relative à la Fonction publique puis la LPR ont encore facilité le recours à l'emploi contractuel. Le nombre de titulaires a baissé dans les organismes et les universités ces dernières années malgré

l'accroissement des besoins de formation et de savoirs scientifiques nouveaux pour répondre aux enjeux actuels et futurs de notre monde, et de fonctions supports (administratives, techniques et de bibliothèques) pour les accompagner. En plus des environ 70 000 contractuel-les (30 000 contractuel-les enseignants/chercheurs et 40 000 contractuel-les BIATSS), pour faire face aux effectifs étudiants en forte hausse les établissements en manque de moyens recherchent le coût le plus bas et font de plus en plus appel à des enseignants vacataires payés à la tâche et sans droits sociaux. Leur nombre continue à exploser et est estimé en 2020/21 à plus de 160 000.

Nos syndicats pointent l'urgence à déployer un plan de titularisation pour résorber la précarité

[Lire la suite](#)



ENGAGÉ-ES POUR UNE AUGMENTATION DE NOS SALAIRES

