

Projet de loi de programmation pour la recherche (2021-2030) :

Accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières

Avec la loi de programmation pour la recherche pour les années 2021 à 2030, le Gouvernement s'engage pour la prochaine décennie sur un effort budgétaire inédit en faveur de la recherche publique.

Celle-ci est essentiellement composée de femmes et d'hommes qui doivent très directement bénéficier des moyens qui seront ainsi programmés afin de renforcer l'attractivité des métiers de la recherche.

A l'heure où la compétition internationale s'intensifie entre grandes puissances scientifiques et entre les entreprises de la connaissance moderne, cela concerne tout particulièrement l'amélioration de leurs rémunérations et de leurs perspectives de carrière.

- S'agissant de leurs rémunérations, si la mise en œuvre par le Gouvernement des dispositions du protocole Parcours professionnels, carrières et rémunération a apporté des évolutions notables des grilles indiciaires de certains corps de l'enseignement supérieur et de la recherche, notamment en faveur des chargés de recherche, des maîtres de conférences, des ingénieurs de recherche et des ingénieurs d'étude, un effort de revalorisation et d'harmonisation reste nécessaire pour les régimes indemnitaires de l'enseignement supérieur et de la recherche, notamment les corps de chercheurs et d'enseignants-chercheurs.
- S'agissant des perspectives de carrières, plusieurs opérations de repyramidage sont nécessaires pour permettre à la recherche publique de bénéficier d'emplois mieux qualifiés lui permettant de produire les connaissances nécessaires au progrès économique et social et de contribuer à notre souveraineté nationale scientifique et technique. Il s'agit en particulier de mieux assurer l'équilibre des corps et des grades des enseignants-chercheurs et des chercheurs et de transformer la structure des emplois de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation, notamment dans les branches d'activité professionnelles directement concernées par les activités de recherche. Il s'agit également de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le Gouvernement et les signataires du présent accord, en présence des représentants des organismes de recherche et des établissements d'enseignement supérieur, souhaitent par le présent accord, s'engager sur les trois axes suivants :

- 1) Engager une nouvelle donne indemnitaire fondée sur une harmonisation des régimes de primes des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.

- 2) Définir un nouvel équilibre des corps et des grades des enseignants-chercheurs et des chercheurs afin de mettre en cohérence les perspectives de carrière des deux principales filières scientifiques.
- 3) Repyramider les emplois de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation, afin de mieux reconnaître les compétences des agents et de mieux répondre aux besoins de qualification croissante des emplois affectés ou au service des unités de recherche.

Ces engagements doivent également s'accompagner d'une modernisation de la gestion des ressources humaines au sein des établissements et des organismes qui concourent à la recherche publique.

La mise en œuvre des axes du présent protocole d'accord et plus largement de l'ensemble des dispositifs issus de la loi de programmation pour la recherche doit s'appuyer sur le développement d'une gestion prospective sur les évolutions de l'emploi scientifique et des métiers de la recherche, la simplification des règles de gestion statutaire au profit d'une gestion plus proche des agents et la transparence des régimes indemnitaires, dans le respect du principe d'égalité de traitement, notamment entre les femmes et les hommes qui font vivre la recherche publique.

AVANT-PROJET

AXE 1

Engager une nouvelle donne indemnitaire fondée sur une harmonisation des régimes de primes des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche

1. Une enveloppe de 644 M€ pour faire converger au sein des corps de l'enseignement supérieur et de la recherche les dotations indemnitaires moyennes.

Le projet de loi de programmation pour la recherche intègre une enveloppe budgétaire de 644 M€ pour financer une première étape de convergence des différents régimes indemnitaires fondée sur un **principe de convergence** sur sept ans des dotations indemnitaires des établissements et des organismes entre les chercheurs et les enseignants-chercheurs, entre les ITA, les ITRF et la filière bibliothèque et entre les corps scientifiques et les corps IT. Cette enveloppe de revalorisation comprend également une provision pour revaloriser la rémunération de contractuels occupant des fonctions comparables à celles des titulaires et le financement des charges sociales employeurs et de la taxe sur les salaires due par les EPST.

Elle comprend également une enveloppe spécifique de 12 M€ pour mieux valoriser l'expertise et la technicité des emplois d'ingénieur affectés dans les laboratoires et dont les modalités de répartition seront déterminées en concertation avec les signataires du présent accord.

2. Une mise en œuvre entre 2021 et 2027 par sept tranches annuelles de 92 M€

Cette revalorisation fera l'objet d'une mise en œuvre sur sept ans entre 2021 et 2027 par des tranches annuelles de 92 M€.

Toutefois, certains corps et grades bénéficieront de revalorisations plus rapides afin de répondre à des priorités sociales ou à des enjeux d'attractivité. Ainsi un effort sera plus marqué dès les premières années au bénéfice des maîtres de conférences et des chargés de recherche et au bénéfice des agents de catégorie C.

La fixation des attributions indemnitaires annuelles tiendra compte de la différence des situations indemnitaires des différents grades entre les établissements et les organismes.

Une conférence indemnitaire se tiendra chaque année avec les signataires du présent accord afin de se prononcer sur l'évolution des priorités et de s'assurer du respect de la trajectoire globale et des cibles indemnitaires définies pour chaque grade ou groupe de fonction.

3. L'architecture juridique des primes des enseignants-chercheurs et de chercheurs sera revue.

S'agissant des filières ITRF, ITA et bibliothèques dont les corps sont passés au RIFSEEP, sous réserve d'évolutions interministérielles qui pourrait modifier l'architecture de ce régime indemnitaire, les dotations viendront renforcer les moyens dont disposent les établissements principalement sur la partie IFSE (Indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise). Toutefois, les employeurs développeront l'existence de compléments indemnitaires annuels (CIA) afin de permettre une juste modulation des attributions indemnitaires des agents et une meilleure comparabilité des régimes indemnitaires réels.

S'agissant des enseignants-chercheurs et des chercheurs, dont les régimes indemnitaires sont disparates et parfois particulièrement anciens, un groupe de travail réunissant les signataires du présent accord sera réuni avant la fin 2020 pour définir une nouvelle architecture des primes des enseignants-chercheurs et des chercheurs.

Conformément aux orientations figurant dans le rapport annexé au projet de loi de programmation pour la recherche (Titre VI), cette nouvelle architecture permettra de procéder à une refonte et une simplification des régimes indemnitaires existants, afin de les réorganiser autour d'un régime unifié avec trois composantes :

- une composante liée à l'exercice des missions du grade ;
- une composante fonctionnelle liée à la tenue d'un emploi à responsabilité ou d'une mission particulière sur laquelle l'agent s'engage pour une durée déterminée,
- une composante individuelle permettant de reconnaître la qualité des travaux de recherche ou la reconnaissance de l'investissement pédagogique.

Les revalorisations programmées seront réparties entre ces trois composantes selon le schéma suivant : 50% pour la composante liée au grade, 20% pour la composante fonctionnelle, 30% pour la composante individuelle.

De la sorte, les grands équilibres des primes des enseignants chercheurs (périmètre RCE) et des chercheurs évolueraient de la façon suivante :

Dotations EC	Actuel	Cible 2027	Augmentation
Grade	57 496 316 €	233 037 862 €	305%
Fonction	34 708 588 €	93 215 145 €	169%
Individuel	56 943 362 €	139 822 717 €	146%
Total RCE	149 148 266 €	466 075 723 €	212%
Convergence LPPR	316 927 457 €		

Dotations CH	Actuel	Cible 2027	Augmentation
Grade	17 693 776 €	82 509 746 €	366%
Fonction	11 383 587 €	33 003 898 €	190%
Individuel	13 651 216 €	49 505 847 €	263%
Total	42 728 579 €	165 019 491 €	286%
Convergence LPPR	122 290 913 €		

Par ailleurs, pour les enseignants chercheurs, les mécanismes permettant de transformer des primes en décharges d'obligations de service seront supprimées.

Un groupe de travail spécifique de concertation sera mis en place avec les signataires du présent accord pour préciser les modalités d'attributions de la part fonctionnelle et de la part individuelle.

L'objectif est de définir en concertation avec les organisations signataires ce nouveau régime indemnitaire au premier semestre 2021 afin qu'il soit juridiquement adopté au plan interministériel à l'été 2021 pour une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2022.

S'agissant des revalorisations de l'année 2021, afin d'élargir rapidement le socle indemnitaire des enseignants chercheurs et des chercheurs, celles-ci se feront exclusivement par une revalorisation de la prime de recherche et d'enseignement (PRES) pour les enseignants chercheurs et de la prime de recherche (PR) pour les chercheurs.

La prime d'enseignement supérieur (PES) versée aux professeurs de l'enseignement scolaire affectés dans le supérieur sera maintenue et revalorisée de façon uniforme pendant sept ans.

AVANT-PROJET

AXE 2

Définir un nouvel équilibre des corps et des grades des enseignants-chercheurs et des chercheurs afin de mettre en cohérence les perspectives de carrière des deux principales filières scientifiques

Le pyramidage des corps et grades des chercheurs et des enseignants-chercheurs présente des différences de situation qu'il convient de réduire afin d'assurer des déroulements de carrière plus cohérents et plus attractifs entre les deux principales filières scientifiques de l'enseignement supérieur et de la recherche. La création de voies de recrutement complémentaires dans les corps des professeurs d'université et des directeurs de recherche participe à cet objectif

Le pyramidage des corps de l'enseignement supérieur est de 31% de professeurs et de 69% de maîtres de conférence alors qu'il est pour les chercheurs de 45% pour les directeurs de recherche et de 55% pour les chargés de recherche, ce qui assure une meilleure visibilité des corps recherche au plan international ou dans le cadre d'appels à projet. Ce pyramidage permet un large accès des chercheurs aux corps de débouché alors que trop d'enseignants-chercheurs finissent actuellement leur carrière dans le corps dans lequel ils sont entrés dans la carrière.

En sens inverse, le pyramidage des grades des enseignants chercheurs est nettement plus favorable que celui des chercheurs. Moins de 10% des chargés de recherche sont actuellement à la hors classe alors qu'ils sont plus de 32% chez les maîtres de conférences. De la même façon 5% des directeurs de recherche sont actuellement à la classe exceptionnelle alors que les professeurs d'université de classe exceptionnelle représentent 31% du corps.

C'est pourquoi, à la suite des propositions faites par la Ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation lors de la séance du CNESER des 18 et 19 juin dernier, le projet de loi de programmation est l'occasion de réexaminer les évolutions de carrières des maîtres de conférence et des chargés de recherche dans une logique d'harmonisation statutaire et d'amélioration de l'attractivité des carrières scientifiques.

1. Un nouvel équilibre doit permettre de rapprocher le pyramidage des corps de d'enseignants chercheurs et de chercheurs.

Actuellement, les corps d'enseignants-chercheurs et assimilés comptent 15200 professeurs d'université et 33800 maîtres de conférences.

L'objectif serait de porter les professeurs d'université à un socle de 18000 enseignants chercheurs.

- Pour moitié, l'augmentation des effectifs des professeurs d'université viendront de la titularisation des chaires de professeurs juniors dont la création est prévue dans le schéma d'emploi de la LPPR et qui conduiront à augmenter les plafonds d'emplois des établissements.
- L'autre moitié permettra à des maîtres de conférences expérimentés de passer un concours réservé pour accéder au corps des professeurs d'université.

Les titularisations dans le corps des professeurs des universités réalisées par les voies du concours réservé et celle des chaires de professeurs juniors sont réalisées sans préjudice des recrutements organisés par les concours d'établissements ni des dispositions particulières concernant les disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion.

Le dispositif de concours réservé sera mis en place par dérogation aux statuts particuliers des professeurs d'université pour la durée de la LPPR. Il prévoira que les deux tiers des postes seront proposés aux maîtres de conférences hors classe et qu'un tiers sera réservé pour les maîtres de conférences de classe normale ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

Dans les deux cas, la détention d'une habilitation à diriger les recherches (HDR) sera exigée.

Les établissements seront libres de proposer dans le cadre du dialogue stratégique de gestion avec les recteurs délégués et en fonction de leurs objectifs de politique scientifique et d'enseignement ces repyramidages dans les disciplines qu'ils souhaitent. Toutefois, afin d'assurer une égalité de traitement entre les disciplines au niveau national les équilibres globaux suivants par grandes disciplines devront être respectés :

Part MDC +10 ans		Cible 2030
DEG	3013	<u>207</u>
LSH	5637	<u>388</u>
ST	11082	<u>763</u>
Pharmacie	614	<u>42</u>
Totaux	20346	<u>1400</u>

La mise en œuvre du dispositif de même que celui de l'attribution de postes de chaires de professeurs juniors sera suivie dans le cadre des dialogues annuels stratégiques de gestion avec les recteurs de région académique et les recteurs délégués. Ces derniers disposeront à l'échelle de la région académique d'une enveloppe de postes de requalification et de postes de chaires de professeurs juniors.

Sans qu'il y ait de lien arithmétique entre les deux enveloppes au niveau de chaque établissement, les recteurs délégués s'assureront de la cohérence de projets de recrutement des établissements sur la base d'un plan de recrutement annuel et pourront opérer des péréquations intra régionales en fonction des arguments développés par les établissements.

Il sera tenu compte des arbitrages rendus tant en matière de chaires de professeurs juniors que de repyramidage dans les notifications budgétaires annuelles des établissements.

Une synthèse des remontées des plans de recrutements de chaires de professeurs juniors et des repyramidages sera débattue chaque année avec les organisations syndicales signataires du présent accord.

2. Un nouvel équilibre doit permettre de rapprocher le pyramidage des grades terminaux des chercheurs et des enseignants-chercheurs.

Le pyramidage des grades terminaux des corps de chercheurs et d'enseignants-chercheurs présentent des différences notables de l'ordre de 5% pour les corps chercheurs contre plus de 30% pour les enseignants-chercheurs.

Pour les chargés de recherche, cela tient notamment au fait que la création de la hors classe est récente (PPCR) et que la montée en charge est encore en cours alors que les enseignants-chercheurs ont bénéficié depuis le plan carrière de 2009 de taux de promotion soutenus qui leur ont permis de dépasser les 30% du corps, proportion qui doit désormais être stabilisée.

Pour les directeurs de recherche, cela tient au fait que les règles statutaires qui ont été modifiées il y a plus de 10 ans pour les PRCE n'ont pas été transposées au bénéfice des DRCE.

En tenant compte de la poursuite de la montée en charge des CRHC, un soutien spécifique sera apporté aux EPST pour favoriser l'accès de leurs chargés de recherche à la hors classe et les règles d'accès à la classe exceptionnelle des directeurs de recherche seront revues pour rapprocher sur la durée de la LPPR les pyramidages de grades des deux principales filières scientifiques de l'enseignement supérieur et de la recherche.

S'agissant des chargés de recherche, la montée en charge de l'accès de CRCN à la hors classe opérée par les EPST sera soutenue par la création de 500 possibilités supplémentaires afin qu'au terme de la LPPR, la part des CRHC représente environ 30% des corps des chargés de recherche.

S'agissant des directeurs de recherche, une fois modifiées les règles statutaires d'accès à la classe exceptionnelle afin de les aligner sur celles des professeurs d'université, sur la durée de la LPPR, l'accès à la classe exceptionnelle sera augmenté de 250 promotions supplémentaires en DRCE2 et de 400 promotions supplémentaires en DRCE1.

Par ailleurs, un groupe de travail examinera la possibilité de prolonger la grille indiciaire des chargés de recherche à la hors échelle B par l'instauration d'un échelon exceptionnel contingenté à 10% des effectifs du corps à l'instar de ce qui existe pour les maîtres de conférences.

AXE 3

Repyramider les emplois de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation, afin de mieux reconnaître les compétences des agents et de mieux répondre aux besoins de qualification croissante des emplois affectés ou au service des unités de recherche.

Le bon fonctionnement des unités de recherche et de service repose sur des emplois de soutien et de support correctement qualifiés. Ceux-ci sont à titre principal apportés par les agents relevant des corps de la filière des Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) employés au sein des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) et ceux de la filière des Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs (ITA) employés dans les établissements publics scientifiques et technologiques (EPST).

Le pyramidage de ces deux filières présente des différences notables qui résultent de l'histoire de leur constitution et des spécificités de leurs missions :

	ITRF		ITA	
IGR/IR	2510	6%	5029	21%
IGE/IE	8493	20%	5870	24%
ASI/AI	3978	9%	4756	20%
Techniciens	11421	27%	7262	30%
Adjoints techniques	15790	37%	1353	6%
	42192		24270	

Malgré la supériorité numérique de la filière ITRF, la part des emplois de catégories B et C reste majoritaire (près des deux tiers des emplois) alors que chez les ITA, en sens inverse, la part des emplois de catégorie A représente les deux tiers de la filière.

Même si la spécificité des missions assumées par les personnels ITRF au sein des universités, notamment dans les activités liées à l'enseignement, à l'administration générale des établissements ou à la gestion et l'entretien du patrimoine immobilier peuvent justifier ces écarts, les agents de cette filière ne peuvent jouer un rôle suffisamment valorisé au sein des unités de recherche ou des services, souvent au détriment des compétences qu'ils détiennent et des missions qu'ils assument.

Par ailleurs, depuis le passage des universités aux responsabilités et compétences élargies les besoins d'emplois qualifiés ont été renforcés notamment dans les branches d'activités professionnelles (BAP) liées au support et à la gestion administrative ou aux fonctions logistiques et d'entretien bâtementaire (BAP G et J) au détriment des fonctions de soutien direct à l'activité de recherche et d'enseignement des BAP scientifiques (sciences du vivant, de la terre et de l'environnement ; sciences physiques et sciences des matériaux ; sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique ; sciences humaines et sociales et pour une large partie informatique, statistiques et calcul scientifique) qui restent minoritaires au sein des ITRF (de l'ordre de 10000 agents)

Le fonctionnement des laboratoires, leur armement à bon niveau et dans les bonnes spécialités par des agents correctement positionnés et la nécessité d'offrir à ces derniers des perspectives professionnelles valorisantes et tenant compte de l'évolution des missions des établissements d'enseignement supérieur rendent nécessaire que soit engagé à l'occasion de la LPPR un processus de requalification des emplois des ITRF afin d'améliorer le pyramidage de la filière ITRF.

Dans cette optique, il est proposé de requalifier en flux principalement dans les BAP scientifiques :

- 2000 emplois de catégorie C en catégorie B
- 1000 emplois de catégorie B en catégorie A (niveau ASI)
- 450 emplois d'ASI en Ingénieur d'études

Ce sont ainsi près de 40% des emplois des BAP scientifiques qui seraient repyramidés. Un groupe de travail comprenant des signataires du présent accord sera constitué pour préciser la répartition des volumes par branches d'activités professionnelles et la méthode de répartition par établissement.

Ce repyramidage prendrait la forme d'un concours réservé organisé sur la durée de la LPPR par corps et branches d'activités professionnelles. Les demandes des établissements seront examinées chaque année lors du dialogue stratégique de gestion.

Par ailleurs, afin de favoriser l'accès des ingénieurs d'études par promotion interne dans le corps des ingénieurs de recherche, ce groupe de travail étudiera la possibilité d'une fusion des deux premiers grades du corps des ingénieurs de recherche tant pour les ITRF que pour les ITA, les modifications apportées par PPCR aux grilles d'ingénieurs d'études rendant peu attractif le passage dans le corps supérieur.

Cette fusion permettra ainsi de dégager un large champ statutaire composé de trois corps recrutant de niveau doctorat culminant en HEB et structurés en deux grades (CN/HC) : les maîtres de conférences, les chargés de recherche et les ingénieurs de recherche.

METHODE ET CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Les engagements pris dans le présent protocole d'accord nécessitent pour leur mise en œuvre l'adoption des mesures budgétaires et des dispositions législatives qui figurent dans le projet de loi de programmation pour la recherche pour les années 2021 à 2030 que le Gouvernement a déposé au Parlement et que la Ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation présentera en septembre 2020.

Un comité de suivi composé des signataires du protocole d'accord sera chargé d'examiner les textes réglementaires d'application du présent protocole et plus largement de l'ensemble des mesures statutaires et indemnitaires issues de la LPPR. Il veillera chaque année à la mise en œuvre, selon les modalités et le calendrier fixés, des mesures prévues par la loi et par le protocole pour toute la durée de la programmation. Il s'assurera que cette mise en œuvre contribue également à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il examinera les difficultés rencontrées et proposera les évolutions juridiques éventuellement nécessaires pour y remédier.

Sans préjudice des compétences des instances appelées à être consultées sur les projets de textes d'application de la loi de programmation pour la recherche (Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, comité technique des personnels enseignants titulaires et stagiaires de statut universitaire, comités techniques des organismes de recherche voire commission statutaire du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat) des groupes de travail spécifiques pourront être créés, au sein du comité de suivi, pour examiner l'avancée des chantiers prévus par le protocole d'accord.

Pendant toute la durée de la LPPR, le comité de suivi sera réuni au moins une fois par an en formation plénière.