

## Salaires et grilles des personnels de recherche

Les salariés de la recherche publique relèvent du statut de fonctionnaire d'Etat, dans le cadre d'une fonction publique de carrière dans laquelle le grade demeure distinct de l'emploi.

Les salariés de la recherche publique sont de fonctionnaires citoyens jouissant de droits démocratiques renforcés.

La requalification de nombreux emplois actuellement sous-valorisés et un plan de reclassement s'imposent.

La valeur du point d'indice est l'élément essentiel du pouvoir d'achat, elle doit être revalorisée avec un retour à un système d'indexation sur l'inflation.

### Situation actuelle

Les pertes de pouvoir d'achat subies par le point indiciaire depuis la désindexation de 1983 ont conduit à un tassement considérable de la grille. Entre juillet 2018 et janvier 2000, la valeur du point d'indice a décroché de près de 16% (hors tabac) par rapport à l'inflation. Depuis juillet 2010, date du gel du point d'indice, à juillet 2018 l'inflation a été de 6,8% et les faibles augmentations de juillet 2016 et février 2017 ont été de 1,2% au total.

Dans de nombreux ministères de la fonction publique d'Etat, la politique de rémunération a consisté à augmenter le montant des primes pour compenser partiellement, mais parfois de façon substantielle, ces pertes de pouvoir d'achat. Ceci n'a pas été le cas pour les fonctionnaires dépendant du ministère de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la recherche. La mise en place du nouveau régime de primes, le RIFSEEP, ne permet aucune revalorisation des primes, sauf à la marge et conduit à une rémunération dépendant du poste de travail et l'appréciation de la hiérarchie, ce que combat le SNTRS-CGT. Les chercheurs ne bénéficient que d'une prime d'un montant très faible.

La revalorisation des grilles, menées sous l'appellation PPCR, parcours professionnel carrière et rémunération a été appliquée sans faire l'objet d'un accord majoritaire. Pour les fonctionnaires de la recherche, cela s'est traduit par un remodelage des grilles des catégories C et B identiques à l'ensemble de la fonction publique et pour les fonctionnaires de catégorie A par des mesures spécifiques au MESR.

### Description des mesures PPCR

**Les mesures décrites ci-dessous ont été gelées en 2018 par décision du gouvernement Macron-Philippe.** En dehors de la réforme des grilles, le PPCR a instauré la suppression des échelons accélérés et procédé à un transfert limité d'une petite partie de la prime vers la rémunération indiciaire : 4 points d'indice pour la catégorie C, 6 pour la catégorie B et 9 pour la catégorie A. L'insuffisance de ce transfert ne contribue qu'à une légère augmentation de la pension, bien loin des revendications de la CGT d'une intégration de la totalité des primes dans le salaire.

L'engagement d'une carrière sur deux grades ne s'est pas concrétisé.

Pour mémoire au 1<sup>er</sup> janvier 2019, le SMIC : 1521,22 € brut et 1202,92 € net. La valeur du point d'indice est de 4,686 €

### Catégorie C Adjoints 3 grades à la place de 4

Carrière en 2020

	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio Smic début	Ratio Smic fin	Amplitude Grade
C3	350	473	1640 €	2216 €	1,11	1,50	1,35
C2	332	420	1556 €	1968 €	1,05	1,33	1,27
C1	330	382	1546 €	1790 €	1,04	1,21	1,16

L'amplitude sur le corps est de 1,43

**Catégorie B Techniciens : 3 grades**

Carrière 2018

	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio Smic début	Ratio Smic fin	Amplitude Grade
TCE	392	587	1837 €	2751 €	1,24	1,86	1,50
TCS	356	534	1668 €	2502 €	1,13	1,69	1,50
TCN	343	503	1607 €	2357 €	1,09	1,59	1,47

L'amplitude de la carrière sur le corps est de 1,71

**Assistants ingénieurs : 1 grade**

Carrière 2019

	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio Smic début	Ratio Smic fin	Amplitude
AI	368	627	1724 €	2938 €	1,16	1,98	1,70

**Ingénieur d'études : 2 grades**

Carrière 2019

	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio Smic début	Ratio Smic fin	Amplitude Grade
IEHC	575	821	2694 €	3847 €	1,82	2,60	1,43
IECN	390	673	1828 €	3154 €	1,23	2,13	1,73

L'amplitude de la carrière sur le corps est de 2,10

**Ingénieur de recherches : 3 grades**

Carrière 2019

	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio Smic début	Ratio Smic fin	Amplitude Grade
IRHC	680	1067	3186 €	5000 €	2,15	3,38	1,57
IR1	608	830	2849 €	3889 €	1,92	2,63	1,37
IR2	435	735	2038 €	3444 €	1,38	2,33	1,69

L'amplitude de la carrière entre début IR2 et fin IR1 est de 1,90

**Chargé de recherches : 2 grades**

Carrière 2019

	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio Smic début	Ratio Smic fin	Amplitude Grade
CRHC	643	972	3013 €	4555 €	2,04	3,08	1,51
CRCN	474	830	2221 €	3889 €	1,50	2,63	1,75

L'amplitude de la carrière sur le corps est de : 2,05

## Directeur de recherches

	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio Smic début	Ratio Smic fin	Amplitude Grade
DRCE	1173	1329	5 497 €	6 228 €	3,61	4,09	1,13
DR1	830	1173	3 889 €	5 497 €	2,56	3,61	1,41
DR2	667	1067	3 126 €	5 000 €	2,05	3,29	1,60

## Nos revendications

Le SNTRS-CGT a d'une part l'objectif d'une grille qui reconnaît les qualifications, fixées en référence à des diplômes nationaux ou des qualifications acquises et d'autre part des revendications immédiates, liées à l'amélioration des grilles existantes.

### Notre objectif de grille de qualification et de classification

#### Grille de classification et rémunération

Le SNTRS-CGT s'inscrit dans une démarche globale d'évolution de la grille de classifications du statut général de la Fonction Publique tenant compte de l'évolution des niveaux de formation initiales intervenus depuis 1946 et respectant les grands principes fondateurs.

1. Le SNTRS-CGT revendique une grille des rémunérations basée sur la qualification des agents. La qualification est l'ensemble des savoirs et des savoir-faire relatifs à un métier ou une profession, que possède une personne, qu'elle a acquis dans l'enseignement initial, par la formation continue ou la pratique professionnelle.

2. Pour les IT, la qualification est évaluée périodiquement par les pairs au sein de chaque BAP. La commission de BAP se prononce sur l'acquisition d'un niveau de qualification supérieur par les agents évalués. Le nombre de concours internes ouverts est calculé sur la base du nombre de personnes reconnues d'un niveau de qualification supérieur au corps qu'ils occupent. Il ne correspond dès lors ni à une fraction du flux de recrutement ni à une fraction des effectifs de corps. L'évaluation de la commission figure au dossier du concours avec la description par l'agent de son activité.

3. Pour les chercheurs, l'évaluation, y compris pour le passage au grade supérieur, est faite au CNRS par les pairs, c'est-à-dire les sections du Comité National et pour les autres organismes par les instances d'évaluation correspondant aux sections du Comité National.

5. Dans chaque corps l'amplitude minimale de carrière est de 1 à 2, garantie à tout agent individuellement. La moitié du gain indiciaire dans chaque niveau est acquis dans le premier tiers de la carrière. La durée maximale de la carrière est de 35 ans pour le corps de catégorie C, 34 ans pour la catégorie B, 32 ans pour la 1ère catégorie A, 31 ans 2/3 pour la 2ème catégorie A, 30 ans 2/3 pour la 3ème catégorie A. Le recrutement se fait au premier échelon, et au-dessus en cas d'ancienneté acquise dans et hors fonction publique. La reprise de l'ancienneté est calculée selon les mêmes critères pour la fonction publique ou le privé. A qualification égale, l'ancienneté acquise comme salarié du privé ou agent non titulaire est intégralement reprise

6. Deux niveaux de qualification correspondent à un corps avec un seul grade : celui de la catégorie B et le 2<sup>e</sup> de la catégorie A.

7. Trois corps comportent deux grades : celui de la catégorie C (un sas d'entrée), le premier corps de la catégorie A et le troisième corps de catégorie A.

Examen détaillé des corps et des grades :

a. Le premier corps celui de la catégorie C comporte un sas d'entrée au sens défini par les repères revendicatifs de l'Union Fédérale des Syndicats de l'Etat (UFSE-CGT). Ce sas est réservé aux personnes sans diplôme qui ont le statut de stagiaire de catégorie C de la Fonction Publique,

rémunérés sur la base du minimum de la grille indiciaire (SMIC). Ils effectuent un stage de formation, d'une durée d'1 an éventuellement reconductible une fois, avec alternance de période de formation théorique et pratique, à l'issue duquel ils sont titularisés dans le corps de catégorie C pour lequel ils ont été recrutés. La durée totale du stage est reprise dans l'ancienneté au moment de la titularisation. Le deuxième grade de la catégorie C est ouvert aux titulaires de CAP, BEP ou Brevet des collèges.

b. Le corps de catégorie B est ouvert aux titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme équivalent. Il correspond au corps des techniciens. Cela impose la renégociation du NES, nouvel espace statutaire.

c. Le caractère dérogatoire qui permet aux établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) de recruter des Bac+2 (BTS-DUT) en catégorie A doit être maintenu. Ce recrutement devrait être étendu à toute la Fonction Publique. Cela permettrait de faciliter la mobilité.

d. Le premier corps de catégorie A comporte deux grades de recrutement. Les recrutements sont ouverts respectivement aux diplômes équivalents à Bac + 2 (BTS, DUT) et Bac + 3 (licence). Le passage du premier grade au deuxième grade doit faire l'objet d'une automaticité pour tout agent qui en fait la demande, après une période de pratique professionnelle de quelques années (2 ou 3 ans), complétée d'éléments de formation internes et d'un rapport. Cette procédure est justifiée par la proximité du niveau de qualification de la licence professionnelle et des diplômes du type DUT et BTS, (l'année de Licence correspond à moins de 400 heures de cours, d'un stage en milieu professionnel de 12 à 16 semaines et de la réalisation d'un projet tutoré).

e. Le deuxième corps de catégorie A est ouvert aux diplômés de niveau master et d'écoles d'ingénieur de niveau équivalent.

f. Les troisièmes corps de catégorie A sont ouverts aux titulaires d'un doctorat ou équivalent,

Ces corps permettront le recrutement d'ingénieurs, de docteurs, de chercheurs et enseignants chercheurs.

Un grade de promotion est ouvert dans le troisième corps de catégorie A. Il correspond aux IRHC et aux DR.

Les deux tiers des recrutements doivent intervenir dans les deux années après l'obtention de la thèse.

8. Les reclassements des agents en place se font à niveau de qualification identique. Pour les Ingénieurs d'Études, compte tenu de leur niveau effectif de recrutement et de leurs années de pratique professionnelle, la plupart devraient être reclassés dans le 2e corps de la catégorie A.

### Classification des différents niveaux de qualifications

Corps	Niveau	Niveau de Formation	Rémunération de départ par rapport au SMIC
Sas d'entrée	1	sans diplôme	1
Catégorie C	1bis	CAP, BEP, Brevet	1,2
Catégorie B	2	BAC	1,4
1er corps de catégorie A	3	BTS - DUT	1,6
	3bis	L3 (Licence)	1,8
2ème corps de catégorie A	4	MASTER- Diplômes d'ingénieurs	2
3ème corps de catégorie A	5	Doctorat	2,3
Grade de promotion Ingénieur Chercheur	5bis		

9 Depuis 15 ans, l'emploi sur contrat s'est développé correspondant à 25,4% des personnels des EPST (soit 14 412 personnes physiques au 31 décembre 2016 dont 3408 doctorants). La grille des non titulaires et leur carrière. Pour les non titulaires, la grille, organisée en niveaux de qualification et classes, doit être identique à celle des titulaires

### Nos revendications immédiates

On peut distinguer des revendications globales pour l'ensemble de la fonction publique, notamment en termes de pouvoir d'achat et des revendications spécifiques à l'ESR.

#### Pouvoir d'achat pour la fonction publique

La revendication d'une hausse du pouvoir d'achat passe par l'augmentation du point d'indice. Le rattrapage signifie depuis 2000 une hausse de 16%. Soit un point à 5,4358 au lieu de 4,686 euros.

La CGT exige aussi un smic à 1800 euros. Si tous les salaires augmentaient en proportion cela veut dire une hausse de 21% (1800/1480).

Pour les retraites : un minimum de pension à hauteur du SMIC pour une carrière complète, la revalorisation de toutes les pensions en fonction de l'évolution des salaires, le rattrapage des pertes subies depuis 2014.

#### Revendications spécifiques ESR

Les primes sont devenues un élément important du salaire des fonctionnaires sauf dans l'enseignement et la recherche. Pour répondre, on peut aussi regarder les salaires et les primes, deux composantes de la rémunération.

Ci-après à titre indicatif, le montant des primes proposées par la DRH du CNRS dans le cadre du RIFSEEP pour les IT. La prime s'entend socle + premier niveau de technicité. On peut les considérer comme des primes de base

	IRHC	IR1	IR2	IEHC	IECN	AI	TCE	TCS	TCN	ATRP C3	ATRP C2
socle IFSE	381	350	265	226	190	151	149	139	133	119	117
Technicité	264	242	184	157	133	106	103	93	92	81	79
Total Prime	645	592	449	383	323	257	252	232	225	200	196
Prime par an	7740	7104	5391	4593	3880	3082	3025	2790	2701	2401	2349

Le tableau ci-dessous présente la part des primes dans la rémunération mensuelle des IT. Pour les chercheurs, cette part est ridiculement basse. Rappelons que dans de nombreux ministères de la fonction publique d'Etat la prime correspond à 30% de la rémunération, y compris pour les catégories C.

	IRHC	IR1	IR2	IEHC	IECN	AI	TCE	TCS	TCN	ATRP C3	ATRP C2
Salaire début	3186	2849	2038	2694	1828	1724	1837	1668	1607	1640	1556
Salaire fin	5000	3889	3444	3847	3154	2938	2751	2502	2357	2216	1968
Prime	645	592	449	383	323	257	252	232	225	200	196

Total début	3831	3441	2487	3077	2151	1981	2089	1900	1832	1840	1752
Total fin	5645	4481	3893	4230	3477	3195	3003	2734	2582	2416	2164
% prime début	16,84%	17,20%	18,06%	12,44%	15,03%	12,97%	12,07%	12,23%	12,29%	10,88%	11,17%
% prime fin	11,43%	13,21%	11,54%	9,05%	9,30%	8,04%	8,39%	8,50%	8,72%	8,28%	9,05%

On constate que la part des primes pour les IT diminue fortement quand on passe des IR aux AJT.

Le ratio de la rémunération en début de carrière (prime incluses) par rapport au SMIC actuel montre le réel tassement de l'échelle des qualifications. Pour mémoire rappelons qu'à la création du statut en 1983, l'échelle des qualifications n'était pas très différente des revendications de la CGT.

	IR2	IECN	AI	TCS	ATRP C2
ratio smic début	1,68	1,45	1,34	1,28	1,18
ration smic fin	2,61	2,33	2,15	1,84	1,45

Pour les chercheurs des EPST, le taux de de prime (quotient des primes par le traitement indiciaire brut) pour les 3/4 des chercheurs représente moins de 5 % de la rémunération. Le taux de primes des chercheurs du CNRS, tous corps compris, tourne autour de 10,4% et le traitement indiciaire près de 3994€. Pour les catégories A+ de l'enseignement supérieur et de la recherche, ce taux atteint péniblement les 12,9% pour un traitement indiciaire de 3914€. Pour les catégories d'encadrement et de direction, hors personnels de l'enseignement et de la recherche, ce taux s'élève à 81,2% pour un traitement moyen indiciaire mensuel brut de base de 4204€.

A partir de ces considérations, on peut proposer des revendications ciblées:

- Uniformiser le % de la prime pour tous les corps, y compris les chercheurs, avec comme objectif de passer à 30% avant intégration dans le salaire. Mais pour les IT un effort prioritaire doit porter sur les catégories C et B et AI.
- Pour les chercheurs Les montants de la prime de recherche des chercheurs doivent être au niveau des montants des primes des personnels de catégories A+ de la fonction publique d'Etat sans remettre en cause l'évaluation non hiérarchique de ces corps. Nous refusons l'adhésion des corps des corps de chercheurs dans le Rifseep. Le montant de la prime de recherche dans chaque grade devrait être calculé au prorata de l'indice nouveau majoré (IMN) moyen des chercheurs du grade. Le premier pas est utiliser le budget de la PEDR pour remonter le niveau de la prime de recherche pour tous les chercheurs et d'aligner le montant de la prime de recherche sur les montants des primes des ingénieurs de recherche.
- Fusion des deux grades du bas pour tous les corps à 3 grades
- Revaloriser l'amplitude de la carrière des AJT