

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

gnant·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 iden-

Le régime indemnitaire des ensei-

tique pour tou·tes les enseignant·es-chercheur·euses et les chercheur·euses ; une deuxième composante (C2) liée à l'exercice RIFSEEP: le régime indemnitaire

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 certaines fonctions

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

De nombreuses

des personnels BIATSS la plupart d'entre eux. Et l'objectif est bien L'acronyme RIFSEEP sûr d'individualiser les primes pour diviser



respond à la généralisation à tous les BIATSS, d'un régime indemnitaire posé de deux parties : une indemnité liée aux fonctions occupées (IFSE) et un

les personnels qui ne vont plus protester tou·tes 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

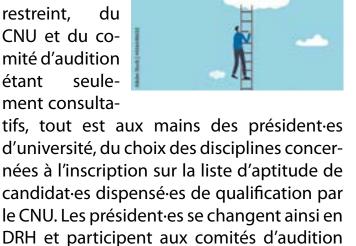
surtout concerné les fonctions les plus valorisées par l'administration (les plus proches des directions d'établissements...). Lire la suite Repyramidages et promotions: refuser le clientélisme et

Le "repyramidage" consiste à requalicas des enseifier des postes d'enseignant es-chergnant-es-chercheurs·ses ou de personnels ITRF (Mcf → cheurs·ses, les avis du CaC

l'opacité

professeur.es ou TECH \rightarrow ASI par exemple). Si on peut y voir l'opportunité pour certain-es collègues, bloqué·es 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 **Précarité** Les conséquences de la loi LRU et

restreint, CNU et du comité d'audition étant seulement consulta-



réduits à 4 personnes. <u>Lire la suite</u>

l'austérité budgétaire imposée desoins de formation et puis plus de 10 ans ont no-tamment de savoirs scientifiques

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 **Conformément** seignement supérieur à la loi, le paieet de recherche, sans ment mensualisé compter des dizaines des vacataires de milliers d'agents doit être effectif vacataires. La situation

de titulaires a baissé dans les organismes et

les universités ces dernières années malgré

été relevées par la Cour des comptes dans

dans tous les continue à se dégrader établissements puisque la loi de 2019 relative à la Fonction publique puis la LPR ont encore facilité le recours à l'emploi contractuel. Le nombre

pondre aux enjeux ac-

nouveaux

tuels et futurs de notre monde, et de fonctions supports (administra-

l'accroissement des be-

pour

de titularisation pour résorber la précarité

Nos syndicats

pointent

l'urgence à

déployer un plan

tives, 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 ensei-gnants 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. <u>Lire la suite</u>



ENGAGÉ-ES POUR UNE AUGMENTATION DE NOS SALAIRES

