

COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE (CT) du 24 Février 2022

Points à l'ordre du jour :

- Avis sur les Lignes Directrices de Gestion (LDG) relatives au régime indemnitaire des Enseignants Chercheurs ;
- Avis sur la promotion des maîtres de conférences et assimilés au corps des professeurs des universités par la voie temporaire d'accès par promotion interne ;

M. ARTIBA, Président de l'UPHF,
M. DULION, Directeur Général des Services,
Mme HARMAND, Vice-Présidente du Conseil d'Administration,
M. KABILA, Vice-Président délégué aux Ressources Humaines,
M. DELCROIX, Directeur des Ressources Humaines,
M. DE LA BOURDONNAYE, Directeur de l'INSA
Pour le SGEN CFDT, M. GOICHOT François,
Pour UNSA EDUCATION, M. NASSAR Georges, Mme OLIVEIRA-MACHADO Isabelle, Mme AUREGGI Corinne et M. BIREMBAUX Olivier
Pour la FSU, M. D'OLIVEIRA-REZENDE Olivier, et M. URBANIAK Rodolphe
Pour le SNPTES, M. ANCEAU Jean-Hubert, Mme BLEUSE Valérie et M. DUBOC Jean-Philippe

Le quorum est atteint

Mme AUREGGI est nommée secrétaire de séance

La séance débute à 14h00

- Avis sur les Lignes Directrices de Gestion (LDG) relatives au régime indemnitaire des Enseignants Chercheurs :

M. ARTIBA, Président de l'UPHF, indique que pour atteindre les recommandations ministérielles, l'UPHF souhaite intégrer ses orientations actuelles. A ce titre, la partie recherche continuera à être encouragée et la part consacrée à la prime d'encadrement doctorale et de recherche (PEDR) sera maintenue dans le nouveau régime indemnitaire même si elle est supérieure aux objectifs ministériels.

M. DELCROIX, Directeur des Ressources Humaines, présente les Lignes Directrices de Gestion (LDG) relatives au régime indemnitaire des Enseignants Chercheurs. (Cf. Annexe)

Le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 détermine les modalités de mise en place d'un nouveau régime indemnitaire unifié reposant sur trois composantes :

- Une composante statutaire liée au grade : Cette partie indemnitaire sera versée mensuellement et automatiquement à tous les enseignants chercheurs. Le montant annuel fixé par le décret pour 2022 est de 2800 €, celui-ci sera progressivement revalorisé pour atteindre 6 400 € par an en 2027.
- Une composante fonctionnelle liée à certaines fonctions et responsabilités particulières dont le montant annuel est plafonné par arrêté ministériel. Le versement de cette indemnité est mensualisé et si le bénéficiaire relève de plusieurs groupes de fonctions ou responsabilités, il bénéficie du plafond annuel le plus élevé. Chaque établissement ou organisme devra effectuer un travail de cotation des fonctions et responsabilités exercées en trois groupes : des fonctions de direction d'une unité ou d'une composante (18000€ maximum), des responsabilités supérieures (12000€ maximum) des responsabilités particulières ou missions temporaires (6000 € maximum).
- Une composante individuelle : Il s'agit d'une prime individuelle sur demande, liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel des agents. Pour les enseignants-chercheurs, un arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur précise le calendrier et les modalités de dépôt des candidatures : la procédure comprend un double avis, celui du conseil académique et celui de la section du CNU dont relève l'enseignant-chercheur. Les décisions d'attribution prennent effet au 1er janvier de l'année et la période de référence de l'évaluation est celle des 4 années qui précèdent la candidature. La prime, dont le versement est mensualisé, est d'une durée de 3 ans et son renouvellement est soumis à un délai de carence. Une fois la prime individuelle attribuée, il ne peut être accordé une nouvelle prime pour le même motif que la première avant un an. Le montant annuel plancher est fixé à 3 500 € et le montant annuel maximum est fixé à 12000 €.

Les Lignes directrices de gestion de l'établissement reprennent les principes qui régissent la refonte du régime indemnitaire opérée par le RIPEC qui sont : l'égalité indemnitaire entre les femmes et les hommes, une architecture permettant de revaloriser l'ensemble des personnels (quel que soit leur corps, leur grade ou leur discipline) et l'indemnisation de l'ensemble des missions qui peuvent être aujourd'hui confiées aux enseignants-chercheurs et aux chercheurs.

Pour la composante fonctionnelle, les dépenses pour cette partie doivent atteindre 20 à 30 % de la dépense faite au titre de la composante statutaire et le nombre de bénéficiaires doit atteindre 35% des effectifs enseignants-chercheurs de l'établissement d'ici 2027.

Le nombre de bénéficiaires est dépassé et le montant des dépenses est déjà atteint lors de l'attribution des PCA/PRP, aucunes lignes de gestion ne sera ajoutée.

Pour la composante individuelle, les dépenses pour cette partie doivent atteindre 30 % de la dépense faite au titre de la composante statutaire et le nombre de bénéficiaires doit atteindre 45% des effectifs enseignants-chercheurs de l'établissement d'ici 2027.

Il est recommandé que les LDG d'établissement fixent des objectifs de répartition de primes individuelles au titre de chacun de ces critères, afin de définir concrètement sa politique indemnitaire individuelle. Chaque établissement est libre d'ajouter d'autres critères (engagement dans les appels d'offres européens, la recherche partenariale, la participation aux projets de site...)

A défaut de précision par les LDG d'établissement, il est recommandé dans le cas des enseignants-chercheurs, d'attribuer au moins 30 % de primes distribuées au titre de l'investissement pédagogique, au moins 30 % au titre de l'activité scientifique, au plus 20% au titre de l'accomplissement de tâches d'intérêt général et 20 % au titre de l'ensemble de ces missions.

Ainsi, au niveau de l'établissement :

- 70 % de cette composante sera attribuée sur le critère de l'activité scientifique d'excellence (Publications, production scientifique, encadrement doctoral et scientifique, diffusion de travaux, rayonnement et vulgarisation, responsabilités scientifiques...)
- 20 % de cette composante sera attribuée sur le critère d'investissement pédagogique (approche par compétences, implication dans des alliances d'universités européennes, implication dans les P.I.A. tel que prélude...)
Seront exclues de ce critère les activités pédagogiques relevant de la partie fonctionnelle.
- 10 % de cette composante sera attribuée sur le critère d'investissement dans les tâches d'intérêt général ainsi qu'au titre de l'ensemble de ces missions.

M. GOICHOT François, pour le SGEN CFDT, s'interroge sur les dépenses actuelles de l'UPHF notamment sur la partie fonctionnelle et à quoi correspondent les 26 % de bénéficiaires par rapport aux 46 % de dépenses. La PEPS n'est-elle pas incluse dans la PEDR ?

M. DELCROIX, Directeur des Ressources Humaines, répond que c'est par rapport à la composante statutaire actuelle en 2022 : les 2800€ sont perçus par les 350 enseignants chercheurs, les 46% représentent la proportion des sommes versées au titre de la PEDR par rapport à la somme que représente la composante statutaire et les 26% représentent le nombre de bénéficiaires de la PEDR par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de la composante statutaire.

M. ARTIBA, Président de l'UPHF, indique que la PEPS a été créée pour un an renouvelable mais n'existe plus. Le nombre de bénéficiaires de la PEDR a été élargi.

M. GOICHOT François, pour le SGEN CFDT, demande des précisions sur la partie fonctionnelle car l'UPHF est au-delà des 35% de bénéficiaires qui sont la cible.

M. DELCROIX, Directeur des Ressources Humaines, répond que cela est toujours basé sur la composante statutaire pour laquelle le montant est fixé par arrêté. Les dépenses doivent atteindre entre 20 et 30% de la dépense statutaire à l'horizon 2027 et bénéficier à 35 % des effectifs. Nous sommes au-delà sur les 2 items à l'heure actuelle.

M. GOICHOT François, pour le SGEN CFDT, s'interroge sur la façon de revenir dans la trajectoire donnée par le Ministère, car trop d'agents perçoivent une PRP ou une PCA.

M. ARTIBA, Président de l'UPHF, répond que ce sont des recommandations, nous ne sommes pas obligés de les suivre surtout si nous sommes au-delà de ce que recommande le Ministère.

M. DE LA BOURDONNAYE, Directeur de l'INSA, ajoute que si le nombre d'enseignants-chercheurs était suffisant pour faire le service, le ratio serait de facto, d'avantage dans les directives données par le Ministère. Le sureffectif sur les PCA/PRP est la symétrie du sous-effectif en terme d'enseignants chercheurs statutaires.

M. ANCEAU Jean-Hubert, pour le SNPTES, souhaite savoir comment cela va s'articuler entre l'INSA et l'UPHF.

M. ARTIBA, Président de l'UPHF, répond que les deux établissements sont équilibrés et que la politique du régime indemnitaire des personnels doit être identique.

M. DE LA BOURDONNAYE, Directeur de l'INSA, ajoute que les décisions de classement des fonctions sont votées dans les deux conseils. Chaque établissement désigne ses responsables pédagogiques et à sa propre organisation au niveau de son budget. Pour la PEDR, un travail commun est effectué entre les deux établissements.

M. ARTIBA, Président de l'UPHF, ajoute que pour la partie recherche, l'INSA est tutelle de tous les laboratoires UPHF.

M. GOICHOT François, pour le SGEN CFDT, se demande si les LDG seront révisées l'année prochaine et s'il faudra les recadrer.

M. ARTIBA, Président de l'UPHF, répond que les LDG passeront au vote du CA tous les ans.

M. DELCROIX, Directeur des Ressources Humaines, ajoute que les LDG feront l'objet d'un réexamen jusqu'en 2027 afin de vérifier que le nombre de bénéficiaires des composantes fonctionnelles et individuelles du RIPEC s'élargit conformément au protocole d'accord du 12 Octobre 2020.

Mme HARMAND, Vice-Présidente du Conseil d'Administration, précise que la composante fonctionnelle est une gestion interne à l'établissement alors que la composante individuelle est soumise à une évaluation du dossier des collègues. Il y aura une évaluation par le CAC et une autre par les sections CNU compétentes. Un classement sera fait et c'est sur cette base de classement et des budgets disponibles que seront accordées ou non les primes. Sur la partie fonctionnelle, qui concerne les PCA PRP et qui récompense l'engagement des collègues, nous sommes maîtres de la gestion et de la récompense de ces engagements.

M. DUBOC Jean-Philippe, pour le SNTES, comprend que ce régime est spécifique aux enseignants et aux enseignants chercheurs. Cependant, pour un certifié ou un PRAG qui a des responsabilités particulières ou des missions temporaires, le montant annoncé est totalement différent de la réalité actuelle. Au service des sports, le directeur a l'équivalent de 40 ou 50 heures complémentaires soit 2000€ par an.

M. DELCROIX, Directeur des Ressources Humaines, répond l'arrêté mentionne des plafonds à ne pas dépasser, c'est la même chose pour l'IFSE.

M. DE LA BOURDONNAYE, Directeur de l'INSA, ajoute qu'il y a des LDG du ministère qui s'appliquent par défaut et qui sont réexaminées par le Ministère, puis il y a les LDG des établissements qui peuvent s'adapter et être réexaminées par l'établissement. Si on ne fait rien ce sont celles du ministère qui s'appliquent.

M. GOICHOT François, pour le SGEN CFDT, souhaite revenir sur la partie individuelle, il est indiqué que « seront exclus de ce critère les activités pédagogiques relevant de la partie fonctionnelle... », pour lui, ce qui est dans la partie fonctionnelle c'est de l'administration, de la pédagogie ou de la recherche.

M. ARTIBA, Président de l'UPHF, remarque que quand les responsables pédagogiques donnent une heure de cours, ce sont 4h qui sont décomptées pour la préparation. Les collègues qui ont fait de l'innovation pédagogique ont été aidés par l'établissement. Si les enseignants font autre chose que donner des cours, des primes sont prévues. Les montants sont importants pour la gestion et l'innovation car cela prend du temps et demande de l'investissement pour se former aux nouvelles technologies, il faut s'approprier les outils.

Mme HARMAND, Vice-Présidente du Conseil d'Administration, précise que cette phrase a été ajoutée pour que les collègues qui ont des responsabilités pédagogiques ne perdent pas leur temps à préparer des dossiers sachant que cela ne passera pas au niveau de la composante individuelle.

M. URBANIAK Rodolphe, pour la FSU, s'interroge sur les incidences concernant la masse salariale de l'établissement et le fait de passer d'un ancien régime à un nouveau régime. Est-il possible d'aller au-delà de ce qu'on nous donne pour maintenir le niveau ?

M. DULION, Directeur Général des Services, répond que pour l'accompagnement de manière générale, des lignes seront fléchées. Tout établissement est autonome au niveau de sa gestion et a la possibilité d'aller au-delà des critères par rapport à sa politique d'établissement tout en suivant les règles de bonne gestion budgétaire.

M. URBANIAK Rodolphe, pour la FSU, souhaite connaître le calendrier opérationnel de ce nouveau régime indemnitaire.

M. DELCROIX, Directeur des Ressources Humaines, répond que pour la composante statutaire, il y aura un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022, pour la composante fonctionnelle en septembre 2022. Concernant la composante individuelle, la date reste à définir avec le Ministère.

M. GOICHOT François, pour le SGEN CFDT, remarque que nous partons avec 26% de bénéficiaires de la PEDR et que nous affichons localement 45% comme cible avec une année de carence. Il faut donc 60% de collègues qui bénéficient de la part individuelle au titre de la recherche pour atteindre les 45%. Cela paraît très ambitieux de passer de 26% à 60% en 3 ans.

Si on compare les recommandations du ministère avec le texte qui est proposé, il paraît être assez dévastateur pour la 4^{ème} catégorie. Il faut encourager les collègues qui essaient de faire leur travail dans les 3 dimensions de recherche d'enseignement. On annonce qu'il n'y aura que 10 % qui seront attribués au titre de l'ensemble des missions, alors que le ministère recommande 20%, les collègues seront éçœurés. La responsabilité pédagogique est ridicule par rapport à la masse de travail dans les conditions actuelles de fonctionnement de l'établissement.

M. ARTIBA, Président de l'UPHF, répond que l'évaluation de l'établissement dépend pour une bonne partie de la qualité de la recherche et de son rayonnement (HCERES). Depuis quelques années la recherche est fortement encouragée et l'UPHF donne plus qu'ailleurs, c'est un effort exceptionnel collectif. Nous souhaitons conserver cet accompagnement à la recherche et augmenter progressivement les autres domaines d'attribution de la composante individuelle. Si nous montons à 20% pour l'ensemble des missions nous devons diminuer l'enveloppe globale avec le risque de devenir un collège universitaire. L'ensemble des charges administratives et pédagogiques sont prises en compte au titre des PCA/PRP, l'Université est un établissement qui fait un effort constant pour la

rémunération de l'investissement des personnels. L'ensemble de ces considérations montre que l'effet recherché est loin d'être dévastateur comme indiqué dans la question.

Vote : 2 Abstentions (UNSA EDUCATION), 3 Contre et 3 Pour

- **Avis sur la promotion des maîtres de conférences et assimilés au corps des professeurs des universités par la voie temporaire d'accès par promotion interne :**

Mme HARMAND, Vice-Présidente du Conseil d'Administration, présente le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités. (cf. annexe)

La mise en place d'un plan de repyramidage permettra à 2000 MCF de bénéficier d'une promotion interne pour accéder au corps des professeurs.

Sont éligibles les MCF CN ayant 10 ans d'ancienneté et l'HDR ainsi que les MCF HC ayant l'HDR. Les conditions pour se présenter sont appréciées au 1^{er} janvier de l'année de candidature. Les agents en position de détachement peuvent également se présenter.

Le nombre annuel de promotions dans chaque établissement est défini par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur (400 au titre d'une même année au niveau national, déterminé en tenant compte des différences de ratio entre PR et MCF par section CNU).

Le dispositif peut être reconduit en 2026 si le nombre total de promotions pour les années 2021 à 2025 est inférieur à 2000.

Chaque année, le CA de l'établissement répartit par section CNU les possibilités des promotions sur proposition du président et dans le respect des priorités nationales. Les candidats déposent leur dossier auprès du chef de l'établissement et le CAC ou CAR désigne 2 rapporteurs PR pour chaque candidature, dont l'un au moins est choisi parmi les spécialistes de la discipline du candidat.

Les noms de ces rapporteurs sont rendu publics.

Les avis du CAC sont ensuite transmis aux sections CNU compétentes. Le CNU rend un avis après avoir entendu deux rapporteurs PR désignés par le bureau de la section CNU. Dans la limite de quatre candidats par emploi ouvert, les candidats ayant reçu les avis les plus favorables par les instances consultatives locales (CAC – CAR) et nationales (CNU) sont entendus par un comité d'audition composé du chef de l'établissement ou de son représentant et de trois membres du corps des PR, désignés par le chef de l'établissement ou par son représentant. Ce dernier tient compte des 3 avis consultatifs : le conseil académique, la section CNU, le comité d'audition. Les lauréats sont ensuite nommés dans le corps des PR par décret du Président de la République au 1^{er} septembre de l'année au titre de laquelle elle est prononcée.

Les sections CNU recommandées par le MESRI sont pour l'INSA : la section 60, pour l'UPHF : les sections 01, 06, 11, 25, 27, 71 et 74. L'UPHF propose pour 2021 les sections 2, 3 et 74, l'INSA la section 27. Pour 2022 l'UPHF propose les sections 6, 27 et 33

M. ANCEAU Jean-Hubert, pour le SNPTES, s'interroge sur l'accompagnement de ces promotions. Des supports de postes seront-ils alloués par le Ministère ?

Mme HARMAND, Vice-Présidente du Conseil d'Administration, répond qu'un accompagnement financier sera fait par le Ministère.

M. GOICHOT François, pour le SGEN CFDT, remarque qu'aucune information n'a été donnée concernant la liste des sections, il s'agit donc d'un vote de confiance de la direction sur les collègues choisis.

M. KABILA, Vice-Président délégué aux Ressources Humaines, répond que ce ne sont pas directement des collègues choisis, derrière chaque section nous ne savons pas quel candidat sera retenu. Tout doit passer par un concours et le CNU.

M. ANCEAU Jean-Hubert, pour le SNPTES, indique que pour l'INSA le groupe 60 a été recommandé alors qu'il n'y a personne et dans le même groupe 61 il y a des candidats.

M. ARTIBA, Président de l'UPHF, répond que ce n'est pas le même groupe.

M. DE LA BOURDONNAYE, Directeur de l'INSA, ajoute que quand le ministère fait ses rations, il ne va pas dans le dossier des agents pour savoir qui à l'HDR ou non.

M. D'OLIVEIRA-REZENDE Olivier pour la FSU, s'interroge sur les sections. Sont-elles choisies parce qu'elles sont recommandées par le ministère ou parce que l'établissement souhaite promouvoir certaines personnes ?

M. ARTIBA, Président de l'UPHF, répond que les sections sont recommandées par le ministère, nous ne savons pas si les candidats derrière chacune d'elles postuleront.

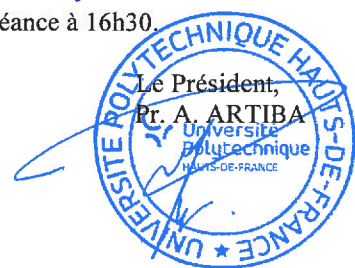
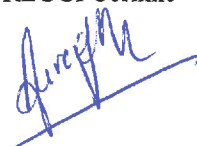
Vote : 2 Abstentions (SNPTES et SGEN-CFDT)

En l'absence d'autres questions diverses, M. KABILA remercie les membres et lève la séance à 16h30.

La Secrétaire,
C. LECOMTE

Le Secrétaire adjoint
AUREGGI Corinne

CT 24-02-2022



REPRESENTANTS DES PERSONNELS DE L'UPHF

Membres titulaires		Membres suppléants	
SGEN-CFDT			
GOICHOT François	X	BRISE Sophie	
TURPIN-WINTER Hélène		MERESSE Lerry	
UNSA-EDUCATION			
NASSAR Georges	X	OLIVEIRA-MACHADO Isabelle	x
AUREGGI Corinne	X	BIREMBAUX Olivier	x
FSU			
D'OLIVEIRA-REZENDE Olivier	X	JORGOWSKI Benoît	
LEMAIRE Christelle		DRUBA Nadège	
URBANIAK Rodolphe	X	KARAOUZENE Jaoide	
SNPTES			
LESUEUR Denis		ANCEAU Jean-Hubert	X
HOUVENAGHEL Stéphan		WIDHEM Emmanuelle	
BLEUSE Valérie	X	DUBOC Jean-Philippe	x
Nombre total de membres avec voix délibérative : 8			

x présents

X présents avec voix délibérative

REPRESENTANTS DE L'ADMINISTRATION DE L'UPHF ET DE L'INSA

ARTIBA Abdelhakim, Président	
DE LA BOURDONNAYE Armel, Directeur de l'INSA	
MONNIER Marie-Line, Secrétaire Générale de l'INSA	
KABILA Abdelhak, Vice-Président délégué aux Ressources Humaines,	
LECOMTE Christelle, Secrétaire de séance	

MEMBRES DE DROIT

DULION Philippe, Directeur Général des Services	
DELCROIX François, Directeur des Ressources Humaines	

MEMBRES INVITES

--	--