



CNRS-INSERM
INRIA-IRD-INED
IRSTEA

Carrière des chercheurs

Rémunération Prime

Les propositions du SNTRS-CGT

Depuis 1984, date de la titularisation des personnels de la recherche publique, qui avait été accompagnée d'une amélioration sensible de la fin de carrière des chargés de recherche (CR), la carrière des chercheurs des organismes n'a connu aucune amélioration, sauf pour une augmentation du taux de promotion des directeurs de recherche DR2-> DR1 qui reste cependant très insuffisante.

Le gouvernement a décidé de mettre en place le protocole « Parcours Professionnels Carrières Rémunérations » PPCR, malgré l'avis négatif de la majorité des syndicats dû à l'insuffisance des propositions. Pour les catégories A, (AI, IE, IR, CR, DR), il existe un espace de négociation. Dans le PPCR il est prévu que la fin de grade des attachés d'administration passe de l'INM (Indice nouveau majoré) 783 à l'INM 821. Les ingénieurs d'études (IE) ont des niveaux de qualification et des grilles indiciaires très proches de celles des attachés d'administration. Il n'y a aucune raison que l'indice terminal des IE-Hors classe qui est actuellement de 783 ne passe pas à 821.

Les IE sont recrutés avec un diplôme Licence, Licence pro, Master. Par conséquent, l'indice terminal des Ingénieurs de recherche IR 1^e classe comme celui des chargés de recherche (CR) qui sont recrutés avec la thèse ne peut pas rester à 821. Rappelons que la grille des IR-hors classe finit déjà aux chevrons hors échelle lettre A (HEA), elle devrait être revalorisée comme celle des DR2.

Les débuts de carrières se sont beaucoup dégradés depuis la titularisation

Du fait de la réduction du nombre de postes au concours, l'âge moyen de recrutement en CR2 et CR1 ne cesse de reculer même si le recrutement majoritaire (60%) en CR2 a amorti un peu ce recul dans la plupart des organismes. L'Inserm qui a obtenu de recruter majoritairement en CR1 recrute à des âges de plus en plus élevés (âge moyen de recrutement des CR2 : 34,3 ans à l'Inserm et 32,1 ans au CNRS aux concours 2014). L'existence de deux grades évite que les dossiers des candidats autour de 30 ans soient en compétition directe avec les dossiers de candidats ayant entre 35 et 40 ans.

La quasi-totalité des entrants CR ont plus de 4 ans d'ancienneté de CDD et sont recrutés au dernier échelon du grade de CR2 où ils y restent quatre ans.

Le Ministère et les Directions d'organismes ont remis en cause un dispositif statutaire au milieu des années 2000 qui permettait aux chercheurs recrutés en CR2 après de nombreuses années comme contractuels de ne pas subir de retard de carrière. Placés au dernier échelon du grade de CR2 (INM 564) lors de leur recrutement ou peu après, ils conservaient la totalité de l'ancienneté acquise dans cet échelon (échelon de même indice que le 3^e échelon de CR1). Au bout des 4 années, les CR2 promus en CR1 se retrouvaient grâce à cette ancienneté conservée au 5^e (INM 673), voire 6^e (INM 719) échelon dans le grade de CR1. Ce mécanisme compensait le ralentissement de carrière dû à un recrutement tardif en CR2. Le Ministère et les Directions d'organisme ont décidé de limiter le report d'ancienneté à la durée du 3^e échelon de CR1, soit 2 ans et 6 mois au lieu de 4 ans, les CR2 promus en CR1 ne le sont plus qu'au 4^e échelon (INM 623).

La carrière de CR ne correspond pas à leur niveau de qualification. Elle est vite bloquée à l'INM 821 du 9^e échelon ainsi que par le nombre insuffisant de postes DR2 ouverts au concours. Plus d'un tiers des CR touche la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)¹. Les maîtres de conférence des universités qui ont le même niveau de qualification ont la possibilité de poursuivre leur carrière jusqu'à l'hors échelle lettre A² (HEA équivalent à l'INM 963). Des corps de la Fonction publique recrutés à des niveaux de qualification inférieure accèdent à un grade atteignant l'hors échelle lettre. Les inspecteurs du travail recrutés avec une licence finissent le dernier grade de leur corps aux chevrons HEA (INM 963). Les administrateurs civils recrutés après être passés par l'ENA (concours de niveau licence) accèdent aux chevrons HEB-bis soit un INM sommital de 1115 et un traitement brut mensuel de 5168,78€.

Des salaires indécents

Le salaire du grade de CR2 et du grade de CR1 au 1^e échelon équivaut respectivement à 1,4 fois et 1,5 fois le Smic. Si compte tenu des années de précarité, personne n'est embauché à ce niveau, il est profondément anormal que le niveau thèse, diplôme le plus élevé du cursus universitaire obtenu 7 à 8 années d'études après le Bac, soit rémunéré aussi près du Smic. Inévitablement, cela tire l'ensemble des rémunérations des CR et DR vers le bas. Le traitement brut mensuel brut des CR2 varie entre 2200 et 2600 €, celui des CR1 entre 2300 € et 3900 €. Le premier échelon du grade de DR2 est rémunéré à 2 fois le Smic! Le gouvernement peut toujours faire de beaux discours sur la recherche et les scientifiques, force est de constater qu'il refuse de reconnaître le niveau de qualification du doctorat et donc de la grande majorité des scientifiques de la recherche publique.

Un chercheur recruté CR2, atteint le 9^e échelon terminal (INM 821) soit 3800 € de traitement brut après environ 23 ans de carrière. Les post doc CDD ayant entre 15 et 20 ans d'ancienneté peuvent aspirer à un traitement de 4051€ brut! C'est un encouragement à la précarité! Or la recherche a besoin de stabilité.

Réévaluer les salaires des chercheurs, signifie relever la valeur du point d'indice de façon très significative. Celui-ci est gelé depuis 2010. Or, le gouvernement vient d'accorder généreusement 0,6% d'augmentation au 1^e juillet 2016 et 0,6% d'augmentation au 1^e février 2017 pour solde de tout compte. C'est-à-dire une augmentation du traitement mensuel brut d'un CR2 d'environ 30€!

Des primes ridicules

Alors que la part des primes dans la Fonction publique représente en moyenne plus de 30% de la rémunération (enseignants exclus), la PPRS ne représente que 15% de la rémunération pour les IT, la prime de recherche pour les chercheurs quant à elle qui n'est pas indexée sur la valeur du point d'indice ne représente que 2,5% de la rémunération. Elle n'a pas été revalorisée depuis 26 ans. Les CR et DR de l'Institut français des sciences et technologies des transports de l'aménagement et des réseaux (Ifsttar) qui dépendent du Ministère de l'écologie ont respectivement une prime de recherche de 3500 € et de 5500 €. Il est patent que notre Ministère de tutelle ne défend pas la profession.

La prime d'excellence scientifique qui est devenue la PEDR (Prime d'encadrement doctoral et de recherche) est censée récompenser l'« Excellence » scientifique de 20% des chercheurs des EPST. Pécule non négligeable, elle peut aller jusqu'à 15 000 euros par an durant 4 ans.

¹ GIPA : Garantie individuelle de pouvoir d'achat. Si le traitement indiciaire perçu par l'agent pendant 4 ans a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat est versé à chaque agent concerné.

² Les échelons au-dessus de l'indice 821 sont appelés Hors échelle (HE). HEA, HEB, HEC, HED. Ils sont constitués chacun de 3 chevrons d'une durée d'un an.

Mais sous couvert de l'excellence, la PEDR n'est qu'une rente de situation qui est versée essentiellement à des directeurs de recherche (57%). Cela n'empêche pas le Ministère de vouloir pérenniser ce système injuste et sélectif sous prétexte que les chercheurs qui la reçoivent seraient les plus productifs (prix, contrats, médailles, publications...). Refusant d'assumer les conséquences de cette sélection élitiste qui cible essentiellement des hommes (74%) relativement âgés, le ministère veut concocter un « document d'orientation » pour « inviter » les Directions des organismes à « susciter » les candidatures féminines ou de jeunes chercheurs en vue de leur attribuer la PEDR. On est dans l'hypocrisie et la démagogie!

A minima, les enveloppes budgétaires consacrées à la PEDR dans les organismes de recherche doivent être utilisées pour augmenter la prime de recherche servie à l'ensemble des chercheurs

Par justice salariale, le SNTRS-CGT revendique :

- un taux de prime de 30% pour tous les personnels ingénieurs, techniciens, chercheurs afin de rattraper le différentiel de primes des personnels des autres ministères de la fonction publique.

Nous proposons pour les chargés de recherche

De garder le grade de CR2. Sa suppression entraînerait automatiquement le recul de l'âge du recrutement. Le recrutement au niveau CR2 doit intervenir au plus tard 3 ans après l'obtention du doctorat (en prenant en compte les éventuels arrêts, maternité, maladie, etc.).

Grille des chargés de recherche des EPST

Actuelle				Propositions SNTRS-CGT			
échelons	INM	Ancienneté dans		échelons	INM	Ancienneté dans	
		l'échelon	dans le grade			l'échelon	dans le grade
Chargé de recherche 1 ^{er} classe				Chargé de recherche 1 ^{er} classe			
9 ^e	821	échelon terminal	20 ans + 7 mois	9 ^e	HEA3 963 HEA2 916 HEA1 881	terminal 1 an 1 an	18 ans 17 ans 16 ans
8 ^e	763	2 ans + 10 mois	17 ans + 9 mois	8 ^e	821	2 ans	14 ans
7 ^e	749	2 ans + 9 mois	15 ans	7 ^e	783	2 ans	12 ans
6 ^e	719	2,5 ans	12,5 ans	6 ^e	749	2 ans	10 ans
5 ^e	673	2,5 ans	10 ans	5 ^e	719	2 ans	8 ans
4 ^e	623	2,5ans	7,5 ans	4 ^e	673	2 ans	6 ans
3 ^e	564	2,5 ans	5 ans	3 ^e	623	2 ans	4 ans
2 ^e	505	2,5 ans	2,5 ans	2 ^e	564	2 ans	2 ans
1 ^e	476	2,5 ans		1 ^e	518	2 ans	
Chargé de recherche 2 ^{er} classe				Chargé de recherche 2 ^{er} classe			
6 ^e	564	échelon terminal	6 ans + 4 mois	6 ^e	719	échelon terminal	6 ans
5 ^e	545	2 ans	4 ans + 4 mois	5 ^e	673	2 ans	4 ans
4 ^e	518	1 an + 4 mois	3 ans	4 ^e	623	1 an	3 ans
3 ^e	490	1 an	2 ans	3 ^e	564	1 an	2 ans
2 ^e	461	1 an	1 an	2 ^e	518	1 an	1 an
1 ^e	454	1 an		1 ^e	490	1 an	

Traitement mensuel brut = indice nouveau majoré (INM) multiplié par la valeur du point d'indice (4,6303€ jusqu'au 1/07/2016, puis augmentation en 2 fois pour atteindre 4,6858€ le 1/02/2017).

personnes ayant un parcours professionnel plus long avant le recrutement, leur intégration doit se faire au niveau CR1 ou directeur de recherche. Afin de maintenir un recrutement jeune, au moins 2/3 des postes de chargés de recherche doivent être en CR2.

- de garder la possibilité, définie par les textes réglementaires, de recruter au cours de la dernière année du contrat doctoral au premier échelon de CR2 et CR1,
- de relever les indices des 2 premiers échelons des 2 grades de CR,
- de faire bénéficier les CR2, titulaires d'une thèse ou d'un diplôme équivalent d'une bonification d'ancienneté de deux ans comme les maîtres de conférences nouvellement recrutés,
- que les chercheurs ayant deux années d'ancienneté dans le dernier échelon du grade de CR2 soient considérés remplir les conditions pour demander leur promotion dans le

grade de CR1,

- de raccourcir l'ancienneté requise lors du passage en CR1 par un reclassement direct au 6^e échelon du grade de CR1,

- de prolonger la grille des CR1 par un 9^e échelon HEA Nous sommes contre la création d'une hors classe, car elle serait par définition contingentée et constituerait un frein budgétaire à la progression de la carrière.

Nous proposons pour les directeurs de recherche

Le passage DR2/DR1 est un goulot d'étranglement. Un tiers des DR2 touche la GIPA. La réévaluation de la grille des CR implique par souci de cohérence la réévaluation de celles des DR. La carrière dans le corps des directeurs de recherche est plus difficile que celle des professeurs des universités.

Nous proposons :

- de prolonger la grille des DR2 par un 6^e échelon hors échelle lettre B et de raccourcir l'ancienneté requise pour les passages des 4 premiers échelons,
- d'accélérer les passages DR2/DR1,
- de prolonger la grille des DR1 par 3 chevrons en échelle lettre D,
- de supprimer le passage au choix pour le grade de DRCE pour le remplacer par un passage à l'ancienneté.

Grille des directeurs de recherche des EPST

Actuelle				Propositions SNTRS-CGT			
échelons	INM	Ancienneté dans		échelons	INM	Ancienneté dans	
		l'échelon	dans le grade			l'échelon	dans le grade
Directeur de recherche classe exceptionnelle				Directeur de recherche classe exceptionnelle			
2 ^e	HEE2 1320 HEE1 1270	terminal 1 an	3 ans	2 ^e	HEE2 1320 HEE1 1270	terminal 1 an	3 ans
1 ^e	HED3 1270 HED2 1217 HED1 1164	1 an 1 an 1 an	Au choix	1 ^e	HED3 1270 HED2 1217 HED1 1164	1 an 1 an 1 an	
Directeur de recherche 1^{er} classe				Directeur de recherche 1^{er} classe			
3 ^e	HEC3 1164 HEC2 1139 HEC1 1115	terminal 1 an 1 an	5,5 ans	3 ^e	HEC3 1270 HED2 1217 HED1 1164	terminal 1 an 1 an	6 ans
2 ^e	HEB3 1058 HEB2 1004 HEB1 963	1 an 1 an 1 an	2,5 ans	2 ^e	HEC3 1164 HEC2 1139 HEC1 1115	1 an 1 an 1 an	3 ans
1 ^e	821	3 ans		1 ^e	HEB3 1058 HEB2 1004 HEB1 963	1 an 1 an 1 an	
Directeur de recherche 2^e classe				Directeur de recherche 2^e classe			
6 ^e	HEA3 963 HEA2 916 HEA1 881	terminal 1 an 1 an	8 ans+ 5 mois	6 ^e	HEB3 1058 HEB2 1004 HEB1 963	terminal 1 an 1 an	7 ans
5 ^e	821	3,5 ans	4 ans + 11 mois	5 ^e	HEA3 963 HEA2 916 HEA1 881	1 an 1 an 1 an	4 ans
4 ^e	776	1 an + 3 mois	3 ans + 8 mois	4 ^e	821	1 an	3 ans
3 ^e	734	1 an + 3 mois	2,5 ans	3 ^e	776	1 an	2 ans
2 ^e	696	1 an + 3 mois	1 an + 3 mois	2 ^e	734	1 an	1 an
1 ^e	658	1 an + 3 mois		1 ^e	696	1 an	
Traitement mensuel brut = indice nouveau majoré (INM) multiplié par la valeur du point d'indice (4,6303€ jusqu'au 1/07/2016, puis augmentation en 2 fois pour atteindre 4,6858€ le 1/02/2017).							

Le Ministère refuse de négocier sur la revalorisation des grilles et la revalorisation du régime indemnitaire des chercheurs des EPST. Le message envoyé par le gouvernement ne peut que décourager les jeunes à se tourner vers les métiers de la recherche scientifique.

Seule la mobilisation des personnels pourra faire bouger le gouvernement.

Il y va de l'avenir de la profession!

Pour retrouver l'actualité du syndicat, visitez notre site: <http://websyndicats.vjf.cnrs.fr/sntrscgt/>

Pour adhérer, vous trouverez les informations à la rubrique

« ADHERER »

SNTRS-CGT: 7 rue Guy Mocquet -94801 Villejuif

Tel: 01 49 58 35 85- FAX: 01 49 58 35 33

Mel: sntrscgt@vjf.cnrs.fr

J'adhère au S.N.T.R.S-C.G.T