

Ce texte a vocation à être débattu par le congrès. Il remplacera notre fiche revendicative. Il fait le bilan de l'existant, rappelle nos revendications et propose des pistes pour des revendications plus immédiates.

Salaires et grilles des personnels de recherche

Proposition de travail

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

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

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

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

Situation actuelle

Depuis la loi de titularisation de décembre 1983, jusqu'à mai 2017, les grilles n'ont pas été revalorisées en dehors des mesures globales touchant l'ensemble des fonctionnaires : points d'indice en pied de grille pour suivre l'évolution du Smic, mesure Perben, Nouvel espace statutaire.

Les pertes de pouvoir d'achat subies par le point indiciaire depuis la désindexation de 1982 ont conduit à un tassement considérable de la grille. Depuis janvier 2000, la valeur du point d'indice a décroché de près de 15% (hors tabac) par rapport à l'inflation. Depuis juillet 2010, date du gel du point d'indice, à juin 2017 l'inflation a été de 6,9% et les faibles augmentations de juillet 2016 et février 2017 ont été de 1,2% au total.

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

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

Description des mesures PPCR

Les mesures décrites ci-dessous ont été gelées en 2018 par décision du gouvernement Macron-Philippe. En dehors de la réforme des grilles, le PPCR a instauré la suppression des échelons accélérés et procédé à un transfert limité d'une petite partie de la prime vers la

rémunération indiciaire : 4 points d'indice pour la catégorie C, 6 pour la catégorie B et 9 pour la catégorie A. L'insuffisance de ce transfert ne contribue qu'à une légère augmentation de la pension, bien loin des revendications de la CGT d'une intégration de la totalité des primes dans le salaire.

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

Pour mémoire au 1-06-2017, le SMIC : 1480,29 € brut et 1149,07 € net. La valeur du point d'indice est de 4,686 €

Catégorie C Adjoints 3 grades à la place de 4

Carrière en 2020

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

L'amplitude sur le corps est de 1,43

Catégorie B Techniciens : 3 grades

Carrière 2018

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

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

Assistants ingénieurs : 1 grade

Carrière 2019

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

Ingénieur d'études : 2 grades

Carrière 2019

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

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

Ingénieur de recherches : 3 grades

Carrière 2019

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

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

Chargé de recherches : 2 grades

Carrière 2019

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

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

Directeur de recherches

| | Indice début | Indice fin | Brut début | Brut fin | Ratio Smic début | Ratio Smic fin | Amplitude Grade |
|------|--------------|------------|------------|----------|------------------|----------------|-----------------|
| DRHC | | | | | | | |
| DR1 | +821 | 1164 | 3847 € | 5455 € | 2,60 | 3,68 | 1,42 |
| DR2 | 658 | 1058 | 3083 € | 4958 € | 2,08 | 3,35 | 1,61 |

Nos revendications

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

Notre objectif de grille de qualification et de classification

Grille de classification et rémunération

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

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

initial, par la formation continue ou la pratique professionnelle.

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

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

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

6. Deux niveaux de qualification correspondent à un corps avec un seul grade : celui de la catégorie B et le 2[°] de la catégorie A.

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

Examen détaillé des corps et des grades :

a. Le premier corps celui de la catégorie C comporte un sas d'entrée au sens défini par les repères revendicatifs de l'UFSE (UGFF). Ce sas est réservé aux personnes sans diplôme qui ont le statut de stagiaire de catégorie C de la Fonction Publique, rémunérés sur la base du minimum de la grille indiciaire (SMIC). Ils effectuent un stage de formation, d'une durée d'1 an éventuellement reconductible une fois, avec alternance de période de formation théorique et pratique, à l'issue duquel ils sont titularisés dans le corps de catégorie C pour lequel ils ont été recrutés. La durée totale du stage est reprise dans l'ancienneté au moment de la titularisation. Le deuxième grade de la catégorie C est ouvert aux titulaires de CAP, BEP ou Brevet des collèges.

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

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

d. Le premier corps de catégorie A comporte deux grades de recrutement. Les recrutements sont ouverts respectivement aux diplômes équivalents à Bac + 2 (BTS, DUT) et Bac + 3

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

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

f. Les troisième corps de catégorie A sont ouverts aux titulaires d'un doctorat ou équivalent, niveau Bac +.

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

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

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

9. Pour éviter tout faux débat, les noms des corps ne sont pas énoncés dans le tableau ci-dessous. Les reclassements des agents en place se font à niveau de qualification identique. Pour les Ingénieurs d'Etude, compte tenu de leur niveau effectif de recrutement et de leurs années de pratique professionnelle, la plupart devraient être reclassés dans le 2^e corps de la catégorie A.

Classification des différents niveaux de qualifications

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

La grille des non titulaires et leur carrière. Pour les non titulaires, la grille, organisée en niveaux de qualification et classes, doit être identique à celle des titulaires

Nos revendications immédiates

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

Pouvoir d'achat pour la fonction publique

La revendication d'une hausse du pouvoir d'achat passe par l'augmentation du point d'indice. Le rattrapage signifie depuis 2000 une hausse de 15%. Soit un point à 5,389 au lieu de 4,686 euros.

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

Une autre revendication est d'augmenter les retraites de de 300 euros par mois. Cette revendication est étendue aux salaires par certains syndicats CGT.

Alors faut-il hausse proportionnelle ou une hausse fixe ? Une hausse fixe privilégie les faibles rémunérations ; mais une hausse proportionnelle permet de rattraper l'inflation pour tous.

Revendications spécifiques ESR

Pour répondre, on peut aussi regarder les salaires et les primes, deux composantes de la rémunération.

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

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

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

| | IRHC | IR1 | IR2 | IEHC | IECN | AI | TCE | TCS | TCN | ATRP C3 | ATRP C2 |
|---------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---------|---------|
| Salaire début | 3186 | 2849 | 2038 | 2694 | 1828 | 1724 | 1837 | 1668 | 1607 | 1640 | 1556 |
| Salaire fin | 5000 | 3889 | 3444 | 3847 | 3154 | 2938 | 2751 | 2502 | 2357 | 2216 | 1968 |
| Prime | 645 | 592 | 449 | 383 | 323 | 257 | 252 | 232 | 225 | 200 | 196 |
| Total début | 3831 | 3441 | 2487 | 3077 | 2151 | 1981 | 2089 | 1900 | 1832 | 1840 | 1752 |
| Total fin | 5645 | 4481 | 3893 | 4230 | 3477 | 3195 | 3003 | 2734 | 2582 | 2416 | 2164 |

| | | | | | | | | | | | |
|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| % prime début= | 16,84% | 17,20% | 18,06% | 12,44% | 15,03% | 12,97% | 12,07% | 12,23% | 12,29% | 10,88% | 11,17% |
| % prime fin | 11,43% | 13,21% | 11,54% | 9,05% | 9,30% | 8,04% | 8,39% | 8,50% | 8,72% | 8,28% | 9,05% |

On constate que la part des primes pour les IT diminue fortement quand on passe des IR aux AJT. Pour les Chercheurs, elle ne représente que 2,5 % de la rémunération

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

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

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

- Uniformiser le % de la prime pour tous les corps, y compris les chercheurs, avec comme objectif de passer à 30% avant intégration dans le salaire. Mais pour les IT un effort prioritaire doit porter sur les catégories C et B et AI. Pour les chercheurs, le premier pas c'est utiliser le budget de la PEDR pour remonter le niveau de la prime de recherche pour tous les chercheurs.
- Fusion des deux grades du bas pour tous les corps à 3 grades
- Revaloriser l'amplitude de la carrière des AJT

D'autres revendications ont été présentées sur le site du SNTRS-CGT dans le cadre de la mise en place du PPCR.