

## **PROTOCOLE RELATIF A L'AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE : MODERNISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS, DES CARRIERES ET DES REMUNERATIONS (PPCR)**

### **CORPS DES INGENIEURS D'ETUDES**

La présente fiche expose les modalités de transposition du protocole PPCR aux corps des ingénieurs d'études des filières ITRF et ITA. Ces évolutions reposent sur le principe du maintien d'une grille indiciaire unique pour les corps homologues de catégorie A des deux filières. Ces modalités sont cohérentes avec les mesures prévues concernant le corps des attachés d'administration.

#### **1- Restructuration des corps en deux grades assortie d'une revalorisation**

##### **a) Restructuration et revalorisation**

Actuellement, la grille des corps des ingénieurs d'études comporte trois grades :

- 2<sup>ème</sup> classe qui comprend 13 échelons (IM 370 à 619) ;
- 1<sup>ère</sup> classe qui comprend 5 échelons (IM 555 à 673) ;
- Hors classe, avec 4 échelons (IM 696 à 783).

Il est prévu de restructurer ces corps en deux grades :

- une classe normale qui comprend 14 échelons (IM 390 à 673) ;
- une hors classe issue de la fusion des deux grades d'avancement actuels, qui comprend 10 échelons (IM 575 à 821 à l'horizon 2020 par la création d'un 10<sup>ème</sup> échelon sommital). Cela offre des perspectives indiciaires pour les agents des deux grades d'avancement actuels qui équivalent respectivement à +38 points et +148 points au regard des indices sommitaux de leurs grades respectifs (hors classe, 1<sup>ère</sup> classe)

La structure ainsi envisagée est similaire à celle des autres corps « A type » tels les attachés d'administration.

Des revalorisations indiciaires sont prévues au bénéfice de tous les agents par relèvement de tous les échelons.

Au-delà du transfert primes/points (4 points au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et 5 points au 1<sup>er</sup> janvier 2018), deux étapes de revalorisation sont programmées à date d'effet 1<sup>er</sup> janvier 2017 et 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **b) Modalités de reclassement**

### **Classe normale**

Les agents appartenant à la 2<sup>ème</sup> classe seront reclassés à la classe normale, à l'échelon identique, avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine.

### **Hors classe**

Ce grade accueillera l'ensemble des agents relevant de la 1<sup>ère</sup> classe et de la hors classe actuelles.

Les agents de la 1<sup>ère</sup> classe sont reclassés aux échelons 1 à 5 de la hors classe et conserveront l'ancienneté acquise pondérée au regard des écarts de durée entre les échelons d'origine et de reclassement, et dans la limite de la durée d'échelon pour les agents relevant aujourd'hui de l'échelon sommital de la 1<sup>ère</sup> classe.

Les agents de la hors classe actuelle sont reclassés aux échelons 6 à 9 de la hors classe et conserveront l'ancienneté acquise dans les mêmes conditions que les agents relevant de la 1<sup>ère</sup> classe.

## **c) Durée des grades et cadence d'avancement**

Un cadencement unique d'échelon est mis en place.

La durée de carrière est adaptée à la restructuration.

La durée du premier grade passe de 20 à 23 ans compte tenu de l'évolution des perspectives de rémunération et de carrière des corps, notamment le relèvement de l'indice sommital de 54 points.

Le dynamisme du début de carrière est préservé : la durée nécessaire pour atteindre l'échelon d'avancement à la nouvelle hors classe est identique à la grille actuelle.

La durée de la hors classe est de 22,5 ans à l'horizon 2020.

## **2- L'accès au nouveau grade d'avancement**

Les modalités d'avancement au nouveau grade d'avancement demeurent inchangées :

- au niveau national s'agissant de la filière ITRF : au choix, par le biais d'un tableau d'avancement relevant de la compétence de la commission administrative paritaire nationale ;
- au sein de chaque organisme de recherche s'agissant de la filière ITA : au choix, sur proposition des directeurs d'unités de recherche et des chefs de service, par le biais d'un tableau d'avancement relevant de la compétence de la commission administrative paritaire du corps.

La plage d'appel statutaire sera maintenue au 8<sup>ème</sup> échelon du premier grade.

L'objectif est de garantir a minima un volume de promotions équivalent à celui des promotions à l'actuelle 1<sup>ère</sup> classe (environ 400 par an pour la filière ITRF).

### **3- Une augmentation des flux d'accès aux corps des ingénieurs de recherche par liste d'aptitude**

L'accès aux corps supérieur des ingénieurs de recherche par liste d'aptitude est actuellement contingenté à 1/6<sup>ème</sup> des entrées dans les corps (recrutements par concours, entrées par détachement de longue durée et par intégration directe dans le corps de la filière concernée)- soit, par exemple, 26 possibilités annuelles en moyenne dans la filière ITRF.

Afin de fluidifier le passage vers les corps des ingénieurs de recherche, il est proposé de relever cette proportion à 1/5<sup>ème</sup> pour permettre un plus grand nombre de recrutements d'ingénieurs d'études dans le corps des ingénieurs de recherche par la voie de la liste d'aptitude.

Concernant les corps de la filière ITA, l'attention des EPST sera appelée sur le principe selon lequel un fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades au sein de son corps ou de la filière.

### **4- Calendrier de mise en œuvre**

La réforme intervient dans le calendrier suivant :

- à date d'effet du 1<sup>er</sup> janvier 2017 : revalorisation indiciaire dans la grille actuelle, dont une première étape du transfert primes/points ;
- au 1<sup>er</sup> septembre 2017 : reclassement des agents dans la nouvelle grille ;
- au 1<sup>er</sup> janvier 2018 : seconde étape du transfert primes/points ;
- au 1<sup>er</sup> janvier 2019 : seconde étape de revalorisation indiciaire ;
- au 1<sup>er</sup> janvier 2020, création du dernier échelon de la hors classe à l'IM 821.