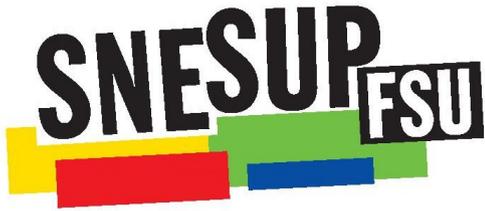
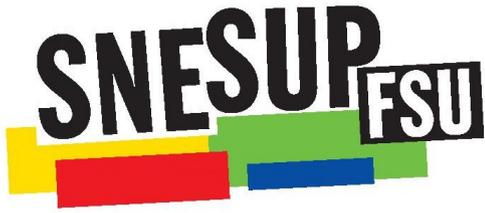


**Carrières, rémunérations des catégories A
->A+ : modifications issues du protocole
Parcours Professionnel, Carrières,
Rémunérations (PPCR)**



Échéance	Étape
1er janvier 2017	<p>Premier transfert prime → points d'1/3 de la Prime statutaire d'Enseignement Supérieur et de Recherche (PESR) dans les salaires.</p> <p>Première étape de la « revalorisation » indiciaire. Revalorisation indiciaire de 5 points pour les MCF actuellement en-dessous de l'indice 821.</p> <p>Hausse du taux de cotisation pour la pension civile. Ce taux passe de 9,94 % en 2016 à 10,29 % en 2017.</p>
<i>1er février 2017</i>	<i>Augmentation du point d'indice +0,6 % (après l'augmentation de +0,6 % en juillet 2016) [ne relève pas du PPCR]</i>
1er septembre 2017	<p>Reclassement de tous les collègues dans les nouvelles grilles, structurées en trois grades (voir tableau ci-après). Création de la classe exceptionnelle pour PRCE et PRAG avec montée progressive en volume (jusqu'à 10% des effectifs du corps en 2023). Création de l'échelon spécial HCl échelle B en fin de hors-classe des MCF, contingentement porté en 7 ans à 10 % de l'effectif du corps.</p>



1er janvier 2018

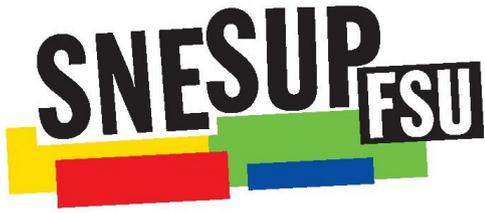
Second transfert prime ↑ points.

1er janvier 2019

Seconde partie de la « revalorisation » indiciaire des échelons. Solde de la revalorisation indiciaire de 6 points pour les MCF qui seront en-dessous de l'indice 830.

1er janvier 2020

Création d'un 7ème échelon dans la nouvelle hors classe des certifiés.



Conversion partielle de la Prime d'Enseignement Supérieur (et de Recherche)

C'est 9 points d'indice qui sont ajoutés au traitement de chaque fonctionnaire :

4 points au 1^{er} janvier 2017,

5 points au 1^{er} janvier 2018.

Sur la base de la valeur du point d'indice majoré depuis le 1^{er} février (4,686 euros), l'impact positif résultant cumulativement de ces deux majorations s'élèvera **annuellement** sur votre traitement brut à environ :

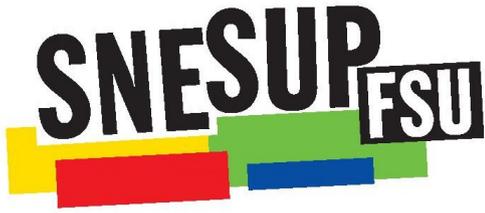
- 225 euros en 2017,

- 506 euros à partir de 2018.

Attention, en contrepartie, la somme des primes et indemnités statutaires versées par l'employeur sera réduite de :

- 167 euros en 2017,

- 389 euros en 2018.



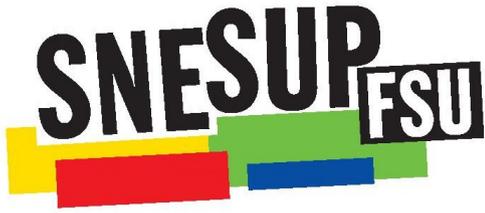
L'intégration des primes au salaire est une revendication de la FSU.

**Cela permet un gain pour les pensions des futurs retraités.
Mais cela ne constitue pas une revalorisation des rémunérations.**

Le montant de cette PES(R) n'a pas fait l'objet de revalorisation (1245 euros annuels pour 2016 pour les EC et E quelque soit leur grade). *Initialement* d'un montant annuel équivalent à un 13-ième mois ! C'est la seule prime statutaire attribuée à tous pour les enseignants et enseignants-chercheurs du supérieur contrairement aux PEDR, PRP, PCA,...

Comme le rappelle le rapport de la Cour des Comptes 2015 :

*« 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** (ESR incluse) compte tenu de l'écart très important induit par les primes. ».*



LA REVALORISATION INDICIAIRE :

Hors transfert primes/points décrit ci-dessus,

Celles des **maîtres de conférences** se font en deux temps, uniquement pour les échelons dont l'indice est actuellement inférieur à 820, comme suit :

- 5 points en janvier 2017,
- 6 points en janvier 2019.

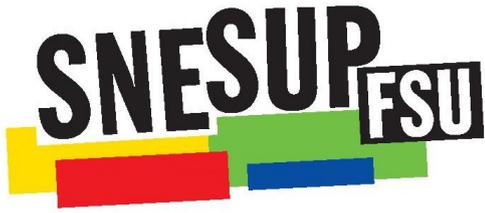
Pour **les enseignants** selon les échelons :

1^{er} janvier 2017 : entre 0 et +7 points

1^{er} janvier 2019 : entre 0 et +15 points

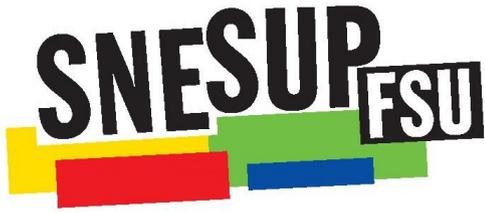
Les corps de **professeurs d'université et de directeurs de recherche** ont été exclus par le ministère de toute revalorisation indiciaire hors celle générale de revalorisation du point d'indice.

La revalorisation **des maîtres de conférences hospitalo-universitaires** est réduite à 2 points, en janvier 2019, étant donnée que les 9 points du transfert primes/points se révèlent pour eux un gain net puisqu'ils ne sont pas compensés par une baisse de leurs montants indemnitaires.



Les gains salariaux sont donc très faibles et peu satisfaisants

Toutefois, sans rapport de force supérieur découlant de mobilisations fortes, pas de miracle possible pour les organisations syndicales...



Le déroulé de la nouvelle carrière des PRCE et PRAG

1- Classe normale : 11 échelons (comme maintenant) mais un avancement plus rapide avec des durées dans les échelons moins longues.

La suppression des trois rythmes d'avancement permet d'assurer *en moyenne* un rythme unique plus rapide.

Les *accélérations de carrière* ne déconnecteront toutefois pas totalement l'avancement et l'évaluation ...

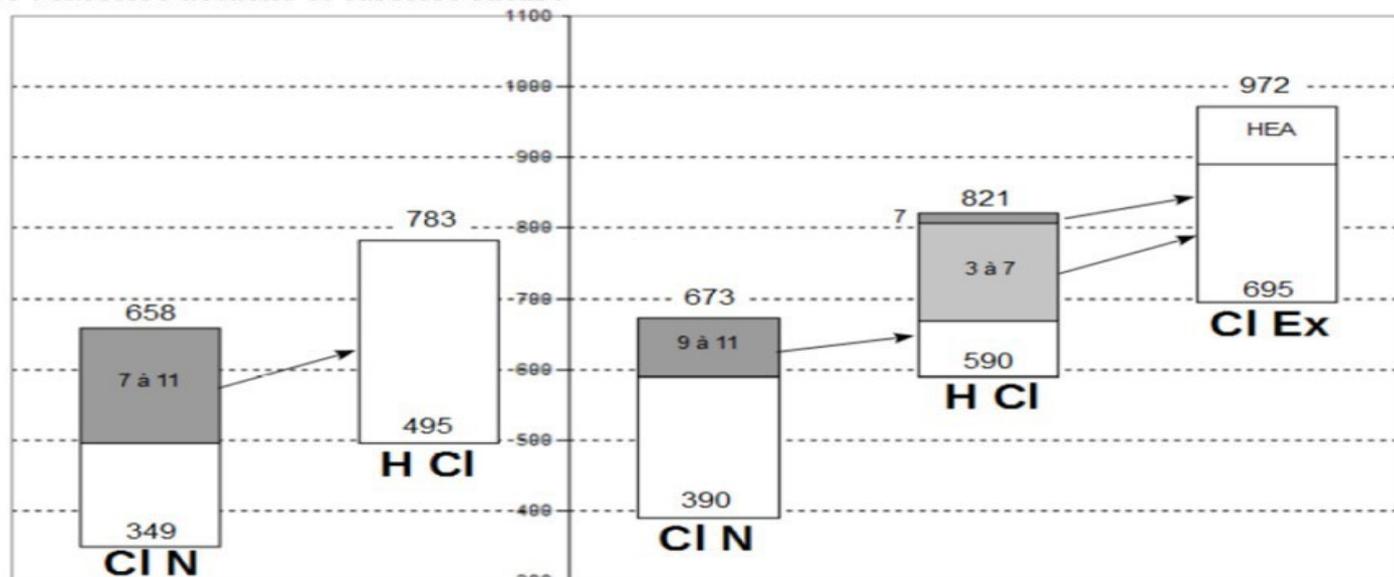
2- Hors Classe : 6 échelons (création d'un 7ème en 2020 pour les certifiés)

3- Création de la « classe exceptionnelle » : la nouveauté, qui est un débouché de carrière

Reconstruction des grilles PRCE et PRAG

Espace indiciaire et structure : carrière actuelle et carrière future

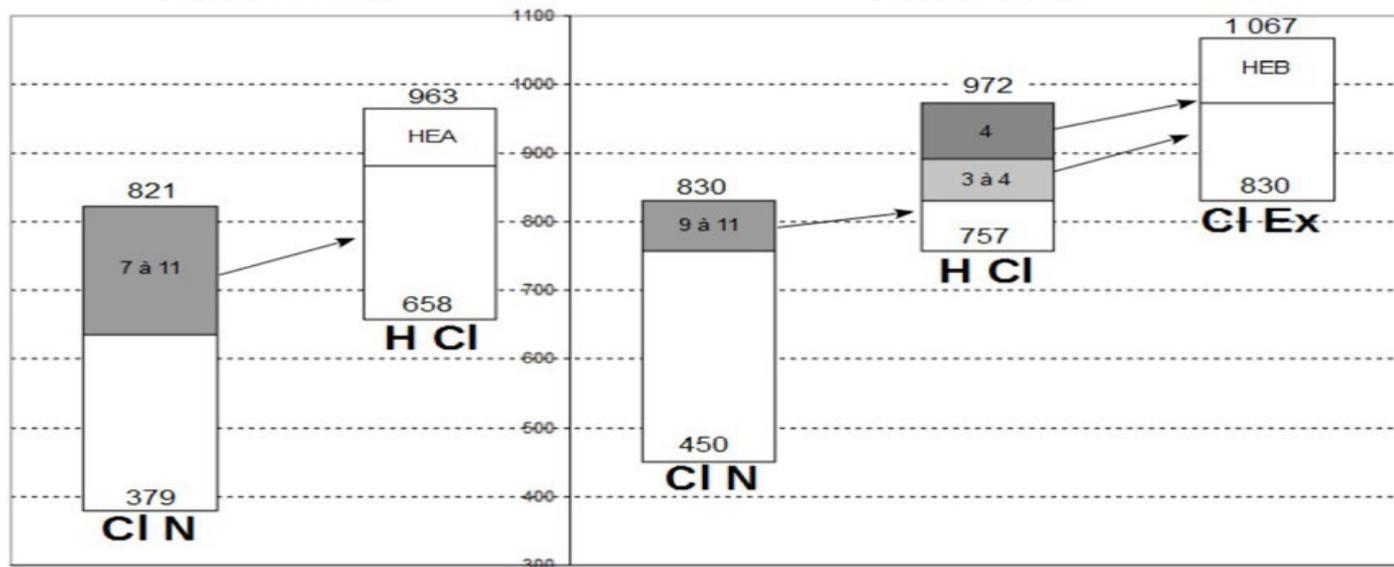
PROFESSEURS CERTIFIÉS,



Carrière actuelle

Carrière future

PROFESSEURS AGRÉGÉS





Classe normale		
Échelon	INM	Durée (cumul)
1	383 (+34)	1 (1 an)
2	383 (**)	1 (2 ans)
3	436	2 (4 ans)
4	453	2 (6 ans)
5	466	2,5 (8,5 ans)
6	478	3* (11,5 ans)
7	506	3 (14,5 ans)
8	542	3,5* (18 ans)
9	578	4 (22 ans)
10	620	4 (26 ans)
11	664	

PROFESSEURS CERTIFIÉS : nouvelle carrière

* Réduction d'un an de cette durée pour 30 % des collègues aux 6^e et 8^e échelons.
 (**) Personne n'est au 2^e éch. en 2017-2018.

Hors-classe		
Échelon	INM	Durée
1	578 (+8)	2
2	611	2
3	652	2,5
4	705	2,5
5	751	3
6	793	

Classe exceptionnelle			
Échelon	INM	Durée	
1	690	2	
2	730	2	
3	770	2,5	
4	825	3	
5	HEA 1	885	1
	HEA 2	920	1
	HEA 3	967	

Nouvelles grilles PRCE-PRAG au 01/09/2017

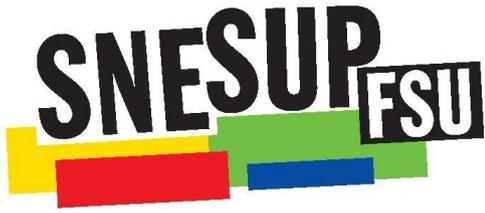
Classe normale		
Échelon	INM	Durée (cumul)
1	443 (+64)	1 (1 an)
2	443 (**)	1 (2 ans)
3	497	2 (4 ans)
4	534	2 (6 ans)
5	569	2,5 (8,5 ans)
6	604	3* (11,5 ans)
7	646	3 (14,5 ans)
8	695	3,5* (18 ans)
9	745	4 (22 ans)
10	791	4 (26 ans)
11	825	

PROFESSEURS AGRÉGÉS : nouvelle carrière

* Réduction d'un an de cette durée pour 30 % des collègues aux 6^e et 8^e échelons.
 (**) Personne n'est au 2^e éch. en 2017-2018.

Hors-classe			
Échelon	INM	Durée	
1	745	2	
2	791	2,5	
3	825	3	
4	HEA 1	885	1
	HEA 2	920	1
	HEA 3	967	

Classe exceptionnelle			
Échelon	INM	Durée	
1	825	2,5	
2	HEA 1	885	1
	HEA 2	920	1
	HEA 3	967	1
3	HEB 1	967	1
	HEB 2	1008	1
	HEB 3	1062	



Enjeu du « reclassement »

Principe :

Reclassement au 1er septembre 2017 dans la nouvelle grille

Classe normale

- au même échelon et en conservant ancienneté
- à l'échelon supérieur si ancienneté supérieure ou égale à la nouvelle durée de l'échelon (sans ancienneté)

Hors classe

Échelon -1 (certifiés) / échelon -2 (agrégés) mais dans une nouvelle grille : gain en indice
Accès : barème national et rendez-vous de carrière

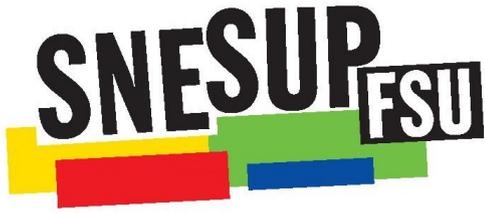
Classe exceptionnelle

PRAG et PRCE concernés

Fin de carrière à l'échelle A de rémunération pour les certifiés et échelle B pour les agrégés

Accès sans doute en octobre 2017 (avec effet rétro actif)

Dans un 1er temps, sur du déclaratif



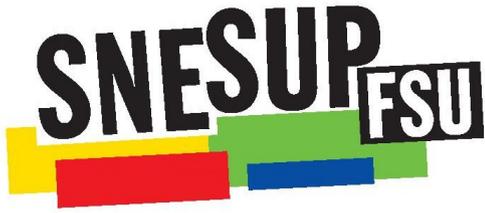
4 RENDEZ-VOUS DE CARRIERE ET EVALUATIONS

1- **Passage 6ème - 7ème** : accélération 1 an (30 %)

2- **Passage 8ème - 9ème** : accélération 1 an (30 %)

3- **Accès hors classe** (à partir de 2 ans dans le 9ème)

4- **Accès classe exceptionnelle** (à partir du 3ème échelon de la hors classe)



Une nouvelle évaluation des PRCE et PRAG

Durant l'année 2016 – 2017, :

- avancement d'échelon inchangé
- Mais notation supprimée.

A partir de l'année 2017 – 2018,

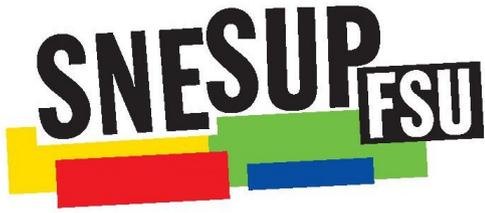
- Notation remplacée par une évaluation (« *entretien avec l'autorité auprès de laquelle l'enseignant exerce ses fonctions* »)
- Uniquement pour les passages accélérés du 6ème au 7ème échelon ou du 8ème au 9ème échelon de la classe normale.

Cet entretien doit être mené avec une réelle objectivité et compréhension réciproque entre collègues, et ne doit pas être source de stress, conduire à des pressions « hiérarchiques », voire des abus de pouvoir dans les cas extrêmes.



Les libertés pédagogiques et académiques devront être préservées et il faudra bien faire attention à ne pas confondre « évaluation des enseignements » et « évaluation des enseignants » ... Cela nécessitera de développer ou rétablir la solidarité entre collègues pour faciliter le combat collectif contre toute dérive.

Les CAP seront l'instance officielle de recours, mais **la commission d'harmonisation mise en place à Lille 1 qui contribue à harmoniser les pratiques subsistera-t-elle après la fusion ? Cela dépendra aussi de la pression que nous réussirons collectivement à exercer pour qu'elle persiste et s'étende**



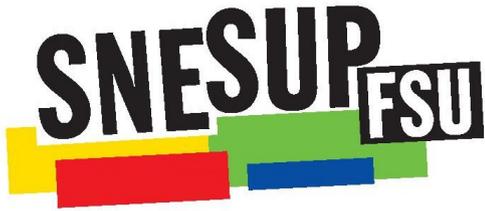
Bilan sur une carrière de PRCE ou de PRAG

- ❖ Gain salarial maximal sur toute une carrière (40 ans), entre un avancement à l'ancienneté uniquement en classe normale (cas le plus défavorable) et un accès à l'échelon terminal de la classe exceptionnelle avec accélération de carrière (cas le plus favorable):
 - Certifié de l'ordre de 150 k€ net, soit +15 % environ
 - Agrégé de l'ordre de 180 k€ net, soit +15 % environ

- ❖ ... **mais la revalorisation est insuffisante** par rapport aux attentes de la profession et pour restaurer l'attractivité de nos professions.

Les nouveaux indices de rémunération (+11,1 points en moyenne sur une carrière de certifié et +4,2 points pour les agrégés) **ne permettent pas de rattraper la perte de 25% de pouvoir d'achat subie ces 30 dernières années.**

Une classe exceptionnelle à l'accès contingenté ! **10% des effectifs du corps considéré seront concernés** et, pour les certifiés, les échelons offrant une vraie revalorisation seront réservés à 2% du corps.



Le déroulé de la nouvelle carrière des EC

Création d'un échelon spécial à la fin de la hors-classe.

à son dernier chevron un gain mensuel brut d'environ 450 euros par rapport au chevron A3 de la fin de carrière actuelle.

L'indice sommital du corps se situe ainsi au même niveau que celui des professeurs agrégés et des ingénieurs de recherche 1^{ière} classe.

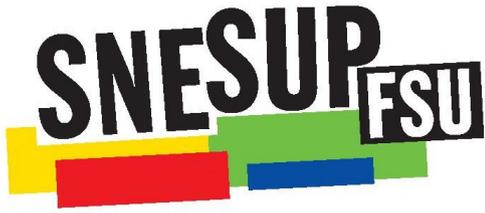
Attention, l'effectif de l'échelon spécial sera **contingenté à 10 % du corps, après une montée en charge progressive sur 7 ans.**

A priori prioritairement pour les enseignants-chercheurs particulièrement investis dans leurs missions d'enseignement.

Pour les EC de statut universitaire, les nominations se feront pour moitié sur proposition du Conseil national des universités (CNU) et pour moitié sur proposition des conseils académiques restreints (CAC).

Professeurs des universités et PU-PH : Malgré nos revendications, le ministère n'a rien lâché sur ces corps ou presque rien.

1er septembre 2017 : Création du 7^e échelon de la 2^e classe (de façon à être au niveau de la fin de carrière heB des MCF et MCU-PH).



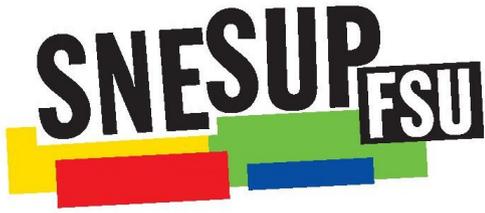
Classe Normale
MCF : salaire en nombre
de points d'indice

Echelon	Durée	Durée cumulée	2016	1er Janv 2017	1er Sept 2017	1er janv 2018	1er Janv 2019
1	1	1	454	463	id.	468	474
2	2,8	3,8	511	520	id.	525	531
3	2,8	6,7	564	573	id.	578	584
4	2,8	9,5	623	632	id.	637	643
5	2,8	12,3	673	682	id.	687	693
6	3,5	15,8	719	728	id.	733	739
7	2,8	18,7	749	758	id.	763	769
8	2,8	21,5	783	792	id.	797	803
9			821	825	id.	830	id.



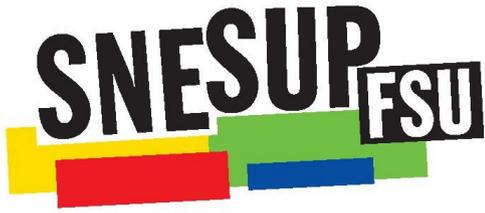
Hors-Classe MCF : salaire en nombre de points d'indice

Echelon		Durée	Durée cumulée	2016	1er Janv 2017	1er Sept 2017	1er janv 2018	1er Janv 2019
1		1	1	658	667	id.	672	678
2		1	2	696	705	id.	710	716
3		1	3	734	743	id.	748	754
4		1	4	776	785	id.	790	796
5		5	9	821	825	id.	830	id.
	A1	1	10	881	885	id.	890	id.
6	A2	1	11	916	920	id.	925	id.
	A3			963	967	id.	972	id.
	B1	1				967	972	id.
Spécial	B2	1				1008	1013	id.
	B3					1062	1067	id.



Le retard pris par le ministère dans la transposition du protocole à l'ESR se répercute malheureusement dans l'application des mesures. L'administration ne semble pas avoir avancé sur les procédures d'avancement vers l'échelon spécial nouvellement créé dans certains grades, ni défini sa gestion de la période transitoire de sept ans.

Sa solution est que les avancements de 2017 pourront être prononcés en 2018, bien que nous ayons insisté sur la pénalisation qui pouvait en résulter pour les collègues promouvables au seuil de la retraite.



Chargés de recherche, Ingénieurs de recherche

La création d'un grade d'avancement « hors classe » à partir de septembre 2017, dans les corps de chargés de recherche et de bibliothécaires.

Pour les **bibliothécaires**, celui-ci sera accessible par deux voies : l'examen professionnel et le choix, comme pour les corps de catégorie A type, tels les attachés d'administration.

Les **chargés de recherche** bénéficieront d'une hors classe culminant hors échelle A. Ceux promus dans ce grade accéderont à cette rémunération hors échelle de façon linéaire comme les maîtres de conférences. Pour les **directeurs de recherche**, ajout d'un 7ième échelon en seconde classe (comme pour les PU) et aucune autre mesure que le transfert primes -> points d'indice.

La création d'un échelon spécial ou exceptionnel hors échelle B en sommet de carrière à partir de septembre 2017 pour le corps des **ingénieurs de recherche**. A l'issue d'une montée en charge pluriannuelle, ces échelons accueilleront 10 % des effectifs du corps. Pour les ingénieurs de recherche, l'échelon spécial sera prioritairement accessible (à hauteur de 80 % des promotions) à ceux, hors classe, ayant occupé **des emplois fonctionnels ou des fonctions à haute responsabilité**. Il sera également accessible (à hauteur de 20 % des promotions) aux autres ingénieurs de recherche hors classe sous conditions d'ancienneté pour tenir compte de **parcours remarquable**.



A terme, en 2019, sur une carrière MCF, cela représente une perspective de rémunération annuelle brute supplémentaire de 5 800 € par an. A terme, sur une carrière de chargé de recherche, à partir de 2019, cela représente une perspective de rémunération brute supplémentaire de 8 400 € par an.

Cette avancée ne répond que partiellement aux revendications de notre syndicat et prend insuffisamment en compte le recrutement tardif (33,4 ans en moyenne), les qualifications et les missions respectives des maîtres de conférences et des professeur.e.s.

Ne réduisant que marginalement l'écart de 25 000 € de rémunération moyenne annuelle par rapport aux autres corps dits A+ (rapport Cour des Comptes 2015 sur la gestion des chercheur.e.s).



Nouvelle révision du décret statutaire des Enseignants-Chercheurs

CTU du 20 février

Le projet traduit les aménagements de carrière décrits précédemment mais contient aussi :

- introduction d'une formation à la pédagogie en début de carrière et possibilité de demande de formation en vue de l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier (avec décharge 1/6 ième de service) ;
- le conditionnement du recrutement à l'avis favorable du haut fonctionnaire de défense et de sécurité ministérielle lorsque le laboratoire de rattachement prévu est en « zone à régime restrictif » (ZRR) ;
- ...



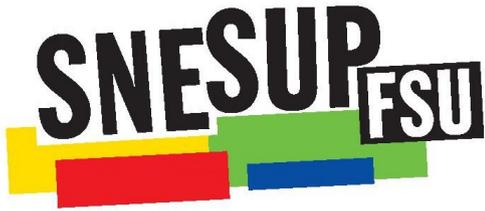
Mutation :

Ce qui était proposé au CTU :

L'article 9-3 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes : « Le candidat à la mutation ou au détachement qui remplit les conditions prévues aux articles 60 et 62 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée est reçu en entretien par le directeur de composante, mentionnée à l'article L. 713-1 du code de l'éducation, ou de toute autre structure interne équivalente, au sein de laquelle le poste est ouvert ou, à défaut, par son représentant d'un rang au moins égal à celui postulé. »

Demande suppression CTU : 10 voix POUR **Amendement retenu.**

Enfin, nous avons obtenu la suppression de l'entretien préalable avec le directeur/la directrice de composante pour les mutations prioritaires et les postes réservés à la mutation.



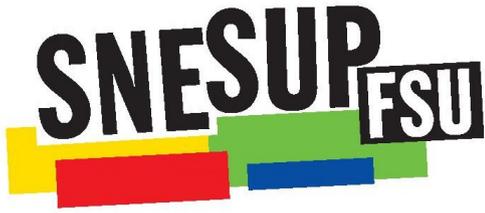
Désignation à la commission de réforme :

Après l'article 20-2 du même décret, il est inséré un article 20-3 ainsi rédigé :
« Par dérogation au 3. de l'article 12 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires, **l'enseignant-chercheur dont la situation est examinée par la commission de réforme départementale est représenté par deux enseignants-chercheurs de son établissement d'affectation appartenant au même grade, élus par le conseil académique** ou l'organe compétent pour exercer les attributions mentionnées au IV de l'article L. 712-6-1 du code de l'éducation de cet établissement, en formation restreinte aux représentants des enseignants-chercheurs, des chercheurs et des personnels assimilés. »

Nous avons obtenu le transfert du conseil académique au comité technique de la responsabilité du choix des représentant.e.s dans une commission de réforme, afin de garantir à tout agent concerné des représentant.e.s indépendant.e.s de la direction de son établissement.

Amendement : 7 POUR FSU, FO, UNSA, SUD **3 ABS** CGT, CFDT

Retenu



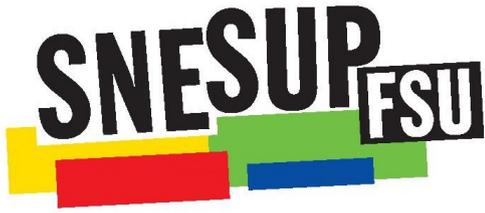
Dérogations :

Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences, **texte du 46-1 modifié** : « Les candidats qui ont exercé un mandat de quatre ans en qualité de président d'université, de président du conseil académique, de vice-président du conseil d'administration, de vice-président du conseil des études et de la vie universitaire ou de vice-président en charge des questions de formation d'une université sont **dispensés de la possession de l'habilitation à diriger des recherches.** »

Proposition de supprimer cet article 26 : **7 POUR** FSU, FO, CGT, SUD **3 ABS** : CFDT UNSA.. **AMENDEMENT NON RETENU** par le ministère.

Argumentaire : Le SNESUP-FSU a largement exprimé son opposition en 2014 à l'introduction des recrutements du 5° de l'art 46 ouvrant à des EC non HDR l'accès au corps de PR alors que statutairement les PR « assurent la direction des travaux de recherche menés dans l'établissement, concurremment avec les autres enseignants ou chercheurs habilités à diriger ces travaux » (art 41 du décret 84-431).

Le recours privilégié à ces emplois par les équipes de direction et en leur sein obère les perspectives de carrière des MC qui sont HDR et qualifiés au fonctions de PR, qui plus est dans la période actuelle de gel de postes malgré les besoins croissants.



Le SNESUP-FSU a présenté 46 amendements au texte du ministère, certains proches de ceux d'autres organisations parmi lesquels :

- transformation de l'échelon exceptionnel de la hors classe des MCF en un simple 7^{ème} échelon non contingenté ; par défaut, mise en place dès 2017 des procédures d'avancement à l'échelon exceptionnel prévues seulement pour 2018 ;
- réduction à 3 ans de la durée des échelons de 3 ans 6 mois et de 5 ans dans les corps de PR comme de MCF ;
- abandon de l'entretien préalable avec le directeur/la directrice de composante pour les mutations (**OBTENU**)
- abandon du conditionnement du recrutement à une autorisation d'accès à une ZRR ;



Sur les articles non proposés à des corrections par le ministère : des motions ayant recueilli un vote majoritaire portant sur :

- **Le CTU demande l'abandon du suivi de carrière obligatoire et non confidentiel**

8 POUR : FSU, UNSA, FO, CGT, SUD et 1 NPPV : CFDT ;

- Le CTU demande la suppression de la modulation de service d'enseignement des enseignants-chercheurs et la modification en ce sens du décret 84-431 du juin 1984.

6 POUR : FSU, FO, SUD 2 ABS : CFDT, UNSA (CGT parti)

- **Le CTU se prononce contre les dispenses et dérogations** à la procédure de qualification et donc à leur extension dans le projet présenté par le ministère.

6 POUR : FSU, CGT, FO 4 ABS : SUD, CFDT, UNSA ;

- Le CTU demande que **la reconnaissance du doctorat**, conformément à son inscription dans la loi ESR 2013, soit actée dans les négociations salariales relatives aux rémunérations des enseignants-chercheurs.

6 POUR : FSU, CFDT, UNSA, 1 CONTRE : FO, 1 ABS : CGT, 1 NPPV : SUD

- Le remboursement des frais de transport dans l'exercice des missions hors du lieu de résidence administrative et l'inclusion de la durée de ce transport dans les heures de service statutaire :

POUR unanimité ;

- Toute décharge de service, non transformée en prime, réduit, proportionnellement à son taux, les services d'enseignement et de recherche attendus. Elle doit être prise en compte dans toutes les opérations de gestion de carrière. 6 POUR : FSU, CFDT, UNSA 2 ABS : SUD, FO