

PLAN CARRIERES 2009-2011 DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LA RECHERCHE***PREMIERE REACTION DU SNESUP AUX ANNONCES DE VALERIE PECRESSE***

La ministre de l'ESR est amenée aujourd'hui à reconnaître la sous-rémunération des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs en poste dans les établissements d'enseignement supérieur. La réalité est bien noire. Nos métiers dont les conditions d'exercice se sont dégradées souffrent d'une attractivité salariale réduite tant pour les salaires de recrutement que pour ceux de milieu ou de fin de carrière de l'immense majorité des personnels. Qu'on en juge :

ATER à plein temps : net : 1632.04 euros (salaire éventuel des docteurs bac + 8 mini, avant obtention éventuelle d'un statut de titulaire !)

Salaire d'un MCF au 1er échelon classe normale net : 1680.15 euros (zone 3, sans enfants).

MCF fin classe normale : net : 3038.44 euros (également sommet salarial des enseignants de statut second degré).

Les 2/3 des enseignants-chercheurs sont des maîtres de conférences. Agrégés et MCF représentent environ 58 000 des 70 000 enseignants titulaires du supérieur.

MCF fin Hors Classe (HC 6e échelon, chevron A3) - idem PR fin 2e classe : net: 3580.18 euros

Pour information, pour moins d'un millier de professeurs en fin de carrière PR, sommet classe exceptionnelle : net : 4942.14 euros.

Le salaire médian (50 % gagnent plus et 50 % moins) est de 2600 euros environ !

La comparaison avec les carrières du privé est édifiante puisque le salaire le plus élevé que peuvent atteindre les maîtres de conférences est largement inférieur au salaire net moyen des cadres du privé et semi-public, qui s'élève selon l'INSEE à 3716 €.

La revalorisation des carrières est nécessaire pour assurer l'attractivité des carrières du supérieur.

Ce qu'annonce Valérie Pécresse est une réponse très partielle aux revendications syndicales mais aussi une insulte aux milliers de collègues dont la situation ne sera aucunement améliorée.

A côté de la juste prise en compte des années de formation doctorale et de stages post-doctoraux qui pourront donner lieu (pour partie) à une intégration dans l'ancienneté acquise en début de carrière provoquant une amélioration du premier salaire de titulaire, ce qui est une revendication syndicale, rien n'est proposé pour tous les personnels.

Sans aucune discussion avec notre organisation syndicale (la plus représentative), le gouvernement envisage de structurer la concurrence entre les collègues qui sont appelés à se battre entre eux pour l'obtention de primes. Primes et sélection d'une centaine de jeunes collègues sur d'obscurs critères "recherche" pour vider de son sens le statut de chercheur (moins de postes de chargés de recherche !) qui se verraient octroyer des primes mensuelles allant de 300 à 600 euros (durant 5 à 10 ans ainsi qu'une "dotation" financière pour accomplir leurs activités de recherche). Dans une logique de pseudo symétrie, sont envisagées aussi des primes (3 500 à 15 000 euros par an) pour quelques collègues dont l'« investissement » ou les « réalisations pédagogiques » offrent un intérêt. Quel intérêt ? Qui l'estime ? Encore une fois, la carotte semble mise largement entre les mains des présidents d'université (eux verront plus que doubler leurs primes de fonction de 18 000 à 40 000 euros par an !) qui auront le pouvoir d'accorder et de moduler les primes.

La ministre met en avant une estimation de l'engagement budgétaire très largement surestimée (260 millions d'euros sur 3 ans), comme le sont toutes ses présentations du budget 2009 marquées d'une auto-satisfaction obstinée. La réalité budgétaire, ce sont les 900 suppressions d'emplois dans ce ministère (qui servent pour partie à financer ces mesures) et une augmentation considérable du crédit impôt recherche à l'efficacité jamais prouvée.

Opposé au système de primes, le SNESUP réclame l'augmentation des salaires pour tous. En tout état de cause, doit être proscrit tout système d'individualisation des salaires via, par exemple, comme le prévoit la loi LRU, des primes au mérite ou un intéressement. Les turbulences financières et économiques actuelles donnent à réfléchir sur un système de concurrence entre les individus qui pèse à la fois sur la dynamique collective des salariés, censés partager le même projet, et sur les dérives et dissimulations qu'engendre un tel système impossible à contrôler efficacement.

Le SNESUP se prononce pour une revalorisation indiciaire dans laquelle il soit procédé à un rattrapage du déficit de pouvoir d'achat accumulé depuis de nombreuses années. L'octroi pour tous les fonctionnaires de 40 points d'indice et l'augmentation de 5 % du point d'indice est un minimum que nous revendiquons avec l'ensemble de la FSU. Dans le supérieur, à côté de la refonte-amélioration de la grille des salaires, l'augmentation des possibilités de tous les recrutements, en particulier MCF titulaires de l'habilitation à diriger les recherches vers le corps des Professeurs d'universités et PRAG titulaires d'une thèse et qualifiés par le CNU vers le corps des MCF, marquerait une réelle amélioration des salaires et des perspectives de carrière pour tous. Ce qui est annoncé par la ministre comme élargissement des possibilités de promotions à l'intérieur des corps (atteindre 20 % de HC chez les MCF, ...) est un progrès qui doit s'accompagner d'une levée des blocages entre les corps et entre les classes (pour les PU). Ces enjeux réels ne doivent pas masquer que l'amélioration du service public d'enseignement supérieur et de recherche passe par des recrutements de nouveaux titulaires. Un plan de création d'emplois pluriannuel est indispensable.