



CNRS-INSERM
INRIA-IRD-INED-IRSTEA

Refonte des carrières des chercheurs

Les discussions concernant la mise en œuvre du protocole d'accord Parcours Professionnel Carrières et Rémunération (PPCR) au niveau du Ministère de l'Education nationale de l'Enseignement supérieur et de la recherche pour ce qui concerne l'enseignement supérieur et la recherche ont été réduites à des bilatérales uniquement avec les organisations syndicales signataires (CFDT, UNSA, CGC, SNTES, FSU). Le SNTRS-CGT exclu de ces discussions, accompagné de l'Union générale des fédérations de fonctionnaires de la CGT est intervenu auprès du Ministère de la fonction publique pour faire entendre ses revendications. **Il a été entendu concernant le corps des Ingénieurs d'études**, non spécifique de l'ESR, mais pas pour les autres corps spécifiques de l'ESR. Pour eux, Assistants ingénieurs, Ingénieurs de recherche et Chercheurs, l'application du protocole PPCR est le résultat des discussions avec les syndicats signataires.

Les décrets (n° 2017-852 et 2017-853) définissent son application, elle est étalée sur trois ans.

Les nouvelles grilles des chercheurs.

Bien que restant toujours organisé en deux classes, le corps des chargés de recherche est profondément restructuré. L'actuelle deuxième classe qui va de l'indice 454 à 564 disparaît. La nouvelle classe appelée « classe normale » (CRCN) comprend 10 échelons qui iront de l'indice 474 à l'indice 830 en 2019. Les 10 échelons se parcourront en 21,4 ans. Cette nouvelle classe correspond, de fait, à l'actuelle première classe qui avec ses 9 échelons va de l'indice 476 à 821 sur une durée de 20,1 ans. Un grade « hors classe » (CRHC) est créé avec 7 échelons dont un échelon hors classe A (HEA) de 3 chevrons. En 2019, ce grade ira de l'indice 643 à l'indice 972 du 3e chevron de l'HEA.

Ce grade hors classe est un grade de promotion. Il sera accessible dès le 7^e échelon de la classe normale avec 4 ans d'ancienneté dans le grade CRCN. La promotion se fera au choix après avis des instances compétentes. Ses effectifs ne seront pas contingentés, c'est à dire que la hors classe se remplira selon les capacités budgétaires des établissements. Ce grade sera aussi à partir de 2020 un grade de recrutement. Ce recrutement pourra représenter jusqu'à 15% de l'ensemble des recrutements dans le corps.

Pour les Directeurs de Recherche DR2, l'indice terminal est prolongé au 1 septembre 2017 par un 7^e échelon (Hors échelle lettre B). En dehors du transfert prime point, il n'est prévu aucune revalorisation des grilles pour les DR1 et les DRCE.

Les revalorisations vont s'échelonner sur 3 ans (2017-2019).

Dès le 1^{er} septembre de cette année, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017, les 6 échelons de CR2 et les 8 premiers échelons de CR1 bénéficient de 9 points d'indice (3 points correspondant au transfert d'un montant équivalent de la prime vers le salaire auxquels se rajoutent 1 point rajouté par l'employeur pour payer les cotisations sociales afférentes et 5 nouveaux points de revalorisation). Le 9^e échelon de CR1 ne bénéficie d'une augmentation que de 4 points d'indice correspondant au transfert de la prime vers le salaire.

Ce n'est qu'au 1^{er} janvier 2018 qu'aura lieu la deuxième étape de transfert de 5 points d'indice des primes vers le salaire (transfert d'un montant de prime de 4 points plus 1 point de l'employeur). La

somme de 393,62 € correspondant au transfert de 7 points de primes sera déduite de la prime annuelle pour être reversée dans le traitement indiciaire. Sur cette somme devront être versées les cotisations sociales de pension civile et contribution solidarité en lieu et place de la cotisation au régime additionnel de la Fonction Publique (RAFP), soit 6,61% de cotisation en plus à payer en 2017.

Au 1^{er} septembre 2017, la 2^e classe des CR disparaît et les classes normales et hors classe sont créées. Les CR2 et CR1 seront reclassés à cette date à un indice égal ou immédiatement supérieur. L'ancienneté dans l'échelon ne sera conservée que pour éviter les inversions de carrière, pour plus de précisions n'hésitez pas à consulter le décret 2017-852.

Pour la très grande majorité des CR1, les revalorisations cumulées sont relativement faibles puisque leurs montants mensuels s'élèveront entre 42€ et 94€ du 4^e au 9^e échelon. Pour les nombreux CR actuellement bloqués au dernier échelon du grade, hors le transfert prime-points, il n'y a aucune revalorisation du traitement indiciaire. Et, pour ceux qui touchent la Gipa (garantie individuelle du pouvoir d'achat), son montant sera diminué au prorata de l'augmentation du salaire indiciaire. La seule perspective de carrière dans le corps des CR sera donc soit d'être promu dans nouvelle hors classe pour obtenir un passage à la hors échelle A soit de réussir le concours de DR2 pour changer de corps.

L'analyse du SNTRS-CGT

1°) Un recul de l'âge du recrutement.

La disparition du grade de CR2 aura pour conséquence le recul de l'âge moyen au recrutement. La mise en compétition sur le même concours de docteurs ayant déjà à leur actif plusieurs années de post-doc sous contrats de recherche ne peut que se faire qu'au désavantage des plus jeunes moins expérimentés. Le candidat devra avant tout démontrer ses compétences de porteur de projets de recherche et de direction d'équipe. C'est ce qu'on appelle dans le jargon international : les « tenure track ». Cela signifie que la carrière de fonctionnaire sera réservée à quelques cadres scientifiques qui auront exercé, pendant plusieurs années sous contrat, le métier de chercheurs avant de postuler aux concours de la Fonction publique.

Pour le SNTRS-CGT, le recrutement des chercheurs doit intervenir au plus trois ans après la thèse. Pour les personnes ayant un parcours professionnel plus long avant le recrutement, leur intégration doit se faire au niveau CR hors classe. **Afin de maintenir un recrutement jeune, nous demandons que les organismes recrutent 50% des chercheurs dans les trois années qui suivent l'obtention de la thèse.**

2°) Amorcer le passage en hors classe le plus rapidement possible : dès 2017.

En 2015, 40% des CR1 au CNRS touchaient la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) et 7,5% avaient plus de 60 ans. A l'Inserm cette proportion était respectivement de 44% et 8%. Le dernier échelon du grade de CR1 est un véritable verrou dans la carrière actuelle des CR. Le décret de mise en œuvre du PPCR n'instaure aucun quota statutaire limitant les effectifs des chercheurs dans le grade de la hors classe, cela doit permettre après avis des instances d'évaluation, la promotion de tous les CRCN dans la hors classe et leur permettre ainsi à l'accès à la hors échelle A. Mais, le taux de promotions pour le passage CRCN en CRHC sera fonction de la masse salariale attribuée à chaque organisme. Ce qui implique que le gouvernement et le Ministère doivent **abonder la masse salariale des établissements en conséquence pour permettre le passage à la hors classe le plus rapidement et le plus largement possible et cela dès 2017.**

Pour la période de 2017 à 2019, les campagnes de nomination en CRHC se feront uniquement en promouvant les CRCN, la seule condition étant d'être au 7^e échelon de CRCN avec 4 ans d'ancienneté dans le grade CRCN. Les règles actuelles d'ancienneté doivent être conservées pour le passage à la hors classe. Ainsi, un CR1 au dernier échelon de son grade depuis plus de 5 ans doit être promu directement au 7^e échelon (HEA) de la hors classe. Le dernier chevron de l'indice 967 correspond à 142 points d'indice supplémentaire, soit 664 € de plus par mois. Les dossiers des CR1 au dernier échelon du grade et proches de la retraite, âgés d'au moins 60 ans, doivent être examinés en priorité par les sections afin de bénéficier d'une revalorisation de carrière avant leur départ en retraite et que cette valorisation soit prise en compte dans le calcul de leur pension. Les CRCN promus CRHC et partant à la retraite dans les 3 ans doivent être automatiquement promus aux chevrons de l'HEA, pour

qu'ils bénéficient des 3 chevrons dans le calcul de leur pension. D'une part, cela compenserait la décote qu'ils auraient à subir s'ils partaient avant la date limite de leur départ en retraite. D'autre part, cela serait la seule revalorisation salariale dont ils pourront bénéficier suite au PPCR en dehors des 9 points de transfert de primes vers le salaire indiciaire, opération blanche en terme de rémunération et qui comptera pour des clopinettes dans le calcul de la pension.

Il faut que les sessions des instances d'évaluation des EPST soient consacrées, dès l'automne 2017, à la promotion CRN-CRHC et qu'elles traitent en priorité les dossiers des collègues âgés de plus de 60 ans, bloqués depuis plus de 5 ans au 9^e échelon de CR1 afin que les avancements soient effectifs au 1^e septembre 2017 et qu'ils comptent pour le calcul de leur pension.

3°) L'évolution de la carrière des chargés de recherche, c'est le passage dans le corps des directeurs de recherche.

A partir de 2020, la hors classe deviendra un grade recrutement en plus d'un grade de promotion. Faire de la hors classe un grade de recrutement, c'est faire de cette classe une classe probatoire pour le corps des DR. Ce grade n'a que 7 échelons. Ceux qui y seront directement recrutés auront déjà une longue expérience de post doc et d'encadrement, Ils ne seront donc pas recrutés au premier échelon du grade et en moins de 10 ans ils atteindront le chevron terminal. Pour évoluer dans leur carrière, ils devront passer le concours DR2. Différencier les critères de recrutement dans le corps des DR de ceux du recrutement en Chargé de recherche hors classe ou même de la promotion des chargés dans le grade de hors classe, va devenir un casse-tête pour les commissions en charge des recrutements.

Pour le SNTRS-CGT, la hors classe ne doit pas être l'alternative au passage des CR dans le corps d'avancement des DR. Si tous les CR doivent accéder à la hors échelle A, il n'en reste pas moins que **les effectifs dans les deux corps de chercheurs doivent s'équilibrer pour atteindre 50% de CR pour 50 % de DR.** Actuellement, au CNRS la répartition entre les deux corps est de 56%/ 44% et à l'Inserm de 61%/ 39%.

4°) Une revalorisation insuffisante de la carrière des DR.

Nous proposons de raccourcir la durée requise pour les 4 premiers échelons de DR2. Un tiers des DR2 au CNRS et un quart à l'Inserm des DR touchent la Gipa. Le passage automatique hors échelle lettre B va améliorer cette situation. Ce passage doit être effectif au 1^e septembre de cette année. Le passage DR2/DR1 reste toujours un goulot d'étranglement. La suite de la carrière dans le corps des DR est plus difficile que celle des professeurs des universités. Nous proposons **d'accélérer les passages DR2/DR1, de prolonger la grille des DR1** par un échelon supplémentaire et de **supprimer le passage au choix pour DRCE** par le remplacer par un passage à l'ancienneté.

5°) Revoir le régime indemnitaire des chercheurs.

Le transfert prime de l'équivalent de 9 points d'indice des primes vers le traitement indiciaire est une avancée qui reste minime. Il va se traduire par une diminution de 393,62 € de la prime de recherche des chercheurs qui se réduit à une peau de chagrin. Ainsi les montants annuels de la prime de recherche s'étaleront de 300 à 800 € selon les corps, les grades et les organismes de recherche. **C'est une honte !** Il est temps de revoir le régime indemnitaire de l'ensemble des chercheurs : dès aujourd'hui **mettre fin à la PEDR et utiliser la masse salariale correspondante** pour abonder l'ensemble des primes des chercheurs. Puis augmenter progressivement le niveau de primes dans l'Enseignement supérieur et la recherche qui doit être **équivalent à celui des autres salariés de la fonction publique soit 33% du salaire brut.**

Grille 2016				Grille 2017			
Echelons	IM			Echelons	IM		

		Gain indice*	Durée d'échelon (an)	Durée dans le grade (an)			Gain indice*	Durée d'échelon (an)	Durée dans le grade (an)
--	--	--------------	----------------------	--------------------------	--	--	--------------	----------------------	--------------------------

Hors classe

HEA	972	47		13
	925	35	1	12
	890	60	1	11
6 ^e	830	27	5	6
5 ^e	803	45	2	4
4 ^e	758	42	1	3
3 ^e	716	38	1	2
2 ^e	678	35	1	1
1 ^e	643	-	1	

1^{er} classe

9 ^e	821	38		20,1
8 ^e	783	34	2,83	17,3
7 ^e	749	30	2,75	14,5
6 ^e	719	46	2,5	12
5 ^e	673	50	2,5	9,5
4 ^e	623	59	2,5	7
3 ^e	564	59	2,5	4,5
2 ^e	505	29	2,5	2
1 ^e	476	-	2	-

Classe normale

10 ^e	830	27		21,4
9 ^e	803	34	2,7	18,7
8 ^e	769	30	3	15,7
7 ^e	739	46	3	12,7
6 ^e	693	50	2,5	10,2
5 ^e	643	43	2,5	7,7
4 ^e	600	40	2,5	5,2
3 ^e	560	50	2,2	3
2 ^e	510	36	2	1
1 ^e	474		1	

2^e classe

6 ^e	564	19		6,3
5 ^e	545	27	2	4,3
4 ^e	518	28	1,3	3
3 ^e	490	29	1	2
2 ^e	461	7	1	1
1 ^e	454	-	1	-

*Gain d'indice entre 2 échelons

ADJOINTS TECHNIQUES
CHERCHEURS
DOCTORANTS
INGENIEURS
PRECAIRES
TECHNICIENS

Rejoignez [le S.N.T.R.S-C.G.T.](http://websyndicats.vjf.cnrs.fr/sntrscgt/spip.php?rubrique32) :

suivre le lien <http://websyndicats.vjf.cnrs.fr/sntrscgt/spip.php?rubrique32>