



RÉNOVÉES, MIEUX RÉMUNÉRÉES

DE NOUVELLES CARRIÈRES POUR L'ENSEIGNEMENT

SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

PRINCIPALES MESURES PAR CORPS PRISES EN FAVEUR DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

FILIÈRE DES INGÉNIEURS (ITA-ITRF)

CORPS

PRINCIPALES MESURES PRISES

ASSISTANTS INGÉNIEURS (ASI)

8 520
agents
(3 860 ITRF
& 4 660 ITA)



➔ Revalorisation indiciaire

- **Revalorisation du début de carrière** : une évolution de rémunération plus dynamique dans les premiers échelons du grade

Fusion des deux premiers échelons (2 ans et demi au total) en un seul échelon revalorisé d'une durée d'1 an et demi. À terme, en 2019, cela représente une augmentation de la rémunération brute de base de 1 640 € sur la première année et demie de carrière.

- **Revalorisation indiciaire au bénéfice de tous les agents par le relèvement de tous les échelons** entre 2017 et 2019, au-delà du transfert primes/points.

- ➔ **Avancement régulier et transparent** : instauration d'une cadence unique d'avancement pour tous.

➔ Nouvelles perspectives de carrière

- Création d'un nouvel échelon terminal offrant une perspective d'évolution aux ASI ayant atteint l'échelon sommital actuel.
- Augmentation des flux de promotions par liste d'aptitude vers les corps d'ingénieurs d'études : + 30 % pour la filière ITRF.

- ➔ **Renforcement des débouchés des techniciens dans le corps des ASI** en 2018, 2019 et 2020. Cette mesure facilite le passage dans le corps supérieur et permet de proposer, pendant 3 ans, plus de 150 possibilités annuelles en moyenne dans la filière ITRF.



CORPS

PRINCIPALES MESURES PRISES

INGÉNIEURS
D'ÉTUDES (IGE)

14 600
agents
(8 800 ITRF
& 5 800 ITA)



➔ Restructuration de la carrière

- **Dynamisation de la carrière par restructuration en deux grades** : fusion des deux grades actuels d'avancement en un seul grade d'avancement.

- **Avancement régulier et transparent** : instauration d'une cadence unique d'avancement pour tous.

La structure de carrière du corps devient ainsi similaire à celle des autres corps A type tels les attachés d'administration.

➔ Revalorisation indiciaire

• Revalorisation des débuts de carrière

Les deux premiers échelons du grade de recrutement sont revalorisés. À terme, en 2019, au cours des deux premières années et demie de leur carrière, cela représente une augmentation de la rémunération brute de base de 2 370 €.

- **Revalorisation au bénéfice de tous les agents** : relèvement de tous les échelons entre 2017 et 2019, au-delà du transfert primes/points.

➔ Nouvelles perspectives de carrière

Dès 2017, création d'un nouvel échelon sommital dans le grade de recrutement. À terme, en 2019, cela représentera un gain annuel de 2 850 € bruts.

Création en 2020 d'un nouvel échelon sommital hors classe à l'indice majoré 821. Cela représentera une perspective de rémunération annuelle brute supplémentaire comprise entre 2 000 € et 8 150 € pour les agents actuellement classés au sommet de la hors-classe ou de la première classe.

➔ Fluidification du passage vers le corps des ingénieurs de recherche

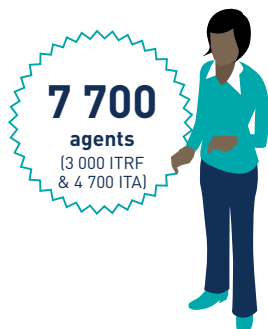
Augmentation du nombre de recrutements d'ingénieurs d'études dans le corps des ingénieurs de recherche par la voie de la liste d'aptitude.



CORPS

PRINCIPALES MESURES PRISES

INGÉNIEURS DE RECHERCHE (IGR)



➔ **Revalorisation indiciaire**

Au-delà du transfert primes/points, revalorisation indiciaire pour tous les agents à tous les échelons du corps ne constituant pas des bornes, entre 2017 et 2019.

➔ **Avancement régulier et transparent** : instauration d'une cadence unique d'avancement pour tous.

➔ **Fluidification des carrières : amélioration de l'accès à la 1^{re} classe et à la hors classe**

- Augmentation des promotions à la 1^{re} classe du corps des IGR de la filière ITRF grâce à un taux de promotion porté à 20 % (contre 13,5 % aujourd'hui).
- Augmentation d'un tiers des promotions à la hors classe compte tenu de la création d'une voie d'avancement au choix dans ce grade, qui permettra d'offrir des perspectives à un vivier de plus de 1 000 agents pour les deux filières ITRF et ITA. La proportion de promotions à la hors classe prononcées après examen professionnel sera fixée à 70 %.

➔ **Nouvelles perspectives de carrière : création dès 2017 d'un échelon spécial hors échelle B contingenté au sommet de la hors classe**

Cela offre une nouvelle perspective de carrière à 10 % des effectifs du corps au terme d'une montée en charge pluriannuelle sur 10 ans, soit à terme par exemple un effectif de 300 renouvelé au fur et à mesure des départs en retraite pour la filière ITRF.

L'échelon spécial sera prioritairement accessible (à hauteur de 80% de promotions) à ceux ayant occupé des emplois fonctionnels ou des fonctions à haute responsabilité. Il sera également accessible aux autres ingénieurs de recherche hors classe sous conditions d'ancienneté et pour tenir compte de parcours remarquables (à hauteur de 20 % des promotions). À terme, en 2019, cela représente une perspective de rémunération brute supplémentaire de 5 800 € par an.

La revalorisation du corps à la hors échelle B permet par ailleurs d'élargir l'accès des ingénieurs de recherche aux emplois fonctionnels, notamment de sous-directeurs.



CORPS

PRINCIPALES MESURES PRISES

CHARGÉS DE RECHERCHE (CR)



9 800
agents

➔ **Dynamisation de la carrière : fusion des 2^e et 1^{re} classes**

- Les deux grades actuels sont fusionnés en un nouveau grade de chargé de recherche de classe normale, de manière à dynamiser la carrière.
- La durée de ce grade est alignée sur la durée du grade de maître de conférences de classe normale.

➔ **Revalorisation indiciaire de tous les échelons**

Au-delà du transfert primes/points, revalorisation indiciaire pour tous les agents à tous les échelons du corps ne constituant pas des bornes, entre 2017 et 2019.

➔ **Nouvelles perspectives de carrière : création d'un nouveau grade d'avancement hors classe culminant hors échelle A.**

Les chargés de recherche promus dans ce grade accéderont à cette rémunération hors échelle de façon linéaire comme les maîtres de conférences.

À terme, à partir de 2019, cela représente une perspective de rémunération brute supplémentaire de 8 400 € par an.

- ➔ **Attractivité** : maintien du concours d'accès direct au grade d'avancement, dans la limite d'une proportion maximale de 15 % des recrutements dans le corps.



Pour information

Directeurs de recherche : 7 000 agents

- ➔ Parallèlement à l'accès des professeurs des universités de 2^e classe à la hors échelle B, l'échelonnement indiciaire des directeurs de recherche de 2^e classe est également modifié avec l'ajout d'un 7^e échelon en hors échelle B.
- ➔ Les directeurs de recherche bénéficient d'une augmentation indiciaire au titre de la mesure de transfert primes/points, à l'instar des autres corps de catégorie A + de la fonction publique.





Un gain salarial immédiat et programmé

Calendrier de mise en œuvre

1^{er} JANVIER 2017* revalorisation indiciaire
dont 4 points au titre d'une première étape
de transfert primes/points.

1^{er} SEPTEMBRE 2017 restructuration de la
carrière et reclassement dans la nouvelle grille
pour les corps concernés.

1^{er} JANVIER 2018 seconde étape du transfert
primes/points (5 points).

1^{er} JANVIER 2019 seconde étape
de la revalorisation indiciaire.

* Les revalorisations prévues à cette date seront effectives en paie à une date ultérieure, avec un rattrapage au 1^{er} janvier 2017.



Comparaison des carrières actuelles et renouvelées

FILIÈRE DES INGÉNIEURS (ITA-ITRF)

Comparaison des carrières actuelle et renouvelée des **assistants ingénieurs**

indice majoré

CARRIÈRE ACTUELLE

CARRIÈRE RÉNOVÉE

990

950

910

870

830

790

750

710

670

630

590

550

510

470

430

390

350

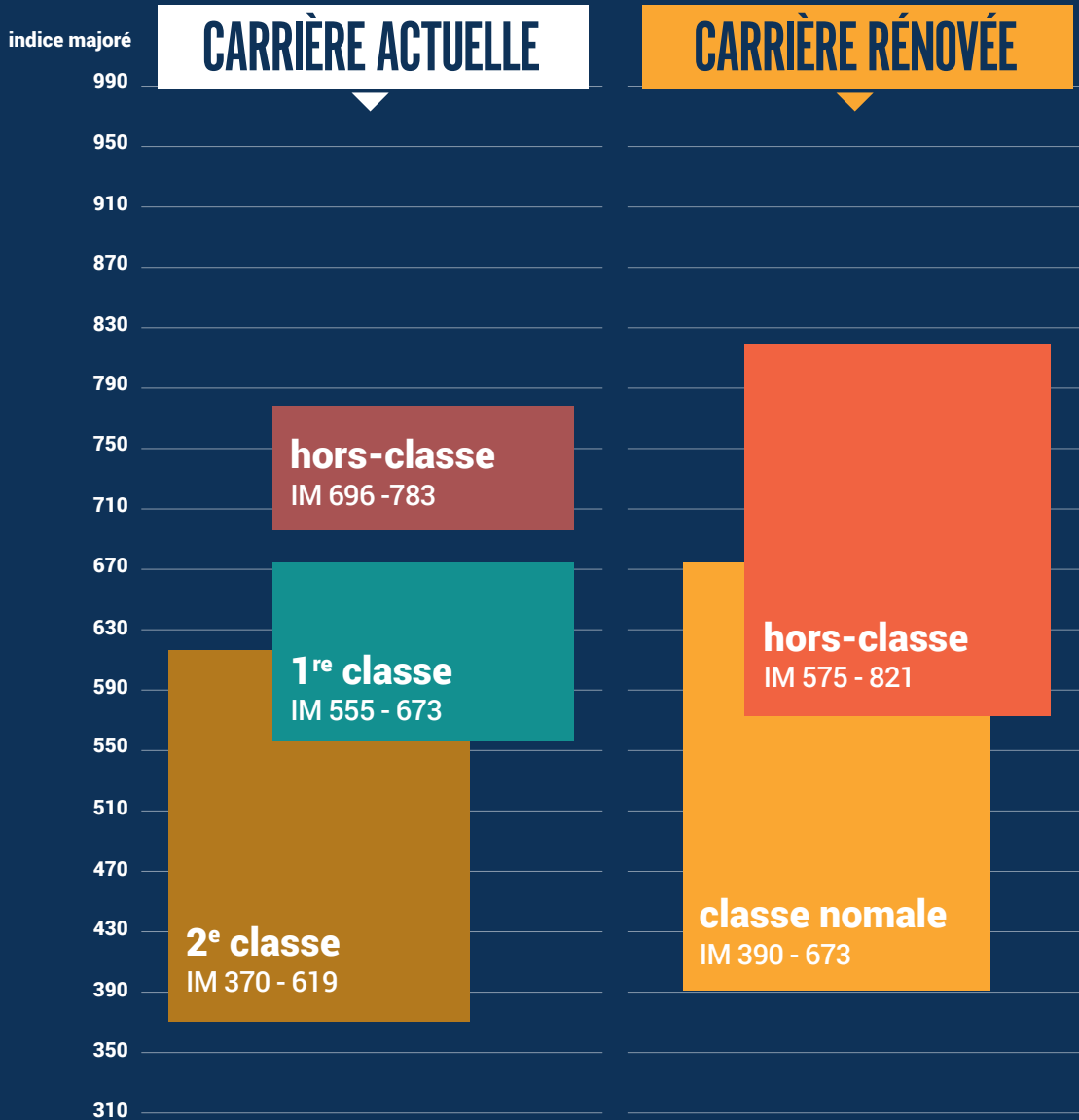
310

IM 339 - 604

IM 368 - 627

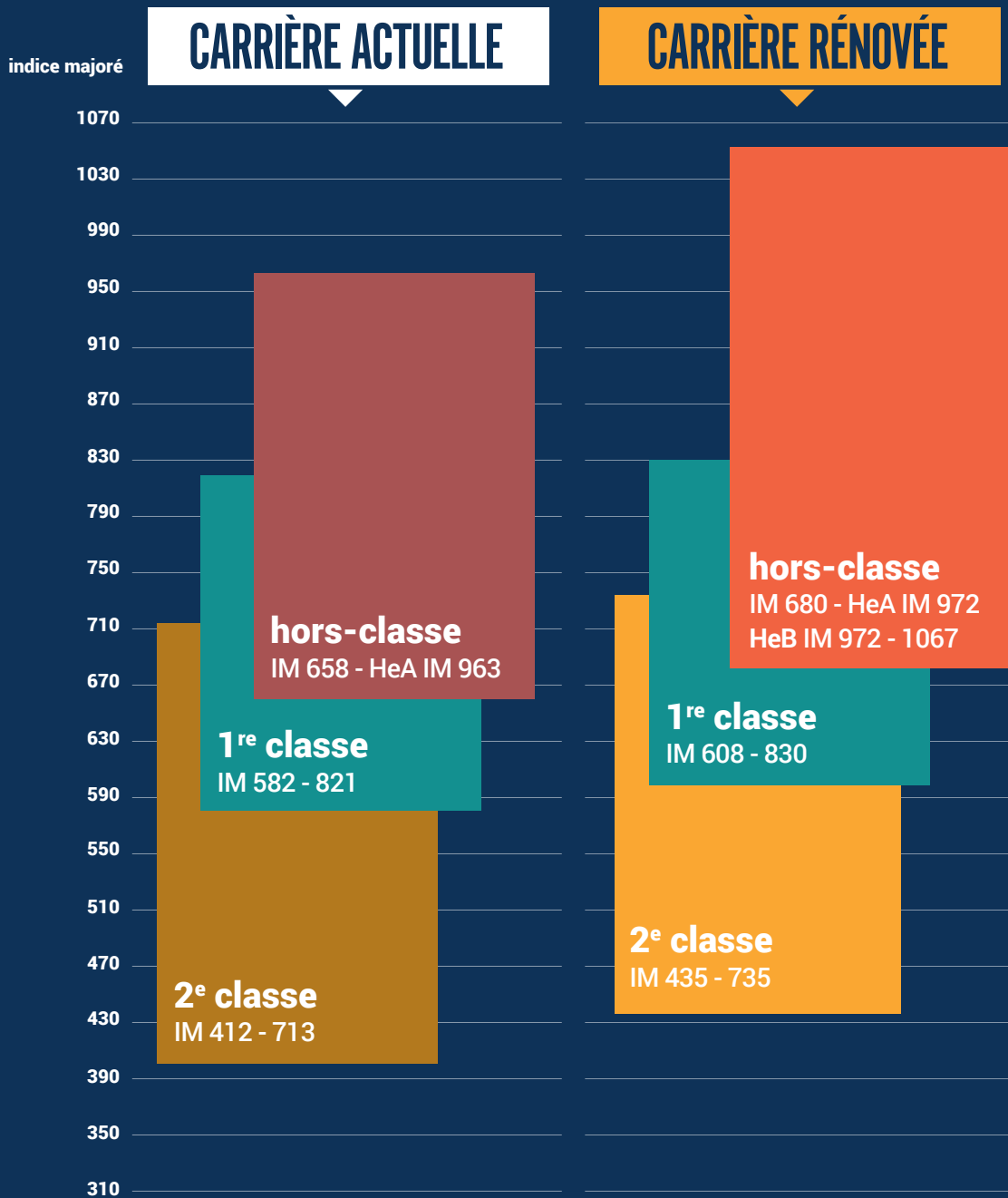
FILIÈRE DES INGÉNIEURS (ITA-ITRF)

Comparaison des carrières actuelle et renouvelée des **ingénieurs d'études**



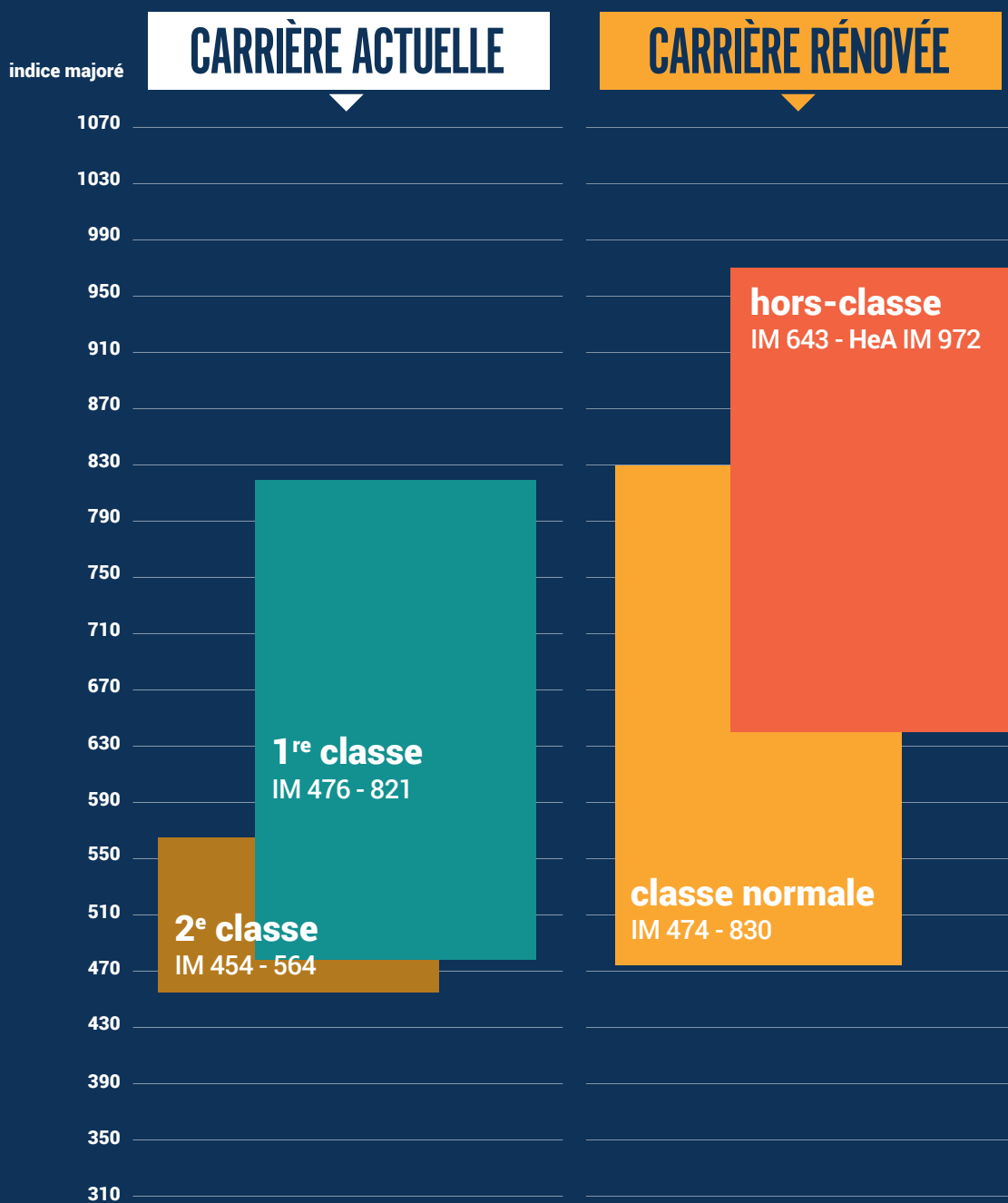
FILIÈRE DES INGÉNIEURS (ITA-ITRF)

Comparaison des carrières actuelle et renouvelée des **ingénieurs de recherche**



FILIÈRE DES CHERCHEURS

Comparaison des carrières actuelle et renouvelée des **chargés de recherche**





Un effet favorable pour la retraite

- ✔ Les mesures de transformation d'une partie des primes en points d'indice seront favorables pour la retraite.

MÉMO

Les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche : enseignants-chercheurs, chercheurs, ingénieurs (ITA-ITRF) ou personnels des bibliothèques, appartiennent tous à un corps.

Leur carrière comporte généralement plusieurs grades.

Chaque grade comporte des échelons à chacun desquels sont associés :

- un indice majoré. Celui-ci permet de calculer le traitement brut :
traitement brut annuel = indice majoré x valeur du point d'indice
(55,897 € actuellement et 56,232 € en février 2017) ;
- une durée pendant laquelle l'agent perçoit le même traitement brut.



ANNEXES

DOCUMENTS REMIS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

FILÈRE DES INGÉNIEURS (ITA-ITRF)

- Corps des assistants ingénieurs (ASI)3
- Corps des ingénieurs d'études (IGE ou IE)7
- Corps des ingénieurs de recherche (IGR ou IR) 11

FILÈRE DES BIBLIOTHÈQUES

- Corps des bibliothécaires 15
- Corps des conservateurs des bibliothèques 18

FILÈRE ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

- Corps des maîtres de conférences (MCF) et assimilés 21
- Corps des maîtres de conférences des universités – praticiens hospitaliers (MCU-PH) 24

FILÈRE CHERCHEURS

- Corps des chargés de recherche (CR) 27



CORPS DES ASSISTANTS INGÉNIEURS

La présente fiche expose les modalités de transposition du protocole PPCR aux corps des assistants ingénieurs 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.

UNE REVALORISATION DES CORPS À STRUCTURE CONSTANTE

Structuration et revalorisation

Le grade unique des corps des assistants ingénieurs comprend actuellement 16 échelons de l'IM 339 à l'IM 604.

Il est proposé de revaloriser significativement ces corps à tous les échelons et tout particulièrement en début et en fin de carrière en portant les indices bornes actuels aux IM 368 et 627.

Afin d'offrir une évolution de carrière plus rapide aux assistants ingénieurs classés dans les premiers échelons du grade, il est prévu de fusionner les deux premiers échelons, respectivement de 1 an et 1 an et 6 mois, en un seul échelon d'une durée d'1 an et 6 mois, se traduisant par un relèvement de 29 et 15 points pour les 1^{er} et 2^e échelons actuels.

De plus, afin d'offrir une perspective d'évolution aux assistants ingénieurs ayant atteint l'échelon sommital du grade actuel (6 % des effectifs du corps et près de 20 % dans les trois derniers échelons actuels), il est prévu de créer un échelon terminal à l'IM 627.

Au-delà du transfert primes/points (4 points au 1^{er} janvier 2017 et 5 points au 1^{er} janvier 2018), deux étapes de revalorisation sont programmées aux 1^{er} janvier 2017 et 1^{er} janvier 2019.

Modalités de reclassement

La future grille comporte un nombre d'échelons identique à la grille actuelle sous l'effet conjugué de :

- la fusion des deux premiers échelons actuels ;
- l'ajout d'un échelon supplémentaire en sommet de grille correspondant à l'IM 627.

Les personnels seront reclassés en conservant l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine, hormis pour les agents des deux premiers échelons actuels. Ces derniers seront reclassés au futur premier échelon avec des règles de reprise d'ancienneté différenciées.

Durée du grade et cadence d'avancement

Un cadencement unique d'échelon est mis en place.

En tenant compte de cette nouvelle perspective, la durée de carrière est fixée à 32 ans.

LE MAINTIEN D'UN GRADE UNIQUE TIENT COMPTE DES FLUX D'ACCÈS ET DE DÉBOUCHÉ DE CES CORPS, QU'IL EST PAR AILLEURS PROPOSÉ D'AUGMENTER

Une augmentation des flux d'accès au corps des ingénieurs d'études par liste d'aptitude

L'accès des assistants ingénieurs aux corps supérieurs des ingénieurs d'études par liste d'aptitude est actuellement contingenté à 1/5^e 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, 100 possibilités annuelles en moyenne dans la filière ITRF.

Afin de fluidifier le passage vers le corps des ingénieurs d'études, il est proposé d'augmenter le contingent en le portant à un tiers au lieu de 1/5^e. Cela permettrait de proposer, par exemple, plus de 130 possibilités de promotions par liste d'aptitude pour la filière ITRF, soit une augmentation de plus de 30 %.

Parallèlement, il est proposé de relever à due proportion le ratio du concours interne par rapport au concours externe de recrutement dans le corps des ingénieurs d'études afin de ne pas diminuer le nombre de postes offerts aux candidats par la voie du concours interne, qui sont pour la moitié des assistants ingénieurs (60 postes pourvus au concours interne en moyenne ces dernières années).

Une mesure transitoire d'augmentation des flux d'accès aux corps des assistants ingénieurs pour les années 2018 à 2020

L'accès des techniciens de la recherche et des techniciens de recherche et de formation aux corps supérieurs des assistants ingénieurs par liste d'aptitude est aujourd'hui contingenté entre 1/5^e et 1/3 des entrées (recrutements par concours, entrées par détachement de longue durée et par intégration directe dans le corps), soit, par exemple, 82 possibilités de promotions annuelles dans la filière ITRF.

Afin de fluidifier le passage vers le corps des assistants ingénieurs, il est proposé de déroger temporairement à ce contingentement en appliquant pour une durée de trois ans, de 2018 à 2020, un contingentement supérieur égal à 80 % de 5 % de l'effectif des assistants ingénieurs en position d'activité et de détachement. Par exemple, cela permettra d'offrir près de 152 possibilités annuelles de promotions par liste d'aptitude en moyenne pendant trois ans dans la filière ITRF.

Parallèlement, il est proposé de relever le ratio du nombre de postes offerts au concours interne de recrutement dans le corps des assistants ingénieurs afin de ne pas faire baisser le nombre de postes offerts aux techniciens par cette voie.

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.

CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

La réforme intervient dans le calendrier suivant :

- **à date d'effet du 1^{er} janvier 2017** : revalorisation indiciaire dans la grille actuelle, dont une première étape du transfert primes/points ;
- **au 1^{er} septembre 2017** : fusion des deux premiers échelons et reclassement des agents dans la nouvelle grille et création d'un nouvel échelon sommital (16^e échelon) ;
- **au 1^{er} janvier 2018** : seconde étape du transfert primes/points ;
- **au 1^{er} janvier 2019** : seconde étape de revalorisation indiciaire.

CORPS DES INGÉNIEURS D'ÉTUDES

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.

RESTRUCTURATION DES CORPS EN DEUX GRADES ASSORTIE D'UNE REVALORISATION

Restructuration et revalorisation

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

- 2^e classe qui comprend 13 échelons (IM 370 à 619) ;
- 1^{re} 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^e 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^{re} 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^{er} janvier 2017 et 5 points au 1^{er} janvier 2018), deux étapes de revalorisation sont programmées à date d'effet 1^{er} janvier 2017 et 1^{er} janvier 2019.

Modalités de reclassement

Classe normale

Les agents appartenant à la 2^e 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^{re} classe et de la hors-classe actuelles.

Les agents de la 1^{re} 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^{re} 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^{re} classe.

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.

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^e échelon du premier grade.

L'objectif est de garantir a minima un volume de promotions équivalent à celui des promotions à l'actuelle 1^{re} classe (environ 400 par an pour la filière ITRF).

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^e 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^e 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.

CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

La réforme intervient dans le calendrier suivant :

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

GRILLE DES INGÉNIEURS D'ÉTUDES

MONTE EN CHARGE											
GRILLE 2015					GRILLE CIBLE 2020						
gr.	Echelons	IM	Gain ind. entre éch.	Durée moyenne d'échelon	Durée grade						
1 ^{re} Classe	4e	783	23	2	6						
	3e	780	31	2	4						
	2e	778	35	2	2						
	1 ^{er}	658	31	2	2						
	5e	673	31	2	13						
	4e	642	30	4	9						
	3e	612	30	4	5						
	2e	582	27	3	2						
	1 ^{er}	555	-	2	-						
	2 ^e Classe	13e	619	22	2	20					
12e		597	23	2	18						
11e		574	13	2	16						
10e		551	25	2	14						
9e		538	26	2	12						
8e		510	18	2	10						
7e		492	25	1,5	8,5						
6e		467	19	1,5	7						
5e		448	22	1,5	5,5						
4e		428	22	1,5	4						
3 ^e Classe	3e	405	19	1,5	2,5						
	2e	385	18	1,5	1						
	1 ^{er}	370	-	1	-						
	Revalorisation indiciaire (y.c. 4 pts conversion primes/points)										
	2 ^e Classe										
	1 ^{re} Classe										
	HC										
	Reclassement dans la nouvelle grille										
	+ 5 points de conversion primes points										
	Solde realo. indiciaire										
Hors classe											
1 ^{er}											
2e											
3e											
4e											
5e											
6e											
7e											
8e											
9e											
10e											
11e											
12e											
13e											
14e											
Classe normale											
1e											
2e											
3e											
4e											
5e											
6e											
7e											
8e											
9e											
10e											
11e											
12e											
13e											
14e											
Classe normale											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											
31											
32											
33											
34											
35											
36											
37											
38											
39											
40											
41											
42											
43											
44											
45											
46											
47											
48											
49											
50											
51											
52											
53											
54											
55											
56											
57											
58											
59											
60											
61											
62											
63											
64											
65											
66											
67											
68											
69											
70											
71											
72											
73											
74											
75											
76											
77											
78											
79											
80											
81											
82											
83											
84											
85											
86											
87											
88											
89											
90											
91											
92											
93											
94											
95											
96											
97											
98											
99											
100											
101											
102											
103											
104											
105											
106											
107											
108											
109											
110											
111											
112											
113											
114											
115											
116											
117											
118											
119											
120											
121											
122											
123											
124											
125											
126											
127											
128											
129											
130											
131											
132											
133											
134											
135											
136											
137											
138											
139											
140											
141											
142											
143											
144											
145											
146											
147											
148											
149											
150											
151											
152											
153											
154											
155											
156											
157											
158											
159											
160											
161											
162											
163											
164											
165											
166											
167											
168											
169											
170											
171											
172											
173											
174											
175											
176											
177											
178											
179											
180											
181											
182											
183											
184											
185											
186											
187											
188											
189											
190											
191											
192											
193											
194											
195											
196											
197											
198											
199											
200											

CORPS DES INGÉNIEURS DE RECHERCHE

La présente fiche expose les modalités de transposition du protocole PPCR aux corps des ingénieurs de recherche 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.

LE MAINTIEN D'UNE STRUCTURE EN TROIS GRADES ASSORTIE D'UNE REVALORISATION INDICIAIRE

Les corps des ingénieurs de recherche comprennent aujourd'hui 11 échelons en 2^e classe (IM 412 à 713), 5 échelons en 1^{re} classe (IM 582 à 821) et 4 échelons à la hors-classe (IM 658 à 963 – HeA3). La 2^e classe représente 52 % de l'effectif total des corps des deux filières, la 1^{re} classe 36 % et la hors-classe 12 %.

Il est prévu, à structure constante, de revaloriser les trois grades.

L'évolution des bornes indiciaires des trois grades proposée est la suivante :

- 2^e classe : IM 435 à IM 735 ;
- 1^{re} classe : IM 608 à IM 830 ;
- Hors-classe : IM 680 à 1067 – HeB, soit des perspectives indiciaires de 104 points au regard de l'indice sommital actuel.

Par ailleurs, des revalorisations indiciaires sont prévues au bénéfice des agents des corps à tous les échelons ne constituant pas des bornes.

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

Dans la mesure où la structure du corps n'est pas modifiée (hormis la création d'un échelon spécial au sommet de la hors-classe) et les durées d'échelon actuelles conservées, aucune modalité de reclassement des agents n'est à prévoir.

Durée des grades et cadences d'avancement

Une cadence unique d'avancement est mise en place et la durée globale de la carrière proposée est inchangée.

L'AMÉLIORATION DE L'ACCÈS À LA 1^{RE} CLASSE ET À LA HORS-CLASSE

Accès à la 1^{re} classe

Le taux de promotion pour l'accès à la 1^{re} classe du corps des ingénieurs de recherche de la filière ITRF sera porté à 20 % au lieu de 13,5 % actuellement.

Accès à la hors-classe

L'accès à la hors-classe par la voie de l'examen professionnel pour les agents relevant de la 2^e classe et de la 1^{re} classe est maintenu.

En outre, il est créé une voie d'avancement au choix à la hors-classe, qui sera réservée aux ingénieurs de recherche de 1^{re} classe ayant atteint l'échelon sommital du grade. Cet échelon concentre 14 % des effectifs des corps, soit plus de 1 000 agents, représentant 36 % des effectifs du grade pour la filière ITRF et 40 % pour la filière ITA.

Cette possibilité d'avancement au choix sera mise en œuvre dès 2017.

Le nombre de promotions annuelles pour l'accès à la hors-classe sera augmenté de près d'un tiers (soit +30 pour la filière ITRF). La proportion de promotions à la hors-classe susceptibles d'être prononcées après examen professionnel sera fixée à 70 %.

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.

L'ACCÈS À L'ÉCHELON SPÉCIAL CONTINGENTÉ EN HeB AU SOMMET DE LA HORS-CLASSE

Une perspective d'évolution est offerte aux agents ayant atteint le dernier échelon de la hors-classe par la création d'un échelon spécial culminant à la HeB. La hors-classe passerait donc de 4 à 5 échelons.

La revalorisation du corps à la HeB permet en outre d'élargir l'accès des ingénieurs de recherche aux emplois fonctionnels, en les intégrant notamment au vivier des emplois de sous-directeur, en particulier pour les sous-directions dites « techniques » (informatique, etc.).

Pour la filière ITRF, l'accès à cet échelon spécial sera ouvert aux ingénieurs de recherche hors classe, sur proposition du recteur, du président d'université, du directeur d'établissement ou de leur chef de service, après avis de la CAP selon les modalités suivantes :

- 80 % des promotions sous condition d'occupation d'emploi fonctionnel ou de fonctions à haute responsabilité au cours des quatre années précédant l'établissement du tableau d'avancement ;
- 20 % des promotions sous condition d'ancienneté d'une durée de 3 ans dans le 4^e échelon de la hors-classe.

Au sein des organismes de recherche, l'accès à cet échelon sera ouvert, sur proposition des directeurs d'unités de recherche et des chefs de service, après avis de la CAP, aux ingénieurs de recherche hors classe selon les modalités suivantes :

- 80 % des promotions sous condition d'occupation, au cours des quatre années précédant l'établissement du tableau d'avancement, de fonctions à haute responsabilité dont la liste sera arrêtée par le directeur de l'établissement ;
- 20 % des promotions sous condition d'ancienneté d'une durée de 3 ans dans le 4^e échelon de la hors-classe.

Ces modalités d'accès permettent notamment de prendre en compte le parcours professionnel et la nature des responsabilités exercées.

Cet échelon spécial a vocation à accueillir 10 % des effectifs des corps – soit, par exemple, 300 agents pour la filière ITRF – au terme de la montée en charge pluriannuelle suivante :

- 6 % des effectifs à l'horizon 2020 : 1,5 % en 2017, 3 % en 2018, 4,5 % en 2019, 6 % en 2020 ;
- 8 % en 2022 : 7 % en 2021 et 8 % en 2022 ;
- 10 % à l'horizon 2026.

CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

La réforme intervient dans le calendrier suivant :

- **à date d'effet du 1^{er} janvier 2017** : revalorisation indiciaire dans la grille actuelle, dont la première étape du transfert primes/points ;
- **au 1^{er} septembre 2017** : reclassement des agents dans la nouvelle grille, avec la création de l'échelon spécial de la hors-classe ;
- **au 1^{er} janvier 2018** : seconde étape du transfert primes/points ;
- **au 1^{er} janvier 2019** : seconde étape de revalorisation indiciaire.

CORPS DES CHARGÉS DE RECHERCHE

La présente fiche expose les modalités de transposition du protocole PPCR au corps des chargés de recherche. Elles procèdent notamment à une rénovation complète de la carrière des chargés de recherche.

LA RESTRUCTURATION DU DÉBUT DE CARRIÈRE

La fusion des 2^e et 1^{re} classes

Le corps des chargés de recherche comprend aujourd'hui 6 échelons en 2^e classe (IM 454 à 564) et 9 échelons en 1^{re} classe (IM 476 à 821). La deuxième classe représente 20 % de l'effectif total du corps et la 1^{re} classe 80 %.

Lors de leur recrutement, 77 % des chargés de recherche de 2^e classe (CR2) sont nommés dans le 6^e et dernier échelon du grade. Il est constaté que les CR2 restent durablement dans ce dernier échelon avant de devenir chargés de recherche de 1^{re} classe (CR1), puis déroulent l'essentiel de leur carrière dans le grade de CR1.

Les deux grades actuels sont donc fusionnés en un nouveau grade de chargé de recherche de classe normale culminant à l'IM 821.

La durée de ce grade est alignée sur la durée du grade de maître de conférences de classe normale.

Les modalités d'accès au corps restructuré

Le projet prévoit le maintien de la voie d'accès actuelle qui est le concours.

Le concours d'accès direct au grade d'avancement est maintenu dans la limite d'une proportion maximale de 15 % des recrutements dans le corps. Le classement des chargés de recherche recrutés directement au grade d'avancement sera effectué selon des modalités adaptées.

Les modalités de reclassement

Les chargés de recherche actuellement aux grades de CR2 et de CR1 seront reclassés dans le grade de chargé de recherche de classe normale, à un indice égal ou immédiatement supérieur. Dans le cadre de cette fusion, les règles de reclassement dans le nouveau grade de classe normale permettront de distinguer les chargés de recherche issus de chacun des deux grades actuels, afin d'éviter toute inversion de carrière.

UNE PERSPECTIVE DE CARRIÈRE NOUVELLE : CRÉATION D'UNE HORS-CLASSE

Un nouveau grade d'avancement, « hors-classe », est créé culminant hors échelle A (HeA), à laquelle ils peuvent accéder de façon linéaire comme les maîtres de conférences.

L'accès à la hors-classe, dont la plage d'appel est fixée au 7^e échelon de la classe normale, s'effectuera au choix. Les effectifs du grade seront constitués selon une montée en charge progressive.

Les avancements de grade seront décidés par le président ou le directeur de l'établissement, après avis de l'instance d'évaluation compétente.

Information. Parallèlement à l'accès des professeurs des universités de deuxième classe à la HeB par l'ajout d'un 7^e échelon, l'échelonnement indiciaire des directeurs de recherche de 2^e classe est également modifié avec l'ajout d'un 7^e échelon en HeB.

LA REVALORISATION INDICIAIRE

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

CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

La réforme intervient selon le calendrier suivant :

- **à date d'effet du 1^{er} janvier 2017** : revalorisation des échelons dans la grille actuelle, dont une première étape de transfert primes/points ;
- **au 1^{er} septembre 2017** : restructuration de la carrière : création de la classe normale par fusion des grades CR2 et CR1, création de la hors classe (et pour information : ajout d'un 7^e échelon HeB pour les directeurs de recherche ;
- **au 1^{er} janvier 2018** : seconde étape de transfert primes/points ;
- **au 1^{er} janvier 2019** : solde de la revalorisation indiciaire.

Information. Les directeurs de recherche bénéficient d'une augmentation indiciaire au titre de la mesure de transfert primes/points à l'instar des autres corps de catégorie « A + » de la fonction publique (4 points au 1^{er} janvier 2017 et 5 points au 1^{er} janvier 2018).

GRILLE DES CHARGÉS DE RECHERCHE

GRILLE 2016				GRILLE CIBLE 2019						
Echelons	IM	Gain ind. entre éch.	Durée d'échelon	Durée grade	Echelons	IM	Gain ind. entre éch.	Durée	Durée grade	Gain ind. / Ech. 2019-2016
9e	821	38	-	-	HEA	972	47	-	13	15
6e	783	34	2,83	17,3	6e	925	35	1	12	11
7e	749	30	2,75	14,5	5e	890	60	1	11	11
6e	719	46	2,5	12	4e	830	27	5	6	6
5e	673	50	2,5	9,5	3e	803	45	2	4	4
4e	623	59	2,5	7	2e	758	42	1	3	3
3e	564	59	2,5	4,5	1e	716	38	1	2	2
2e	505	29	2,5	2	2e	678	35	1	1	1
1er	476	-	2	-	1er	643	-	1	-	-
1ère classe										
6e	564	19	-	6,3	10e	830	27	-	21,4	9
5e	545	27	2	4,3	9e	803	34	2,7	18,7	20
4e	518	28	1,3	3	8e	769	30	3	15,7	20
3e	490	29	1	2	7e	739	46	3	12,7	20
2e	461	7	1	1	6e	693	50	2,5	10,2	20
1er	454	-	1	-	5e	643	43	2,5	7,7	20
2ème classe										
6e	573	9	-	6,3	4e	600	40	2,5	5,2	38
5e	554	27	2	4,3	3e	560	50	2,2	3	44
4e	527	9	1	2	2e	510	36	2	1	40
3e	499	9	1	1	1er	474	-	1	-	20
2e	470	9	1	1	Classe normale					
1er	463	9	-	-	10e	830	27	-	-	9
Revalor. Indicielle (y.c. 4 pts conversion primes/points)										
4	825	4	825	4	5	830	5	5	797	0
9	792	9	792	9	5	797	5	5	758	6
9	758	9	758	9	5	753	5	5	733	6
9	728	9	728	9	5	733	5	5	697	6
9	682	9	682	9	5	697	5	5	637	6
9	632	9	632	9	5	637	5	5	594	6
9	573	9	573	9	5	594	5	5	554	6
9	514	9	514	9	5	554	5	5	504	6
9	485	9	485	9	5	504	5	5	468	6
Fusion 1re classe et 2e classe										
Classe normale										
10e	825	825	825	825	5	830	5	5	797	0
9e	792	792	792	792	5	797	5	5	758	6
8e	758	758	758	758	5	753	5	5	733	6
7e	728	728	728	728	5	733	5	5	697	6
6e	682	682	682	682	5	697	5	5	637	6
5e	632	632	632	632	5	637	5	5	594	6
4e	573	573	573	573	5	594	5	5	554	6
3e	514	514	514	514	5	554	5	5	504	6
2e	485	485	485	485	5	504	5	5	468	6
1er	463	463	463	463	5	468	5	5	474	6
Création hors classe exceptionnel										
Hors classe										
HEA	920	967	920	967	5	972	5	5	925	0
6e	885	885	885	885	5	890	5	5	860	0
5e	792	792	792	792	5	830	5	5	800	0
4e	747	747	747	747	5	797	5	5	769	6
3e	705	705	705	705	5	752	5	5	733	6
2e	667	667	667	667	5	710	5	5	693	6
1er	632	632	632	632	5	672	5	5	643	6
+ 5 points de conversion primes points										
+ 5 points de conversion primes points										
Soled revalor. Indicielle										
Soled revalor. Indicielle										

* Condition d'avancement en CRT : avoir passé 4 ans dans le grade de CRT