



Conséquences pour les ingénieur-e-s et technicien-ne-s (IT) de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) et du protocole d'accord sur les carrières et les rémunérations.

Le SNTRS-CGT vous informe

Ce protocole est indissociable de la LPR qui a été votée par l'Assemblée Nationale et le Sénat. Cela se reflète parfaitement dans les mesures proposées selon trois axes : 1. *Nouvelle donne indemnitaire fondée sur une harmonisation des régimes de primes* ; 2. *Nouvel équilibre des corps et des grades des enseignants-chercheurs et des chercheurs* ; et 3. *Repyramidage des emplois de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation*.

Les ingénieur-e-s et technicien-ne-s sont concernés par l'axe 1. L'axe 2 concerne les chercheur.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s, l'axe 3 exclusivement les personnels des universités (ITRF) à l'exception d'une mesure sur les ingénieur-e-s de recherche. Toutes les mesures proposées sont contraintes par l'enveloppe budgétaire prévue pour la LPR, enveloppe qui s'étale jusqu'en 2027, avec tous les risques de gels pluriannuels que les gouvernements s'autoriseront à effectuer.

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 »

Le protocole indique : « *Le projet de loi de programmation pour la recherche intègre une enveloppe budgétaire de 644M€ pour financer une première étape de revalorisation par le haut 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 IT, les ITRF et la filière bibliothèque, et entre les corps scientifiques et les corps IT. Il s'agit d'une première étape essentielle avant d'envisager une convergence interministérielle du régime indemnitaire ainsi harmonisé au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche, cela, avant la fin de la programmation.* »

Sur ces 644M€, seuls 6 M€ (0.9%) sur 7 ans sont consacrés aux personnels ingénieur-e-s et technicien-ne-s « *pour mieux valoriser l'expertise et la technicité principalement des emplois d'appui et de soutien à la recherche affectés dans les laboratoires ou au service des unités de recherche* ». Le texte prévoit en priorité que « *cette mesure bénéficie aux agents de catégorie C puis aux personnels de catégorie B des filières IT* ». Bien-sûr, on peut se féliciter que les collègues des catégories les moins bien rémunérées (C et B) soient prioritaires, mais on doit s'interroger sur comment les primes des ingénieur-e-s et technicien-ne-s arriveront au même niveau que celles de leurs homologues des universités en 7 ans, au regard de la faiblesse de l'enveloppe budgétaire. Comment harmoniser le régime indemnitaire dans l'ESR, sachant qu'en 7 ans les primes dans les universités n'ont pas vocation à rester figées et que l'autonomie des universités se traduira inévitablement par des disparités entre établissements ?

Les primes des fonctionnaires des organismes de recherche (comme celles de l'enseignement supérieur) sont 3 à 4 fois plus faibles que celles du reste de la fonction publique d'État. Le protocole annonce, sans aucun engagement budgétaire : « *Il s'agit d'une première étape essentielle avant d'envisager une convergence interministérielle du régime indemnitaire ainsi harmonisé au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche* ». Cette harmonisation est prévue pour 2030. Il s'agit donc de promesses qui devront être mises en œuvre par les gouvernements futurs !

Le SNTRS-CGT a, depuis plus de 10 ans, dénoncé la faiblesse de la rémunération des agent-e-s des EPST. Nous avons revendiqué la revalorisation de l'indemnitaire des IT pour arriver au même niveau que celui du reste de la fonction publique d'État. C'est la mobilisation du personnel autour de cette revendication qui fait qu'aujourd'hui le gouvernement doit en tenir compte. Mais au-delà des déclarations d'intention, il est évident que l'enveloppe budgétaire de 6 M€ sur 7 ans pour les 25 000 IT des EPST est inacceptable car très insuffisante.

Axe 3 « Repyramider les emplois de la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, afin de mieux reconnaître les compétences des agent.e.s et de mieux répondre aux besoins de qualification croissante des emplois affectés ou au service des unités de recherche »

Les ingénieur-e-s et technicien-ne-s des organismes de recherche sont exclus par le protocole des mesures de repyramidage permettant d'ouvrir un certain nombre de possibilités de promotion. Seules les mesures concernant les ingénieur-e-s de recherche seront appliquées dans les EPST.

Le protocole propose d'ouvrir des examens professionnels (ou concours) sur certains des emplois de la filière des ITRF (Universités), « afin de mieux reconnaître les compétences des agents et de mieux répondre aux besoins de qualification croissante des emplois affectés au service des unités de recherche. ».

Seules les branches scientifiques liées aux métiers en appui à la recherche (de A à E) et à l'enseignement (de A à D) sont ciblées, au prétexte que « 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 au déclin des fonctions de soutien direct à l'activité de recherche et d'enseignement... 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 la faveur du présent protocole un processus de requalification des emplois des ITRF afin d'améliorer le pyramidage de la filière ITRF. »

Les personnels Ingénieur-e-s et Technicien-ne-s des organismes de recherche sont exclus de cette possibilité de requalification au prétexte que « Le pyramidage des deux filières ITRF et ITA présente des différences notables : la part des emplois de catégories B et C représente près des deux tiers des emplois de la filière ITRF alors que chez les ITA, en sens inverse, la part des emplois de catégorie A représente les deux tiers de la filière. »

Mais attention, les heureux élus parmi les personnels des universités qui rentrent dans les bonnes cases pour prétendre passer un examen professionnel ou un concours, seront rares : 2 500 emplois de catégorie C en catégorie B, 1 450 emplois de catégorie B en assistant ingénieur (niveau ASI), 600 emplois d'ASI en Ingénieur d'études (IGE) et 100 emplois d'IGE en ingénieurs de recherche.

Pour le SNTRS-CGT l'exclusion des IT des mesures de repyramidage est inacceptable. Ainsi, il n'apparaît pas utile au ministère de proposer des perspectives professionnelles valorisantes aux personnels des organismes de recherche, pas plus qu'aux personnels administratifs des universités ! L'argument du faible nombre d'agent.e.s de catégorie C dans les EPST est aussi inacceptable. Nous avons toujours été opposés à la disparition programmée de ces catégories dont le travail est indispensable au bon fonctionnement de nos laboratoires et services.

L'axe 3 comporte aussi la révision de la grille des ingénieur-e-s de recherche : « les modifications apportées par PPCR aux grilles d'ingénieurs d'études rendent peu attractif le passage dans le corps des ingénieurs de recherche. Afin de favoriser cet accès par promotion interne, le corps des ingénieurs de recherche, tant pour les ITRF que pour les ITA, sera restructuré en deux grades, en veillant à préserver la gestion des avancements du corps de tout enjambement de carrière ». Les ingénieur-e-s de recherche ITRF verront le mode de calcul des possibilités de promotions au choix par liste d'aptitude au corps des ingénieur-e-s de recherche amélioré.

Cette revendication est portée par le SNTRS-CGT depuis le début des discussions sur le volet RH du projet de loi de programmation. Nous sommes satisfaits de la voir apparaître dans le protocole. Mais rien ne permet de savoir en l'état si elle sera favorable aux agents. Car rien ne dit que la nouvelle grille n'allongera pas de manière abusive le temps passé dans chaque grade. Le SNTRS-CGT sera très attentif à la nouvelle grille qui sortira des services RH du ministère.