

A SALAIRES ET GRILLES DES PERSONNELS DE RECHERCHE

(Révision juillet 2024)

Les salarié-e-s de la recherche publique relèvent du statut de fonctionnaire d'État, dans le cadre d'une fonction publique de carrière dans laquelle le grade demeure distinct de l'emploi.

Les salarié-e-s de la recherche publique sont des fonctionnaires citoyen-ne-s 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 des fonctionnaires, elle doit être revalorisée avec un rattrapage immédiat des pertes subies depuis plus de 20 ans et plus encore avec l'inflation des trois dernières années. Le système d'indexation des rémunérations sur l'inflation doit être rétabli.

Situation actuelle

Depuis la loi de titularisation de décembre 1983, jusqu'à septembre 2020, à l'exception de la grille des ingénieur-e-s d'études les grilles n'ont pas été revalorisées à la hauteur des besoins en dehors des mesures globales touchant l'ensemble des fonctionnaires : points d'indice en pied de grille pour suivre l'évolution du SMIC, nouvel espace statutaire (NES) et le Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) en 2017. Pire en particulier suite au NES les grilles des catégories C et B sont devenues tellement indigentes que les bas de grilles sont régulièrement en dessous du SMIC. De plus le déroulement des carrières pour ces catégories a été anormalement rallongé avec un aplatissement des grilles.

Les pertes de pouvoir d'achat subies par le point indiciaire depuis la désindexation de 1983 associée à l'augmentation progressive du SMIC, ont conduit à un tassement considérable de la grille. Entre 2000 et 2024, la valeur du point d'indice a décroché de près de 26% par rapport à l'inflation (hors tabac). De juillet 2010, date du gel du point d'indice, à juillet 2020, l'inflation a été de 11,5% et les faibles augmentations de juillet 2016 et février 2017 ont été seulement de 1,2% au total. La Garantie Individuelle de Pouvoir d'achat (GIPA) a certes permis de compenser quelque peu le gel du point d'indice, mais pour la toucher il faut avoir une évolution du traitement brut indiciaire inférieur sur 4 ans à celle de l'indice des prix à la consommation. Bien sûr ces augmentations ne règlent aucunement le décrochage énorme du point d'indice.

Du fait de l'inflation, le nombre d'agents touchant la GIPA est en forte augmentation.

À l'Inserm,

On constate une explosion du nombre de bénéficiaires de la GIPA en 2 ans : en 2023 plus d'1 agent sur 4 l'a perçue ! Jusqu'à 2021 : 6,5 % des agents touchaient la GIPA : 2,5 % de la population IT et 11,5% de la population des chercheurs. En 2023 : 26,4 % des agents ont touché la GIPA : 20 % de la population IT et 35% de la population de chercheurs

Au CNRS :

Sur la période de 2014 à 2018, : 4,8 % d'agents concernés

En 2021 au titre de 2020 : 3,8 %

En 2022 au titre de 2021 6,6 %

C'est un doublement entre 2021 et 2022

Cela montre bien le décrochage de nos rémunérations en regard du pouvoir d'achat.

Quelques chiffres en novembre 2023 :

Selon l'indice Insee :

La valeur mensuelle arrondie du point au 1er juillet 2023 est égale à 4,92 €.

Si le point d'indice était indexé sur l'indice Insee, sa valeur actuelle serait de 6,20€

Depuis le 1er janvier 2000 :

L'évolution des prix : + 46,08 % (hors tabac)

L'évolution du point d'indice : + 15,94 %

Le tableau ci-dessous présente une estimation de la perte mensuelle suite au décrochage du point d'indice depuis janvier 2000 et une compensation très partielle de l'inflation importante.

Catégorie	Échelon	Indice majoré	Salaire indiciaire brut (IB)	Salaire IB s'il avait suivie l'inflation	Perte mensuelle
Adjoint (AT2)	8	385	1 894,20 €	2 387,00 €	492,80 €
TCN	9	435	2 140,20 €	2 697,00 €	556,80 €
AI	11	547	2 691,24 €	3 391,40 €	700,16 €
IECN	9	560	2 755,20 €	3 472,00 €	716,80 €
IRHC	4	835	4 108,20 €	5 177,00 €	1 068,80 €
CRCN	7	744	3 660,48 €	4 612,8 €	952, 32 €
DR2	5	835	4 108,20 €	5 177,00€	1068,80 €

Dans de nombreux ministères de la fonction publique d'État, la politique de rémunération a consisté à augmenter le montant des primes, parfois de façon substantielle, pour compenser partiellement ces pertes de pouvoir d'achat. Les fonctionnaires dépendant des ministères de l'éducation et de l'enseignement supérieur et de la recherche n'ont pas eu la même augmentation de leur prime. La mise en place du nouveau régime indemnitaire pour les IT, le RIFSEEP, que nous rejetons toujours, ne permet aucune attribution égalitaire des primes, et conduit à une rémunération dépendant du poste de travail et de l'appréciation de la hiérarchie, ce que combat le SNTRS-CGT. Les chercheur·euse·s bénéficient depuis 2019 d'une revalorisation de leurs primes par la mise en place du RIPEC dont le montant devrait atteindre en 2027, une valeur de base « dite » équivalente à la valeur moyenne du RIFSEEP des IR1 en 2020, soit 6 400 €. Cette revalorisation de la prime des chercheur·euse·s était prévue dans le cadre de la LPR. Le RIPEC transforme l'architecture des primes des chercheurs sur le mo-dèle du RIFSEEP. Mais, que ce soit pour les ingénieur·e·s, les technicien·ne·s ou les chercheur·euse·s, ces primes restent bien en dessous du niveau moyen des primes des autres fonctionnaires d'État pour qui elles re-présentent 32% du salaire indiciaire quand elles représentent en moyenne environ 20% pour les fonctionnaires du MESR. De plus, ces primes ne sont pas indexées sur l'inflation et varient fortement entre les corps.

La revalorisation des grilles, menée 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 tra-duit :

- Par un remodelage des grilles de la catégorie C
- Par des modifications en trompe l'œil pour la catégorie B;
- Pour les catégories A :
- L'allongement de la grille des AI avec création d'un 16e échelon ;
- L'alignement de la grille des Ingénieur·e·s d'études sur la grille du corps des attaché·e·s et des attaché·e·s principaux·ales d'administration de la fonction publique d'État, à la suite de la revendication du SNTRS-CGT auprès du MESR. La revalorisation de la grille des IE était essentielle, le SNTRS-CGT a revendiqué que ce corps soit le pivot pour la revalorisation des corps des IR et des chercheur·euse·s. Cette revendication a été partiellement prise en compte dans le cadre de la LPR, mais elle ne corrige pas réellement l'incohérence de cette grille IR par rapport à celle des IE. En effet, les grades IR2 et IR1 dans un seul grade IR Classe Normale ont simplement été fusionnés sans aucune modification de la grille et c'est seulement au 10ème et dernier échelon du grade IRCN qu'une différence de rémunération apparaît entre les IR et les IEHC.

En dehors de la réforme des grilles, le PPCR a instauré la suppression des échelons accélérés et procédé au transfert d'une partie infime 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 contribue à une baisse de la pension (quasi-stagnation du traitement indiciaire et prise en compte des primes insuffisante). Ceci est bien loin des revendications de la CGT d'une intégration de la totalité des primes dans le salaire. Les mesures décrites ci-dessus ont été gelées en 2018 par décision du gouvernement Macron-Philippe. De plus l'engagement d'une car-rière sur deux grades ne s'est pas concrétisé.

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.

➡ Pouvoir d'achat :

Pour mémoire au 1er janvier 2024, le SMIC est de 1 766,92 € brut et 1 398,69 € net. La valeur du point d'indice est de 4,92 €. Le gouvernement prévoit encore une année blanche pour les salaires en 2024 alors que l'inflation des 20 dernières années n'a même pas été compensée. Le décrochage est de -26%.

À cela s'ajoute les 3,25% d'augmentation de nos cotisations retraite entre 2010 et 2020

Dans le privé entre 2011 et 2021, les salaires ont progressé de 4,9%, contre seulement 2,1% dans la fonction publique.

De 2014 à février 2024 le CAC 40 a augmenté de plus de 86%.

Le SMIC horaire brut est passé de 6,41 € en 2000 à 11,65 € en 2024 soit + 81,75 % dans le même temps le point d'indice n'a augmenté que de 15,94%.

- La hausse du pouvoir d'achat passe par l'augmentation du point d'indice. Le rattrapage de la perte du pouvoir d'achat depuis 2000, implique une hausse de 26% (en juillet 2023). C'est pourquoi nous revendiquons un point d'indice à minima à 6 € au lieu de 4,92 € ;
- Nous revendiquons un SMIC à 2200 € bruts. Soit une hausse de 18% (2200€/1766,92 €). Cette hausse de 18% devrait être appliquées de la même manière à tous les salaires ;
- L'augmentation immédiate des retraites de 300 € par mois à minima ;
- Tout-e agent-e doit pouvoir bénéficier d'une amplitude minimale de sa rémunération de 2 au cours de sa carrière (ex : un agent recruté à l'indice 366 devrait être assuré de finir à minima sa carrière à l'indice 732). La moitié du gain indiciaire dans chaque niveau est acquis dans le premier tiers de la carrière.
- Globalement, nous revendiquons la réintégration des différentes primes dans le traitement indiciaire, ou à défaut en indices bonifiés, pour tous les agents.
- Concernant le système de primes, RIFSEEP ou RIPEC, à chaque création d'un nouvel élément de prime, il doit bénéficier à tous les agents titulaires ou contractuels, sans individualisation. Exemple : la nouvelle "prime d'attractivité" mise en place au CNRS en juillet 2024, devrait concerner tous les métiers, scientifiques et d'accompagnement, au sein de l'organisme, toutes BAP confondues.
- Nous demandons une transparence globale stricte de tout le système d'attribution des primes. Les agents doivent aussi bénéficier d'une information précise sur les primes qu'ils perçoivent : l'arrêté d'attribution du RIFSEEP ou RIPEC doit détailler sa constitution.
- Nous revendiquons le retour au classement des dossiers des personnels promouvables à un changement de grade/corps par les CAP comme avant la loi de transformation de la fonction publique.
- Et dans ce cadre, nous revendiquons la suppression de la commission régionale d'interclassement.
- Revendications sur intégration de toute l'ancienneté à 100% (public & privé), en France & à l'étranger sur emploi au minimum équivalent, pas seulement pour IR, CR et DR, mais à étendre à AT, T, AI, IE. Les post-doctorats des IR, CR et DR ne sont pas les seules expériences pro vécues à l'étranger.

➤ Pour une refonte de la grille et la reconnaissance des qualifications :

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 initiale intervenue depuis 1946 et respectant les grands principes fondateurs.

Nous rappelons que la revendication ultime du syndicat est de soutenir un seul grade par corps par grade. En attendant la revendication de grilles identiques pour les corps CR et IR doit aller de pair avec la revendication du retour des recrutements ouverts aux diplômés de doctorat (Bac +8). Sinon, des grilles pour les IR recruté/es sur Bac+5 et les CR recruté/es sur Bac+8 serait contradictoire avec la revendication du SNTRS-CGT d'une grille qui reconnaît les qualifications, en référence aux diplômes ou qualifications acquises

Le SNTRS-CGT revendique pour chaque catégorie :

Une grille des rémunérations basée sur la qualification des agent-e-s. La qualification est l'ensemble des savoirs et des savoir-faire relatifs à un métier ou une profession que possède une personne. Elle est acquise dans l'enseignement initial, par la formation continue ou la pratique professionnelle.

La grille revendicative des salaires adoptée au Conseil Syndical National (CSN) du 24 juin 2025 :

Le Conseil Syndical National (CSN) du 24 juin 2025 a adopté la grille revendicative des salaires afin de finir les discussions engagées lors du congrès du SNTRS-CGT de décembre 2024 à Dunkerque.

La journée d'étude qui a précédé ce CSN, a permis de réaliser ce travail. Les discussions qui ont permis d'élaborer cette grille, ont été précédées par des réflexions sur les discriminations et l'individualisation, autour des qualifications et de leur classification. L'abondance des contributions a permis de mettre en évidence l'impact de l'individualisation, des discriminations autant que de la reconnaissance des qualifications des agents bien au-delà que la simple question de la grille revendicative des salaires.

Le bureau national a pris bonne note de cet intérêt et s'engage à poursuivre les réflexions sur les sujets identifiés. Une restitution spécifique sur ces sujets sera réalisée. Ce document étant quant-à-lui consacré à la restitution de l'élaboration de la fiche revendicative sur la grille des salaires.

Le CSN a ainsi été sollicité sur les principes, et la méthodologie d'élaboration de cette grille ainsi que des questionnements périphériques auxquels il a répondu. Il a adopté à l'unanimité (16 votants), la grille revendicative de salaires ci-dessous.

D'autre part la conception de cette grille, autant que les questions induites par la réflexion sur les qualifications, ont conduit le CSN à approuver les revendications ci-après :

Le SNTRS-CGT revendique :

- La suppression des blocages de grade au sein des corps : (la progression ne doit pas être soumise à un avis hiérarchique)
- Dans l'intervalle, pour les corps ayant des grades, nous devons revendiquer le changement de grade automatiquement dès l'arrivée au bout de la grille (pas de blocage en bout de grade) et la création d'une HC par corps, en particulier pour le corps des AI qui n'a qu'un seul grade.
- La durée des grilles de chaque corps ne doit être qu'un repère et doit être adaptée à nos revendications de durée d'une carrière afin d'éviter toute forme de blocage en bout de grille.
- La création d'un gain indiciaire automatique en fin de grille pour éviter les blocages en particulier sur les corps n'ayant pas de débouché comme IR et DR
- L'indexation du point d'indice sur l'inflation.
- L'identification d'équivalences avec les grands corps d'état :
- Pour les CR/DR, avec les administrateurs civils (statut cat A+ des hauts fonctionnaires)
- Pour les IE, avec les attachés d'administration
- Un recrutement PhD (doctorat) dans un corps d'IT
- Un recrutement au juste niveau et notre opposition au recrutement de surdiplômés

Revendications adoptées par 17 pour et 4 abstentions

Le bureau national prend bonne note du souhait de voir les discussions sur ces questionnements se poursuivre lors de prochaines journées d'étude ou CSN.

Principes de construction de la grille												
Corps	niveau de qualification	diplôme	Niveau diplôme (nomenclature internationale)	structuration par rapport au SMIC	indice début de grille	indice fin de grille	saalaire début grille (€)	saalaire fin de grille (€)	Durée (années)	penne indice (indice/an)	penne saalaire (€/an)	
ATR (ex AGT)	1	sans diplôme		SMIC	367	734	2202	4404	18	20	122	
ATPR (ex AJT)	2	CAP - BEP	3 - (V)	1,2 X SMIC	440	881	2642	5285	22	20	120	
T	3	Bac	4 - (IV)	1,4 X SMIC	514	1028	3083	6166	25	21	123	
AI	4	BTS - DUT	5 - (III)	1,6 X SMIC	587	1174	3523	7046	28	21	126	
IE	5	Licence - LP et BUT	6 - (II)	1,8 X SMIC	661	1321	3964	7927	30	22	132	
Doctorant					734		4404					
IR	6	Master - ingé	7 - (I)	2,0 X SMIC	734	1468	4404	8808	30	24	147	
IR(PhD) - CR - MCF	7	Doctorat	8 (I)	2,2 X SMIC	807	1615	4844	9689	30	27	161	
DR2 - PU2	8a	Corps de promotion		2,4 X SMIC	881	1762	5285	10570	20	44	264	
DR1 - PU1	8b						6606	13212	20	55	330	

Catégorie C :

Adjoint 3 grades

Les salaires des ATR décollent à peine du SMIC même en fin de carrière,
Diplômes de recrutement : BEP, CAP ou d'un diplôme équivalent.

Grille actuelle								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio Smic début	Ratio Smic fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 ^{er} échelon et le dernier
ATR	366	387	1 801 €	1 904 €	1,02	1,08	1,06	19 ans
ATP2	367	425	1 806 €	2 091 €	1,02	1,18	1,16	20 ans
ATP1	373	478	1 835 €	2 352 €	1,04	1,33	1,28	19 ans

Lors du dernier congrès l'amplitude sur le corps était de 1,43
L'amplitude de la carrière sur le corps est aujourd'hui de : 1,28

Revendications AT :

- À l'intégration de toute l'ancienneté à hauteur de 100% (et non pas 50% ou 2/3) pour les périodes d'emploi effectuées dans le public et dans le privé sur un emploi au minimum équivalent ;
- Un premier sas d'entrée sans diplôme, rémunéré sur la base du minimum de la grille indiciaire et un deuxième grade de la catégorie C ouvert aux titulaires de CAP, BEP ou Brevet des collègues ;
- Fusion ATR et ATP2 ;
- Plan de reclassement ATP2 en ATP1 et ATP1 en TCN ;
- Avancement de grade et de corps avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables ;
- En attendant la fusion des grades, généralisation d'un examen professionnel pour l'accès au grade ATP ;
- Une revalorisation de l'amplitude de la carrière des Catégories C.

Catégorie B :

Techniciens : 3 grades

Après la mise en place du nouvel espace statutaire (NES), le PPCR n'a apporté que peu d'améliorations significatives des carrières. Au contraire, il a conduit au blocage des techniciens dans leurs grades et supprimé le passage direct de TCN à TCE par examen professionnel. Les mesures exceptionnelles pour l'accès au corps des AI prévues par le PPCR est terminé et n'a pas suffi à résorber les blocages en fin de grade. Les diplômes de recrutements sont le BAC ou diplôme équivalent.

Grille actuelle								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio SMIC début	Ratio SMIC fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 ^{er} échelon et le dernier
TCN	373	508	1 835 €	2 499 €	1,03	1,41	1,36	27 ans
TCS	376	539	1 850 €	2 652 €	1,05	1,5	1,43	28 ans
TCE	397	592	1 953 €	2 913 €	1,1	1,64	1,49	24 ans

Lors du dernier congrès l'amplitude sur le corps était de 1,71

L'amplitude de la carrière sur le corps est aujourd'hui de : 1,59

Revendications T:

- À l'intégration de toute l'ancienneté à hauteur de 100% (et non pas 50% ou 2/3) pour les périodes d'emploi effectuées dans le public et dans le privé sur un emploi au minimum équivalent ;
- Fusion des grades TCN et TCS en un seul grade TCN ;
- Mise en place du plan exceptionnel de reclassement en AI ;
- Avancement de grades et de corps avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables

Catégorie A :

Assistants ingénieurs : 1 grade

Les recrutements sont ouverts aux diplômés équivalents à Bac + 2 (BTS, DUT). On constate un blocage important des AI en fin de grille. Après le PPCR, le contingentement du passage sur liste d'aptitude dans le corps des IECN reste très insuffisant. Cependant c'est la seule grille qui a l'avantage d'avoir une progression linéaire sur un grade (pas de blocage sur le corps).

Grille actuelle								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio SMIC début	Ratio SMIC fin	Amplitude	Durée Max. dans le grade entre le 1 ^{er} échelon et le dernier
AI	376	632	1 850 €	3 109 €	1,04	1,76	1,68	32 ans

Lors du dernier congrès l'amplitude sur le corps était de 1,70
L'amplitude de la carrière sur le corps est aujourd'hui de : 1,68

Revendications AI:

- À l'intégration de toute l'ancienneté à hauteur de 100% (et non pas 50% ou 2/3) pour les périodes d'emploi effectuées dans le public et dans le privé sur un emploi au minimum équivalent ; Durée des échelons inférieure ou égale à 2 ans ;
- Relever l'indice terminal du corps à 663 comme pour les cadres sociaux éducatifs ;
- Avancement de corps avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables ;
- Maintien du caractère dérogatoire qui permet aux EPST de recruter des Bac+2 (BTS-DUT) en catégorie A.
- Intégration progressive des AI dans le corps des IE à la moitié de l'ancienneté dans le corps

Ingénieur d'études : 2 grades

Le niveau de recrutement est Bac+3 ou Bac +5 (Licence, Master...). Le SNTRS-CGT a porté la fusion des grades IE1 et IEHC lors du PPCR, pour mettre cette grille en cohérence avec la grille des attachés et attachés principaux d'administration. Cette revendication a été satisfaite. Cette grille sert de pivot pour la mise en cohérence des autres grilles.

Grille actuelle								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio Smic début	Ratio Smic fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 ^{er} échelon et le dernier
IECN	395	678	1 943 €	3 336 €	1,09	1,89	1,71	23 ans
IEHC	580	826	2 854 €	4 064 €	1,61	2,3	1,42	22,5 ans

Lors du dernier congrès l'amplitude sur le corps était de 2,11

L'amplitude de la carrière sur le corps est aujourd'hui de 2,09

Revendications IE :

- À l'intégration de toute l'ancienneté à hauteur de 100% (et non pas 50% ou 2/3) pour les périodes d'emploi effectuées dans le public et dans le privé sur un emploi au minimum équivalent ;
- Avancement de grade et de corps avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables ;
- Nous avons obtenu la création d'un examen professionnel pour l'accès au grade supérieur.

⇒ Ingénieur de recherches : 3 grades

Le niveau de recrutement est BAC+5 (Master). Pas de corps de débouché.

Grille actuelle								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio Smic début	Ratio Smic fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 ^{er} échelon et le dernier
IR CN	465	835	2 288 €	4 108 €	1,29	2,32	1,79	18 ans
IRHC Jusqu'à HE-A1	741	895	3646€	4 403 €	2,06	2,49	1,20	9,5 ans
IR HE de A2 à B3	930	1072	4 576 €	5 274 €	2,59	2,98	1,15	

L'amplitude entre début IR2 et fin IR1 était de 1,91

L'amplitude de la carrière sur le corps était de 2,45

Aujourd'hui : L'amplitude entre début IRCN et fin IRHC (jusqu'à HE-A1) est de 1,92 L'amplitude de la carrière sur le corps est de 2,31

Revendications IR :

- À l'intégration de toute l'ancienneté à hauteur de 100% (et non pas 50% ou 2/3) pour les périodes d'emploi effectuées dans le public et dans le privé, en France ou à l'étranger (UE ou hors UE), sur un emploi au minimum équivalent, dont les années de thèse ;
- La prise en compte des années payées en gratification ou libéralité effectuées en France ou à l'étranger (UE ou hors UE) dans le calcul du nombre de trimestres pour les retraites
- L'intégration de HEA dans le 1er grade IR.
- Pas de grade fonctionnel ;
- Accès à HEB bis pour les IRHC, les administrateurs civils hors classe recrutés en dessous du diplôme de doctorat ont accès à l'HEB bis par inscription sur tableau d'avancement ;
- Avancement de grade et de corps avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables ;
- La grille des IR doit être revalorisée et mise en cohérence par rapport à la grille des IE par exemple actuellement un IR atteindra l'indice 685 en 10 ans alors qu'en seulement 9 ans un IE-HC atteindra l'indice 699.
- Cette revalorisation est d'autant plus importante que c'est un corps sans débouché

⇒ Chargé de recherche : 2 grades

Le niveau de recrutement est BAC+8, doctorat ... Lors du PPCR, il y a eu fusion des corps CR1 et CR2 pour donner le grade CR classe normale (CRCN). Il y a eu la création d'un grade de promotion et de recrutement en CR hors classe (CRHC). Le corps de débouché est celui de directeur de recherche. La LPR a prolongé la grille des CR par l'instauration d'un échelon exceptionnel (HEB). Le haut de la grille des CR correspond aujourd'hui au dernier échelon de la grille des DR2 (1072).

Grille actuelle								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio SMIC début	Ratio SMIC fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 ^{er} échelon et le dernier
CRCN	479	835	2 357 €	4 108 €	1,33	2,32	1,74	21,5 ans
CRHC Jusqu'à HE-A1	648	895	3 188 €	4 403 €	1,8	2,49	1,38	11 ans
CR HE A2 à B3	930	1072	4 576 €	5 274 €	2,5	2,98		

Lors du dernier congrès, l'amplitude de la carrière sur le corps était de 2,05

Aujourd'hui, l'amplitude de la carrière sur le corps est de 2,24

Revendications CR:

- À l'intégration de toute l'ancienneté à hauteur de 100% (et non pas 50% ou 2/3) pour les périodes d'emploi effectuées dans le public et dans le privé, en France ou à l'étranger (UE ou hors UE), sur un emploi au minimum équivalent, dont les années de thèse ;
- La reconnaissance, pour la reconstitution de carrière, des périodes d'activité en tant que post-doc comme des temps de travail chercheurs à part entière.
- La prise en compte des années payées en gratification ou libéralité effectuées en France ou à l'étranger (UE ou hors UE) dans le calcul du nombre de trimestres pour les retraites
- Recrutement au plus près de la thèse, mise en place dans l'immédiat d'un système de biseau avec une proportion de recrutés de 40% entre thèse et thèse plus 2 ans et de 60% au-delà des 2 ans ; ces proportions doivent évoluer pour accroître la part des recrutements au plus près de la thèse tout en permettant de résorber la précarité en donnant des perspectives d'emploi stable aux collègues ayant déjà effectué plusieurs post-docs.
- La grille des CRHC doit terminer à l'indice 1614 ;
- Les CRCN dont l'activité scientifique a été évaluée positivement doivent accéder à la hors classe après 5 ans d'ancienneté dans le dernier échelon. Pour les CR, même si la Hors classe est accessible à partir du 7e échelon de CRCN après 4 ans d'ancienneté dans le grade, elle doit être réservée en priorité à ceux qui sont au dernier échelon de la classe normale, afin d'empêcher un blocage de carrière ;
- Avancement de grade et de corps avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables.
- Un C3 RIPEC pour tous les chercheurs
- Une intégration de la C3 dans la part C1 en attendant l'intégration des primes dans les salaires

➤ Directeur de recherche

Le corps des directeurs de recherche est le corps de débouché des chargés de recherche. La réévaluation de la carrière des DR est minimaliste, se réduisant pour les DR2 au passage de la HEA à la HEB pour l'échelon terminal du grade. Ce qui fait que la grille des DR1 ne diffère de celle des DR2 que par la HEC de fin de grade. Pour le SNTRS-CGT, les grilles des DR doivent être revues.

Grille actuelle								
	Indice début	Indice fin	Brut début	Brut fin	Ratio SMIC début	Ratio SMIC fin	Amplitude Grade	Durée Max. dans le grade entre le 1 ^{er} échelon et le dernier
DR2	672	1072	3 306 €	5 274 €	1,87	2,98	1,6	12 ans
DR1	835	1178	4 108 €	5 796 €	2,32	3,28	1,41	6 ans
DRCE	1178	1334	5 796 €	6 563 €	3,28	3,71	1,13	4 ans

Lors du dernier congrès : L'amplitude entre début DR2 et fin DR1 était de 1,77

L'amplitude de la carrière sur le corps était de 1,99

Aujourd'hui : L'amplitude entre début DR2 et fin DR1) est de 1,75 L'amplitude de la carrière sur le corps est de 1,98

Revendications DR :

- À l'intégration de toute l'ancienneté à hauteur de 100% (et non pas 50% ou 2/3) pour les périodes d'emploi effectuées dans le public et dans le privé, en France ou à l'étranger (UE ou hors UE), sur un emploi au minimum équivalent, dont les années de thèse ;
- Avancement de grade avec un taux de promus égal au moins à 15% des promouvables ;
- Fusion DR1 et DR2 en DRCN ;
- Fusion DRCE1 et DRCE2 en DRHC ;
- Le grade des DRCN doit finir à HEC. Comme le corps de débouché des CR est le corps DR, il est logique que l'échelon sommital du grade de DRCN soit supérieur à celui de CRHC ;
- Le deuxième grade de DR en tant que débouché des DRCN doit chevaucher et commencer en HEB bis puis HEC pour finir en HEE.
- Un C3 RIPEC distribué à tous les chercheurs

Supplément familial de traitement (SFT) :

Le SFT repose sur des principes et des valeurs obsolètes par conséquent, nous revendiquons :

Une égalité du SFT avec un même nombre d'enfants pour tous les salariés quelques soient leurs statuts, leurs corps, leurs grades ou leurs fonctions.

Dans le cas des familles recomposées, parents isolés, ou séparés avec garde partagées, le SFT doit être attribuée équitablement en fonction de la répartition de la garde des enfants. De plus, un parent isolé ayant la garde pleine et entière de ses enfants devraient se voir attribuée un SFT intégralement et majoré de 20% pour permettre à l'agent de palier son isolement parental.

Un SFT égale pour tous les enfants à charge, soit : 200€ mensuel par enfant quelques soit son âge et jusqu'à ses 21 ans ou au-delà tant qu'ils sont étudiants.

CARRIÈRE DES NON TITULAIRES

Revendications :

Pour les non-titulaires, la grille, organisée en niveaux de qualification et classes, doit être identique à celle des titulaires. La revalorisation de la rémunération des non titulaires doit se faire en cohérence avec la revalorisation de la rémunération des titulaires.

Voir ce point en détail dans la fiche : I NON TITULAIRES