

<https://web.sntrscgt.fr/spip.php?article1952>

Salaires des chercheurs : nous voulons être payés au niveau de nos qualifications et de nos missions

- PUBLICATIONS - Tracts et Communiqués - Archives Tracts SNTRS-CGT - TRACT SNTRS-CGT 2016 -
Date de mise en ligne : jeudi 24 novembre 2016

Copyright © SNTRS-CGT - Tous droits réservés

Salaires des chercheurs : nous voulons être payés au niveau de nos qualifications et de nos missions

En 1984, l'ensemble des chercheurs des organismes de recherche en bénéficiant du statut de la fonction publique d'Etat, ont pu obtenir une revalorisation de leurs salaires et l'assurance d'un réel déroulé de carrières. A l'époque, le gouvernement estimait qu'un jeune chercheur embauché comme chargé de recherche 2ème classe devait être payé au moins 2 fois le SMIC (début de grille de CR2). Ce niveau de salaire reconnaissait son niveau de qualification : avoir passé avec succès tous les examens au long de 8 années d'études minimum, avoir soutenu une thèse devant un jury et avoir réussi le difficile concours de recrutement face à un jury composé de pairs. Les grilles de salaires et les déroulés de la carrière des chercheurs n'ont pas été réévalués depuis. Aujourd'hui, un chercheur recruté avec derrière lui plusieurs années d'expérience professionnelle en tant que contractuel, est embauché au dernier échelon du grade de CR2 ou dans les premiers échelons du grade de CR1 mais il sera payé au mieux qu'à 1,8 fois le SMIC.

Rien ne justifie une pareille déconsidération ! Les missions des chercheurs ont explosé, ils doivent maintenant prendre en charge une partie de la recherche et développement des entreprises. Dans le cadre des revalorisations PPCR, les attachés d'administration, recrutés au niveau licence, ont bénéficié d'une grille revalorisée. L'échelon terminal du 1er grade d'attaché est réévalué à l'Indice majoré (IM) 673, celui du 2ème grade à l'IM 821. Ils pourront bénéficier de la hors échelle A en fin de 3ème grade. Un chargé de recherche atteint l'échelon terminal soit l'IM 821 du grade CR1 après 15 à 20 ans d'exercice dans la recherche. Est-il acceptable qu'un chargé de recherche soit moins bien rémunéré qu'un attaché d'administration recruté à bac+3 ou qu'un agrégé recruté à bac+5 ?

Les chercheurs doivent bénéficier d'une revalorisation à la hauteur de leurs qualifications et de leurs missions. Les revalorisations salariales passent par le rattrapage du point d'indice et l'alignement de nos primes avec celles de la fonction publique d'Etat.

Le SNTRS-CGT défend auprès du ministère de :

Recruter jeune au plus près de l'obtention de la thèse

L'explosion de l'emploi précaire a retardé le recrutement des chercheurs sur poste statutaire, celui-ci intervient le plus souvent entre 5 et 10 ans après le doctorat. Il n'en reste pas moins que les organismes recrutent les CR2 à un âge moyen inférieur de 3 à 5 ans en comparaison avec celui des CR1.

Pour enrayer ce dérapage du recrutement de plus en plus tardif, nous revendiquons :

" le recrutement majoritaire des chargés de recherche un ou deux ans après la thèse.

" un flux de recrutement au grade de CR2 représentant les 2/3 des postes mis au concours.

" le maintien du passage automatique en CR1 en tenant compte de l'ancienneté en tant que CR2.

" cela implique le maintien de **deux grades CR2 et CR1 dans le corps des CR**. Le grade CR1 permettant de recruter des chercheurs ayant acquis une plus longue expérience professionnelle, notamment à l'étranger et dans

l'industrie.

Nous sommes contre la suppression du grade de CR2 car elle aggraverait le recul de l'âge de recrutement

Revaloriser la carrière des chargés de recherche qui constitue la carrière minimale d'un chercheur : Accès à la hors échelle lettre A pour tous les chargés de recherche !

Les trois quarts des entrants CR2 intègrent la carrière au dernier échelon du grade CR2 soit à l'IM 564. Ils y restent bloqués pendant 4 ans. Auparavant ces 4 ans de CR2 étaient pris en compte dans l'ancienneté lors du passage CR1, la carrière des CR2 rattrapait celle des CR1. Ce n'est plus le cas. Candidater en CR2 est donc devenu moins intéressant en termes d'évolution de rémunération que d'entrer en CR1. Cela n'incite pas les post doc à postuler en CR2.

La carrière de CR est vite bloquée. Après 10-15 ans soit 14-20 ans d'exercice dans la recherche, les CR1 atteignent l'échelon terminal (IM 821) du grade.

Nous revendiquons une revalorisation des carrières de chargés de recherche :

" de relever les indices des premiers échelons des grades de CR2 et CR1

" de décompter les 4 années de CR2 lors du passage en CR1 par un reclassement direct au 6e échelon CR1

" de prolonger la grille des CR1 **par un échelon hors échelle lettre A accessible à tous les chargés de recherche.**

Nous sommes contre la création d'une hors classe pour les CR1, car elle serait contingentée. Les ingénieurs hors classe ne représentent que 6,5 % de leurs corps

Il faut rééquilibrer les corps de chercheurs en augmentant la proportion de directeurs de recherche à 50% de l'ensemble des chercheurs

Près de 40% des CR1 touchent la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) au CNRS comme à l'Inserm. Le nombre de possibilités de promotions en DR2 est insuffisant. Actuellement au CNRS, le pyramidage CR/DR est 56% de CR pour 44% de DR, à l'Inserm il est de 62% de CR pour 38% de DR. Pour offrir une carrière de chercheur attractive, le corps des directeurs de recherche doit être un véritable corps de promotion pour les chargés de recherche. « Repyramider » les corps de chercheurs à 50% de chargés pour 50% de directeurs implique de doubler pendant trois ans au CNRS et 5 ans à l'Inserm le nombre de poste au concours DR.

Nous revendiquons pour débloquent le goulot d'étranglement CR1/DR2

" d'élever **la proportion de directeurs de recherche à 50% des effectifs de chercheurs.**

Revaloriser la carrière des DR2 corps de promotion des chercheurs

Le passage DR2/DR1 est un deuxième goulot d'étranglement dans la carrière des chercheurs. Au CNRS comme à

Salaires des chercheurs : nous voulons être payés au niveau de nos qualifications et de nos missions

l'Inserm ce sont, près de 30% des DR2 qui touchent la GIPA.

Pour revaloriser la carrière des DR2 nous revendiquons :

" Prolonger la grille des **DR2 par échelon supplémentaire pour accéder aux chevrons de hors échelle B (HEB)**

Dans le cadre des concertations sur la catégorie de la fonction publique, le SNTRS-CGT propose la grille suivante

	Chargés de recherche	Directeurs de recherche						
			Gain IM	Gain* de salaire			Gain IM	Gain* de salaire
Nombre d'échelons	CR2	5			DR2	4 + HEA,HEB		
IM début	490	+44	206Euros	696	+38	178Euros		
IM fin	673	+109	511Euros	1067	+104	487Euros		
Durée	4 ans			10 ans				
Nombre d'échelons	CR1	9+HEA			DR1	HEA, HEB, HEC	3	
IM début	518	+42	206Euros	890	+69	323Euros		
IM fin	971	+150	703Euros	1173	+9	42		
Durée	18 ans			8 ans				
Nombre d'échelons					DRCE	HED, HEE	2	
IM début					1173	+9	42Euros	
IM fin					1329	+9	42Euros	
Durée					5 ans			

IM :Indice Majoré

*Gain mensuel brut calculé à partir de la valeur du point d'indice au 1er février 2017



Tract_salaire_cherch-eurs