

# Loi de Programmation de la Recherche



# FOCUS sur quelques textes :

(liste non exhaustive)

## ➤ RIPEC

[Décret « portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ».](#)  
[29 décembre 2021](#)

[Arrêté du 29 décembre 2021 fixant](#)

[le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret no 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs](#)

## ➤ REPYRAMIDAGE

[Décret no 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés](#)

[Arrêté du 20 décembre 2021 fixant pour l'année 2021 et l'année 2022 la répartition par établissement public d'enseignement supérieur du nombre de promotions internes possibles en application du décret no 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés](#)

## ➤ CPJ

[Décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021 relatif au contrat de chaire de professeur junior prévu par l'article L. 952-6-2 du code de l'éducation et par l'article L. 422-3 du code de la recherche et l'arrêté fixant la liste de s établissements accueillant une chaire](#)

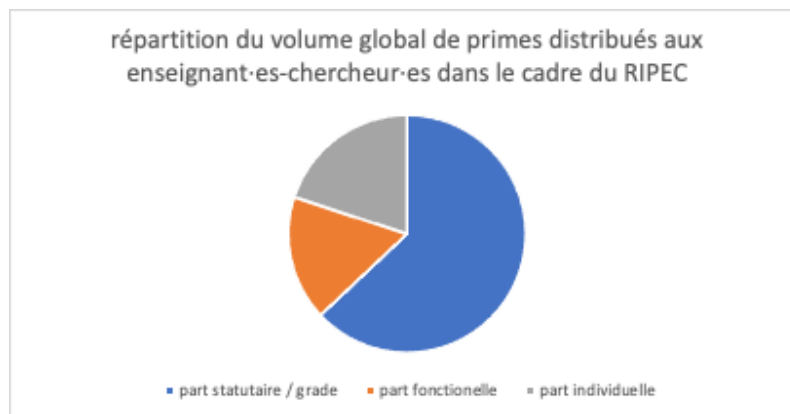
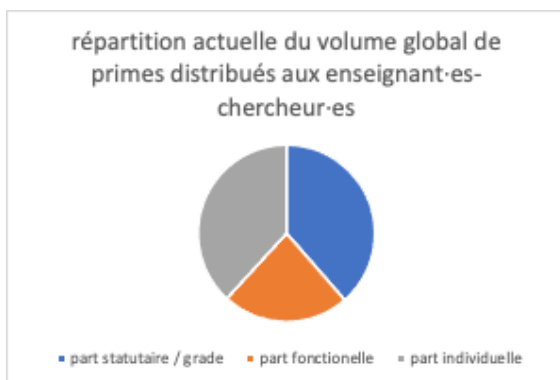
## ➤ CNU

Article 5 de la LPR : expérimentation pour déroger à la nécessité d'une qualification des candidats reconnue par l'instance nationale (décret au Conseil d'Etat)

# RIPEC (Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs)

## PRIMES versées en complément de notre traitement indiciaire

- Le RIPEC est décomposé en trois parties versées *mensuellement dans le cadre de nos rémunérations*:
  - Grade (« C1 »)**. Montant fixé par arrêté (= prime statutaire pour tout le monde dont la LPR a augmenté le montant)
  - Fonction (« C2 »)**. Responsabilités éligibles sont *déterminées par le chef d'établissement*. Plafonds seront définis par le ministère. Prime supplémentaire d'une durée maximale de 18 mois possible pour les chargés de mission.
  - Individuelle (« C3 »)**. « Liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble des missions définies pour les enseignants-chercheurs » Plancher et plafond max seront définis par le ministère. L'attribution est *déterminée par le chef d'établissement* après avis du CAc et du CNU. Convertible en CRCT sous accord du chef d'établissement.



# RIPEC (Régime Indemnitare des Personnels Enseignants et Chercheurs)

## Analyse du SNESUP

- **Le RIPEC augmente le poids de l'indemnitare** (x3) par rapport au traitement indiciaire (hier de 2% à 24% et en 2028 de 16% à 40%).
- **Aucune évolution de la grille indiciaire** ou du point d'indice n'est prévu (gel depuis 2010).
- **Le régime indemnitare est attribué par le chef d'établissement** alors que les instances collégiales, CAC restreint et CNU, se contentent de donner des avis non contraignants (**Clientélisme**)
- **La perte de l'indépendance des enseignants-chercheurs** est patente avec l'attribution d'une prime d'« excellence » par un chef d'établissement pas obligatoirement enseignant-chercheur.
- Le projet a été précipité avec un passage en force sans **aucune place à la concertation**.
- **Les critères d'appréciation** et la mise en œuvre seront précisés dans **les lignes directrices de gestion ministérielle et locale de l'établissement**.
- L'enveloppe est déterminée par le ministère (donc **montant limité et nécessité de choisir**)

## Nos revendications

- **revalorisation et rattrapage du point d'indice** depuis 2010 (+15% d'inflation et +3,25% de prélèvement pour les pensions) ;
- dans l'immédiat : **amélioration des grilles indiciaires, primes égales pour tous et toutes** ;
- à terme : **primes entièrement intégrées au traitement indiciaire** ;
- **maintien des prérogatives du CNU**.

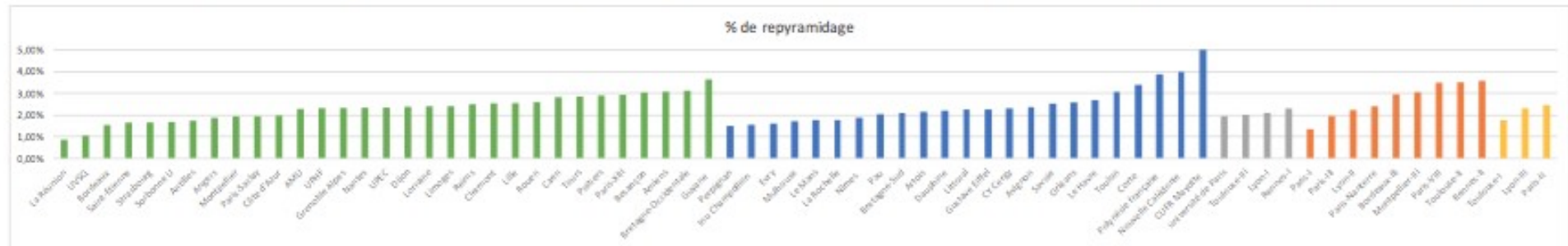
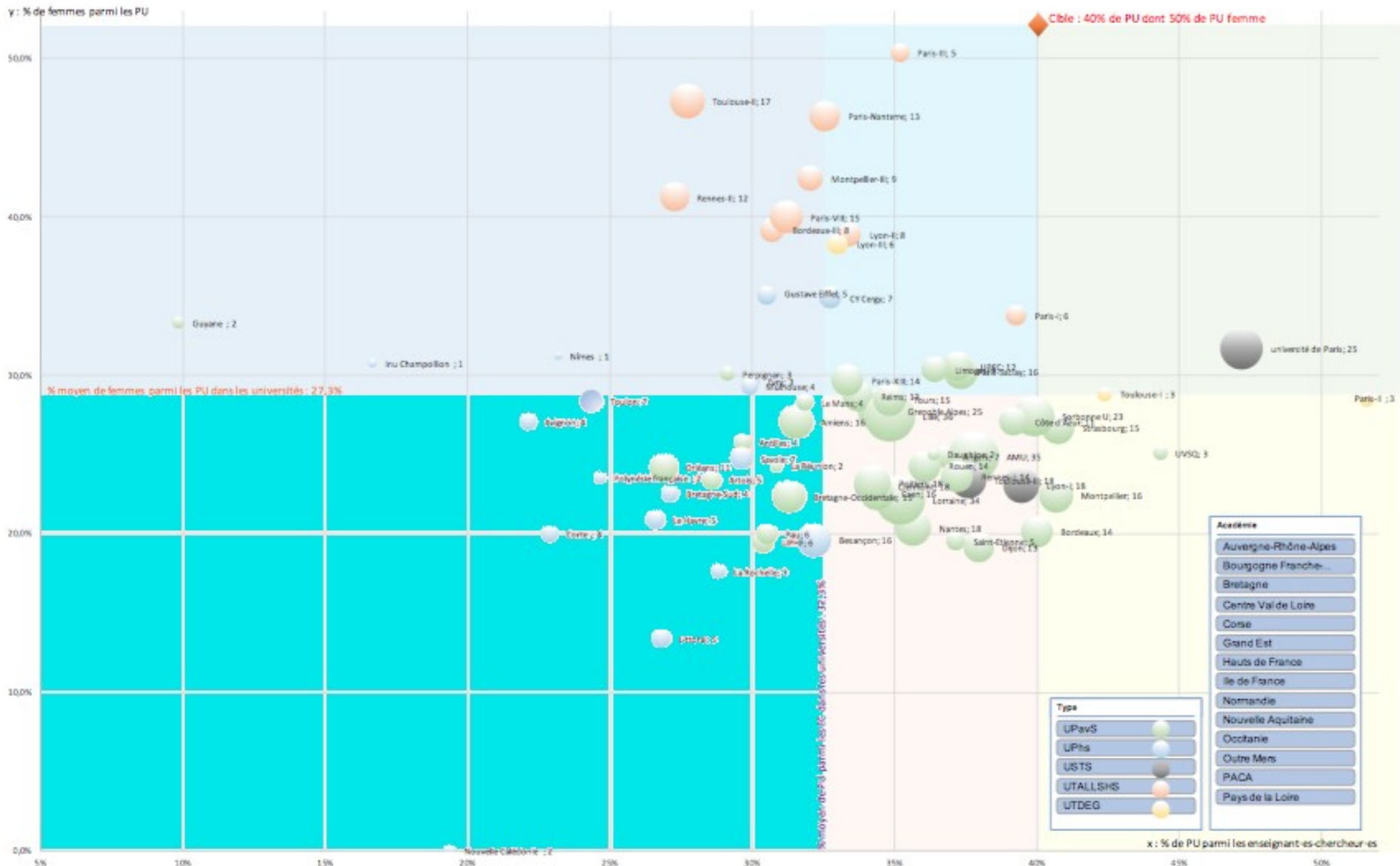
# Repyramidage : possibilité de promotion MCF vers PU par liste d'aptitude

- Objectif d'améliorer la part des PU dans les corps d'EC hors santé (actuellement environ 15 500 PU et 33 500 MCF)
- Dispositif de promotion sur liste d'aptitude du corps des MCF vers le corps des PU.
- Prévu sur cinq ans (2021 à 2025) avec 400 promotions maximum par an.
- Promotion réservée aux MCF HDR : pour  $\frac{3}{4}$  de la hors-classe, pour  $\frac{1}{4}$  de la classe normale avec dix ans d'ancienneté.

La procédure est la suivante :

- **Le ministère décide du nombre de promotions par établissement.**
- **Les établissements répartissent par discipline les postes.**
- Le candidat remplit un dossier.
- Le dossier est **évalué indépendamment par le CAc restreint et le CNU pour avis.**
- **Le président décide seul** de l'inscription sur la liste d'aptitude.

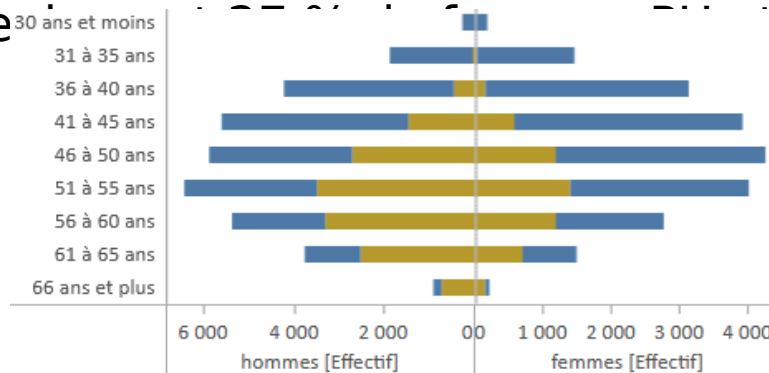
# Nombre de promotions suivant le % de PU parmi les enseignant-es chercheur-es (x) et le % de femmes parmi les PU (y)



# Repyramidage : possibilité de promotion MCF vers PU par liste d'aptitude

## Analyse du SNESUP

- **Le dispositif ne compensera pas la baisse** de recrutement PR des dernières années
- **Le dispositif ne tient pas compte des inégalités** d'accès F/H au corps des PU : seulement 45 % des MCF.



Professeurs et Maîtres de conférences

- **La procédure entraîne une augmentation du pouvoir des présidents** avec des instances, CAC restreint et CNU, purement consultatives.

## Nos revendications

- **Tous les MCF HDR doivent pouvoir accéder** aux fonctions de PU.
- **Un dispositif géré nationalement dans la cadre du CNU**, notamment pour une égalité F/H effective

**Une double évaluation locale et nationale (rôle du CNU)**

Loi de Programmation de la Recherche (LPR)

# Chaires de Professeurs Juniors

(*tenure tracks*)

- L'article 4 de la loi crée un nouveau contrat de "pré-titularisation"
  - Recrutement sous forme de contractuel de droit public de personnes titulaires d'un doctorat pour une durée de trois à six ans.
  - Pourra représenter jusqu'à 15 % des recrutements PU  
*soit 1200 à 1300 CPJ et 600 ou 700 versant EPST (20% des recrutements DR).*
  - Recrutement fait par une commission *ad hoc* de 6 à 10 membres.
  - *Contrat* entre l'établissement et le contractuel :
    - objectifs de recherche, de formation, de valorisation, de réponses à AAP...
    - obligation d'enseignement de 42 h CM ou 64 h TD ou combinaison pour être payé (chaire PU) [28 h CM 42 h TD ou combinaison (chaire DR)]
    - "Moyens garantis par l'autorité de recrutement"
- Dans le cas des recrutements par EPST, il y aura à trouver un établissement partenaire puisque le contrat est soumis à obligation d'enseignement*
- Titularisation par une commission *ad hoc* de quatre à six membres



# Chaires de Professeurs Juniors

(tenure tracks)

## Analyse du SNESUP

- **Attaque sans précédent contre les statuts** des EC et de la FP.
- **Création d'une obligation contractuelle de résultats** dans la recherche et la formation.
  - *objectifs en matière de publications, de participation à des colloques, d'AAP, de transfert, de tâches collectives, de coopérations....*
- **Atteinte à l'indépendance de la recherche** ;
- **Inégalité d'accès** au corps de PU et dans les perspectives de carrière ;
- La titularisation en PU via **la précarité, ou la porte** ;
- **Ecosystème de précarisation** via la création de post-doc sous la supervision de la chaire de professeur junior

## Nos revendications

- **Favoriser un recrutement au plus près de la thèse** sur des postes d'enseignants-chercheurs (et chercheurs) titulaires. (diapo suivante)
- Production et diffusion des connaissances, **libres et indépendantes de tout pouvoir.**
- **Réaffirmer que les AAP doivent être l'exception et le financement récurrent la règle.**

# Recrutement : contournement du CNU

- L'article 5 de la LPR rend possible le recrutement d'EC *sans passer par la qualification* du CNU sous deux formes :
  - Pour les postes de PU, la qualification par l'instance nationale n'est plus requise lorsque le candidat est maître de conférences titulaire. Les sections CNU ont été sommées de ne pas examiner les dossier de qualification PU dès 2020
  - Pour les MCF, on est dans une phase d'expérimentation de quatre ans par les établissements
- Le CNU émet seulement des avis pour les primes et le repyramidage

# Recrutement : contournement du CNU

## Analyse du SNESUP

- **Porte ouverte au clientélisme ;**
- **Sélection de candidats appuyant la politique de la présidence ;**
- **Première étape du démantèlement du statut national des EC**
- **Fin du jugement par les pairs** de la discipline
- **Application du schéma de la procédure prime et repyramidage** (rôle CAC et CNU) annoncé par le ministère pour l'avancement de carrière avec **disparition du contingent de décisions attribué au CNU**

## Nos revendications

- **Un régime de qualification nationale cohérent avec un statut de fonctionnaire d'Etat**
- Une **double évaluation locale et nationale** et le **maintien du caractère décisionnaire du CNU et du CAC restreint.**

## Rappel de nos revendications...

### ➤ Pour l'enseignement supérieur public à l'horizon 2030 :

Pour diminuer les heures de cours complémentaires qui s'élèvent à près de neuf millions et qui sont, en grande partie, une conséquence du sous-encadrement en enseignant·es-chercheur·euses et enseignant·es titulaires, il faudra recruter 31 500 enseignant·es chercheur·euses, 7 500 enseignant·es et 21 000 personnels administratifs, techniques et des bibliothèques et pour cela augmenter le budget annuel de 5 milliards d'euros (G€) d'ici dix ans.

Pour accompagner la hausse nombre d'étudiant·es (300 000 cours des dix prochaines années), il faudra recruter 30 000 personnels enseignants et non enseignants, soit une augmentation du budget annuel de 2,5 G€ d'ici dix ans.

Pour revaloriser les salaires et les réindexer sur l'inflation, pour les 110 000 agents déjà en poste et les 90 000 agents supplémentaires recrutés au cours de la prochaine décennie, il faudra augmenter le budget annuel de 5 G€.

Pour réhabiliter le patrimoine immobilier et construire les dix universités supplémentaires permettant d'accueillir les 300 000 nouveaux étudiants, il faudra investir 15 G€ sur dix ans, soit en moyenne 1,5 G€ par an pendant dix ans.

(...)

### ➤ pour la recherche publique à l'horizon 2026 :

Pour créer 20 000 emplois de chercheuses, chercheurs, et personnels administratifs et techniques de soutien dans les EPST, il faudra augmenter le budget annuel de 2 G€ d'ici cinq ans.

Pour revaloriser et indexer sur l'inflation les salaires des 43 000 agents en fonction et des 20 000 emplois scientifiques supplémentaires recrutés au cours des cinq prochaines années, il faudra augmenter le budget annuel de 2 G€.

Pour créer 7 000 nouveaux contrats doctoraux annuels et indexer leur rémunération sur l'inflation, il faudra augmenter le budget annuel de 1 G€ d'ici cinq ans.

Pour augmenter les dotations annuelles de fonctionnement des chercheuses et des chercheurs, des enseignant·es-chercheur·euses et de leurs laboratoires, il faudra augmenter le budget annuel de 2 G€.

**Pour garder l'espoir dans le reclassement de la France :** quelques propos d'une certaine Valérie P. ... « je sens qu'il y a une envie, dans un certain nombre d'universités, de passer à l'étape 2 de l'autonomie » / « L'ANR bouscule les chasses-gardées : c'est l'antidote à la fonctionnarisation de la recherche » / « Les étudiants, en France, peuvent ne jamais rencontrer les meilleurs chercheurs avant le M2 ! On ne peut plus être chercheur à temps plein » ...

[À retrouver dans le dernier numéro de la VRS, disponible en ligne](#)

