



**MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR  
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# **COMITÉ DE SUIVI DE L'ACCORD DU 12 OCTOBRE 2020**

Lundi 14 novembre 2022

## Le protocole d'accord du 12 octobre 2020

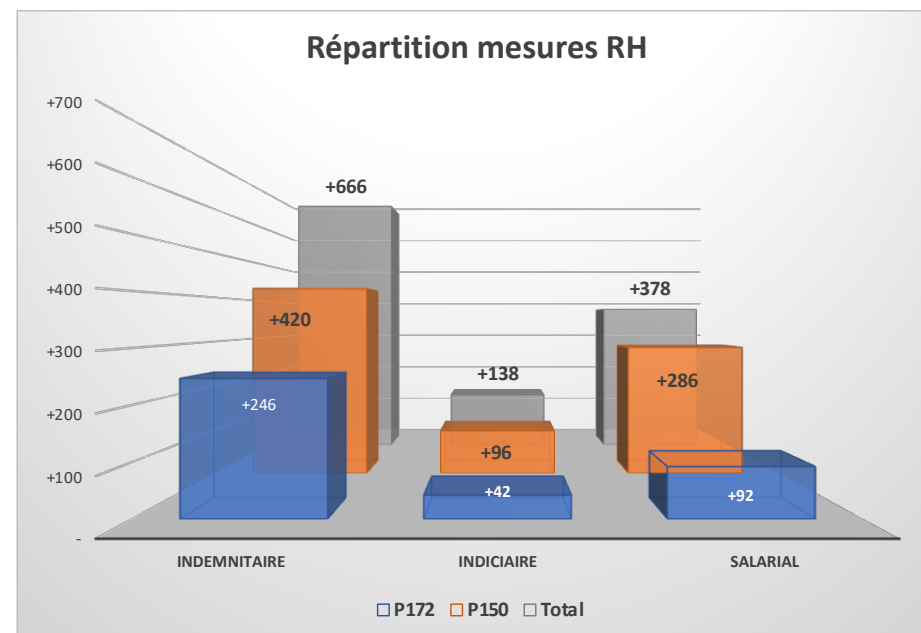
- Un accord majoritaire sur les rémunérations et les carrières pour renforcer **l'attractivité des métiers de la recherche** a été signé le 12 octobre 2020, en présence du Premier ministre, par trois syndicats (SNPTES, Sgen-CFDT et Unsa) et par le CNRS, l'Inserm, l'Inrae, l'Inria, la CPU et la ministre de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.
- La Loi de Programmation pour la Recherche a été promulguée le 24 décembre 2020.
- Trois axes :
  - ❖ **engager une nouvelle donne indemnitaire**
    - *harmoniser des régimes de primes des personnels de l'ESR*
  - ❖ **définir un nouvel équilibre des corps et des grades des enseignants-chercheurs et des chercheurs**
    - *mettre en cohérence les perspectives de carrière de ces deux filières scientifiques*
  - ❖ **repyramider les emplois de la filière des ITRF**
    - *mieux reconnaître les compétences des agents et de mieux répondre aux besoins de qualification croissante des emplois.*
- Un objectif transversal : renforcer **l'égalité entre les femmes et les hommes** en matière de rémunération et de déroulement de carrière.

## Les mesures RH de la LPR : +1183 M€ en 2027

- La LPR comporte plusieurs types de mesures RH dont les principales sont portées par le **protocole d'accord** :
  - Indemnitaires** : **Plan de convergence**, PESR, primes reconventionnel.
  - Indiciaires** : **plans de repyramidage EC, CH et ITRF, HEB des CRHC, fusion des grades des IR**, mesures « jeunes chercheurs », effets reconventionnels
  - Salariales** : mesures doctorants, CPJ, schéma d'emploi MESR.

Mesures LPR (M€)	P172	P150	Total
Indemnitaires	+ 246	+ 420	+ 666*
Indiciaire	+ 42	+ 96	+ 138
Salarial	+ 92	+ 286	+ 378
<b>Cible 2027</b>	<b>+ 380</b>	<b>+ 802</b>	<b>+ 1183</b>

\*dont 644 M€ portés dans le protocole d'accord



## Les mesures RH de la LPR : mise en œuvre réglementaire

Décret n° 2021-1895 du  
29 décembre 2021  
portant création du  
régime indemnitaire des  
personnels enseignants  
et chercheurs

Décret n° 2022-703 du  
26 avril 2022 créant une  
voie temporaire d'accès  
aux corps d'ingénieurs  
et de personnels  
techniques de recherche  
et de formation

Décret n° 2021-1722 du  
20 décembre 2021  
créant une voie  
temporaire d'accès au  
corps des professeurs  
des universités et aux  
corps assimilés

Décret n° 2022-XXX  
portant restructuration  
du corps des ingénieurs  
de recherche

- 19 décrets
- 17 arrêtés
- 2 LDG
- 7 circulaires
- 10 séances de CTMESR
- 4 séances de CTU
- 3 séances de CSFPE, CCFP, CSPM
- FAQ – webinaires avec les services RH
- Séminaires DGS, DRH EPSCP et EPST
- Nombreuses réunions bilatérales

## Axe 1 Le plan de convergence indemnitaire

Un schéma indemnitaire construit sur un principe de **convergence** des dotations indemnitaires entre les corps de l'ESR.

Un coût de **644 M€** réparti en 7 tranches de 92 M€.

Pour les EC/CH, une priorité donnée aux **revalorisations transversales** :

- La composante statutaire (C1) passera de 930€ (CH) ou 1260€ (EC) à 6400 € fin 2027. (augmentation de plus de 500%)
- Cette revalorisation concentre 75% de l'effort financier.

L'effort concerne également la composante individuelle avec le doublement du nombre de bénéficiaires (de 22 à 45%).

Pour le RIPEC, après convergence, l'équilibre des primes sera :

- Composante statutaire : 60%
- Composante fonctionnelle : 17%
- Composante individuelle : 20%

Pour les EC/C, en 2027, la dépense indemnitaire sera passée de 180 M€ à près de 500 M€.

Schéma indemnitaire de la LPR	Sur 7 ans M€	2022 M€
<b>Totaux</b>	<b>644,1 M€</b>	<b>92,0 M€</b>
Enseignants-chercheurs	316,9	45,3
Chercheurs	122,3	17,5
ESAS	25,5	3,6
BIB	2,2	0,3
ITRF	24,4	3,5
ITA	58,4	8,3
Contractuels	44,8	6,4
Charges TSS	49,5	7,1

## Axe 1 Le plan de convergence indemnitaire

<b>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</b>			
	2021	2022	A venir
<b>1. Revalorisation des enseignants et chercheurs</b>			
<b>C1</b> +236M€ (EC) +86,3 M€ (CH) Cible C1 : 6400€ à terme	Valeur C1 : 1840€/2350€	Valeur C1 : 2800€	Cible 2027 : 6400€
	Engagé : 45,3M€ (EC) / 17,4M€ (CH)	Engagé : 29,1 M€ (EC) / 14,5M€ (CH)	Reste : +161,6M€ (EC)/ 42,6M€ (CH)
<b>C2</b> +45 M€ EC/ +16,7 M€ CH	Pas d'ouverture sur 2021	Pas d'ouverture sur 2022	Reste : +45M€ (EC) / 16,7M€ (CH)
<b>C3</b> +36,3 M€ (EC) +19,4 M€ Cible C3 : 45% à terme	Pas d'ouverture sur 2021	Engagé : 16,2M€ (EC) / 2,9M€ (CH)	Reste : 20,1 M€ EC/ 16,5 M€ CH
<b>2. Revalorisation des ESAS</b>			
<b>PES</b> +25,5M€ Cible PES : 3260€ à terme	Valeur PES : 1546€	Valeur PES : 1831€	Cible 2027 : 3260€
<b>3. Revalorisation des IT</b>			
<b>ITRF</b> +24,4M€ (hors triennal : +9,2M€)	Engagé : 3,5M€	Engagé : 3,5M€	Reste : +17,4M€
<b>BIB</b> +2,2M€	Engagé : 0,3M€	Engagé : 0,3M€	Reste : +1,6M€
<b>ITA</b> +58,4M€	Engagé : 8,3M€	Engagé : 8,3M€	Reste : +41,8M€

## Axe 2 : un nouvel équilibre des corps et des grades des chercheurs et enseignants-chercheurs

<b>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</b>				
<b>1. Repyramidage Enseignants-Chercheurs</b>		<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>A venir</b>
Repyramidage EC +2000 promotions PR	Double campagne 21-22 : +800 promotions		+1200 possibilités	
<b>2. Repyramidage Chercheurs</b>		<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>A venir</b>
500 promotions en CRHC	100	100	300	
450 promotions en DRCE 1	90	90	270	
300 promotions en DRCE 2	60	60	180	
Echelon exceptionnel à la HEB pour les CRHC	Ouverture en 2022	2% du corps (180)	Objectif : 10% du corps (900)	

## Axe 3 : Le Repyramidage des ITRF

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 agents et de mieux répondre aux besoins de qualification croissante des emplois affectés ou au service des unités de recherche			
Repyramidage ITRF	2021	2022	A venir
Requalification de ATRF en TECH +2500 possibilités jusqu'en 2027 Coût chargé : 24,3 M€	Ouverture en 2022	500 postes	2000 postes
		4,9M€	19,5M€
Requalification de TECH vers ASI +1450 possibilités jusqu'en 2026 Coût chargé : 16,3 M€		362 postes	1088 postes
		4,1M€	12,2M€
Requalification de ASI vers IGE +600 postes jusqu'en 2026 Coût chargé : 7,1 M€		150 postes	450 postes
		1,8M€	5,3M€
Requalification de IGE vers IGR +100 possibilités jusqu'en 2024 Coût chargé : 2,2 M€		34 postes	66 postes
		0,8M€	1,4M€
Restructuration du corps des ingénieurs	Fusion des deux premiers grades des IGR Textes en cours d'adoption		
Doublement des possibilités de promotions par liste d'aptitudes	Textes en cours d'adoption		



## Autres mesures RH en dehors du protocole

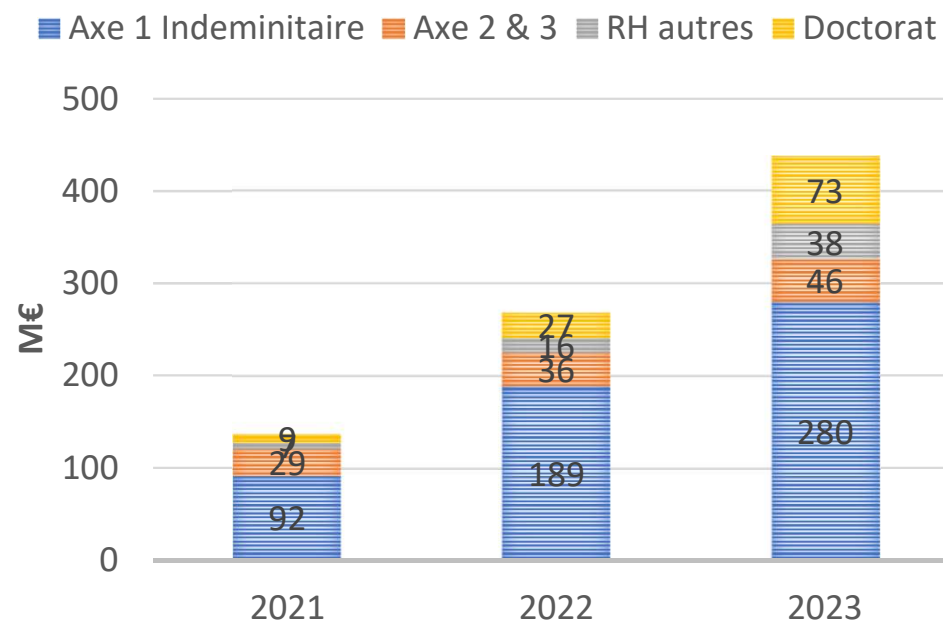
<b>Mesures RH hors protocole</b>			
Revalorisation des jeunes chercheurs	2021	2022	A venir
Classement	-	1,2 M€	23,3 M€
Reclassement	-	5,2 M€	Selon recl.
IDD 2 SMIC	-	2,3M€	Dégressif
Mesures RH autres Ministères	-	1,5 M€	9,3 M€
PESR des HU	-	4,8 M€	12,5 M€
Attractivité des EPIC	5,0 M€	5,0 M€	
Doctorat*	9,0 M€	27,0 M€	160 M€

\* Revalorisation de la valeur des contrats, nouveaux contrats et nouvelles CIFRE

## Premiers constats, première tendances et premiers effets

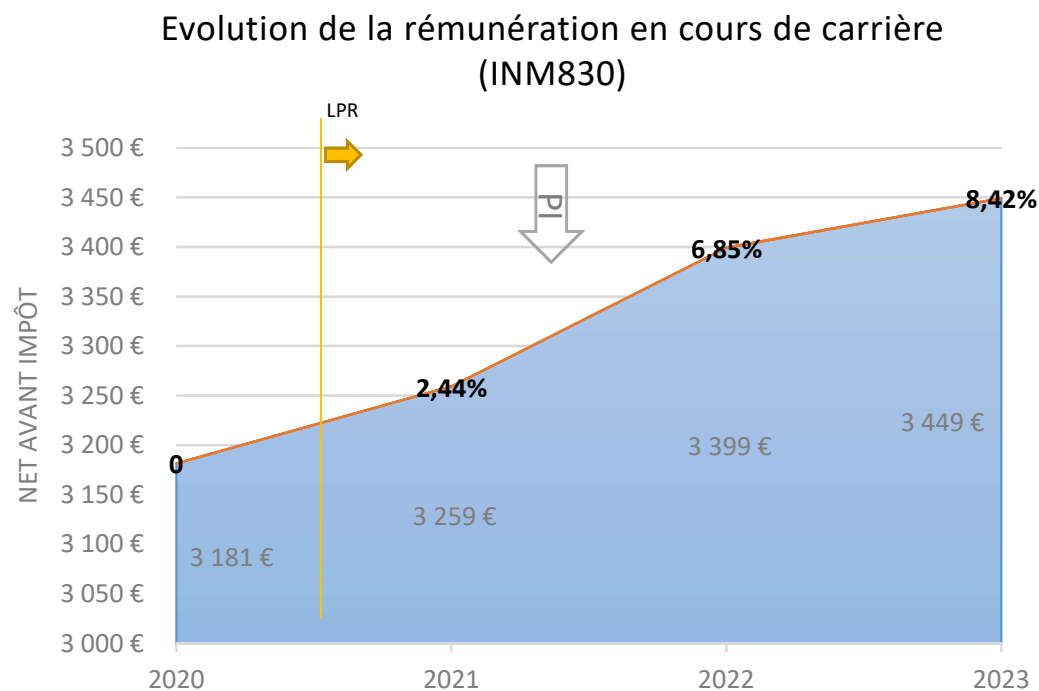
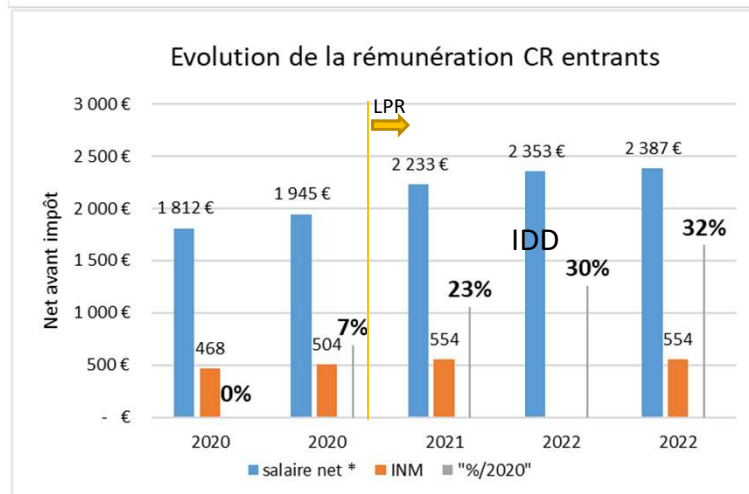
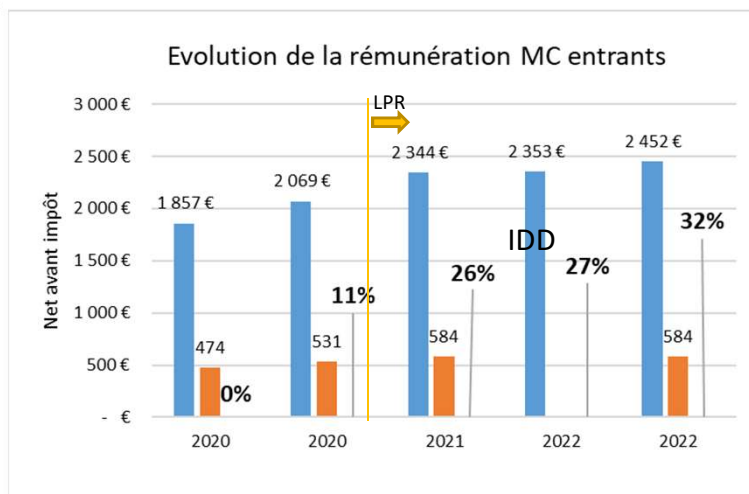
- 2022 : première année de mise en place de l'ensemble des dispositifs
- 2022 : plus de 250 M€ engagés pour la rémunération des personnels ESR dont 235 dans le cadre du protocole
- 2022 hors accord :
  - La revalorisation du doctorat
  - La mise en place de la PESR des HU
  - Les mesures pour l'attractivité RH des EPIC
  - Les CPJ
- 2023 : près de 450 M€ auront été engagés pour la rémunération des personnels ESR :
  - Une revalorisation du doctorat pour tous les doctorants
  - La poursuite de toutes les mesures RH engagées et leur amplification.

### MESURES RH DE LA LPR



Axe 2 et 3 : PPCR, jeunes chercheurs, promotions, repyramidages  
 RH autres : attractivité EPIC et cpj

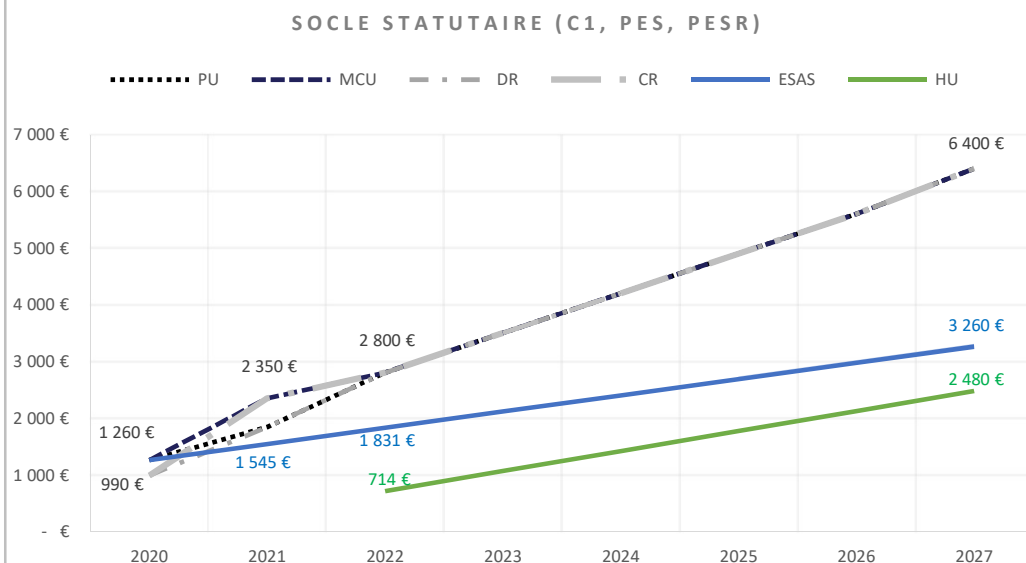
## Un impact significatif sur les rémunérations des chercheurs et enseignants chercheurs



- 1) Rémunérations considérés = salaire (INM) et indemnitaire statutaire (C1)
- 2) INM 584/554 : INM après reclassement et prise en compte des années de thèses
- 3) L'augmentation de 3,5% du point d'indice est prise en compte
- 4) L'indice INM 830 est commun aux échelles normales et hors-classe des CR/MC et aux échelles première et seconde classe des PR/DR

## L'indemnitaire des chercheurs et enseignants-chercheurs

### C1 – part statutaire; PES et PESR



- 2022 Passage au RIPEC
- 2022 Taux identiques MC/PR et DR/CR
- 2022 Mise en place de la PESR pour les HU
- 2022 Extension aux professions libérales par décision du CE

### C2 – part fonctionnelle

- 2022 premiers versements des crédits
- 2022 Extension aux professions libérales par décision du CE
- En cours : possibilité de conversion prime / décharge

### C3 – part individuelle

2021	PEDR	Bénéficiaires
PR/MC	12029	24,7%
DR/CR	3864	21,7%
2022	C3	Bénéficiaires
PR/MC	15797	32,4%
DR/CR	4362	25,7%

+25%

Cible  
45%

- 2022: premiers versements des crédits
- Plus de candidates (+26%)
- Plus de maîtres de conférences candidats (+32%)
- En cours : Suppression de la carence
- En cours : Reconnaissances de l'ensemble des activités (cf protocole)

## Repyramidages des enseignants-chercheurs Promotions des chercheurs

Section CNU	Libellé section CNU	ouverture 2021 & 2022	Part PR 2020	Part PR 2022*	Δ
<b>Total</b>	<b>Tranche 2021-2022</b>	<b>802</b>	<b>31,5%</b>	<b>33,5%</b>	<b>+2,0%</b>
27	Informatique	70	29,2%	31,8%	+2,6%
06	Sciences de gestion	57	23,9%	25,9%	+2,0%
01	Droit privé et sciences criminelles	39	33,4%	36,5%	+3,1%
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	35	33,5%	34,8%	+1,3%
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	34	32,0%	34,0%	+2,0%
05	Sciences économiques	29	32,5%	34,3%	+1,8%
64	Biochimie et biologie moléculaire	28	27,5%	30,3%	+2,8%
74	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	27	21,1%	24,5%	+3,4%
16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	27	29,2%	31,1%	+1,9%
32	Chimie organique, minérale, industrielle	25	31,9%	34,7%	+2,8%
65	Biologie cellulaire	23	27,9%	30,3%	+2,6%
11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	22	24,0%	25,3%	+1,3%

Chercheurs	Promotions 2021 & 2022
<b>Tranche 2021-2022</b>	<b>580</b>
Promotions en CR HC	<b>200</b>
Promotions en DRCE 1	<b>90</b>
Promotions en DRCE 2	<b>60</b>
Echelon exceptionnel à la HEB pour les CR HC	<b>180</b>

### Faits marquants

- Mise en place de l'échelon exceptionnel en 2022

### Faits marquants

- Une année double avec 400 + 400 promotions
- 50% des ouvertures sur 11 sections, **91% sur les sections les plus déficitaires en professeurs**
- 2689 candidats **dont 44% de femmes (36% au concours PR)**
- **77% de candidats sont maitres de conférence hors classe**
- Dans 50% des sections, il y a moins de 3 candidats par postes

### Chaires de professeur junior

- Une année double avec 247 ouvertures
- **Plus de 50% de candidats étrangers**
- **Un rajeunissement des candidatures**
- **Des recrutements infructueux par désistement de l'unique candidat retenu**

\*en comparaison à 2020, sans les concours PR 2021/2022, sans les CPJ

## Le repyramidage de l'ITRF

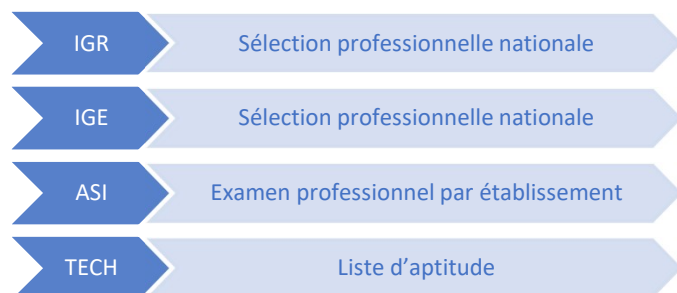
Repyramidage ITRF	
<b>Tranche 2022</b>	<b>1046</b>
Vers le corps des ingénieurs de recherche	<b>34</b>
Vers le corps des ingénieurs d'étude	<b>150</b>
Vers le corps des assistants ingénieurs	<b>362</b>
Vers le corps des techniciens de classe normale	<b>500</b>

### Résultat de la liste d'aptitude exceptionnelle d'accès au corps des techniciens

BAP	Promouvables		Proposés		Promus	
A	2.518	14%	178	25%	171	34%
B	2.709	15%	83	12%	82	16%
C	225	1%	67	10%	65	13%
D	0	0%	0	0%	0	0%
E	126	1%	25	4%	17	3%
F	652	4%	68	10%	39	8%
G	6.226	35%	79	11%	29	6%
J	5.341	30%	200	29%	97	19%
<b>Total</b>	<b>17.798</b>	<b>100%</b>	<b>700</b>	<b>100%</b>	<b>500</b>	<b>100%</b>

62% de femmes

63% de femmes



- Les résultats des autres promotions seront connus en décembre 2022
- Candidatures :
  - 700 dossiers proposés pour la promotion au corps des techniciens
  - 1000 dossiers proposés pour les promotions au corps IE/IGR
- En cours : décret de modification de la grille IGR sur deux grades

## L'indemnitaire des ITRF / ITA

Indemnitaires ITRF/ITA	2021	2022
<b>Tranche 2021-2022</b>	<b>12,1 M€</b>	<b>12,1M€</b>
ITRF	3,5 M€	3,5 M€
BIB	0,3 M€	0,3 M€
ITA	8,3 M€	8,3 M€

Cibles :

- 2021 catégorie C ITRF/BIB ; B et A des BIB (hors conservateurs)
- 2022 ATRF et Magasiniers ; A des BIB

- Constat d'une augmentation réelle de l'indemnitaire avec le rattrapage attendu du côté ITA
- Difficulté sur la convergence intra ESR dans les universités et les écoles du fait d'enveloppes nationales ciblées qui vient percuter/déséquilibrer les politiques d'équité des établissements entre les filières ITRF/BIB/administratives.

ITRF		BIB	
<b>Gain moyen constaté (juin 2022)</b>	<b>320 €</b>	<b>Gain moyen constaté (juin 2022)</b>	<b>316 €</b>
ATRF	215 €	Magasiniers	240 €
TECH	180 €	BIBAS	210 €
ASI	180 €	Bibliothécaires	385 €
IGE	320 €	Conservateurs	530 €
IGR	360 €	Conservateurs Gén.	690 €

ITA	
<b>Progression 2020/2021</b>	<b>gain moyen</b>
Techniciens	324 €
Ingénieurs	446 €

Remarques

- l'impact LPR se cumule avec la révision triennale du RIFSEEP
- Les valeurs moyennes ne reflètent pas les écarts entre les établissements et les BAP. Besoin de définir une méthodologie pour le suivi

## Un constat global : le respect des engagements du MESR

- **Avant même leur simplification**, les mesures RH de la LPR et du protocole ont été mises en œuvre et montent en charge régulièrement.
- 2022 est l'année de démarrage de nombreuses mesures après la mise en œuvre réglementaire (RIPEC, repyramidages EC et IRTF, CPJ, ...)
- Respect des sommes engagés sur le volet indemnitaire et plus largement sur les volets RH.
- Difficultés de mise en œuvre sur la convergence indemnitaire intra ESR (EPSCP)
- Un impact important sur les rémunérations particulièrement en début de carrière et sur l'attractivité
- Une reconnaissance importante des collègues par les mécanismes de repyramidages et de promotions



## Perspectives 2023

- Reprise de réunions de travail régulières conformément au protocole d'accord
- Bilan détaillé des deux premières années
- Hors protocole : revalorisation du doctorat pour tous les doctorants
- Préparation de la clause de revoyure de l'accord
- Préparation de la clause de revoyure de la LPR

dispositifs	2022	2023	Observations
C1-RIPEC (EC/C)	2800 €	<b>3500 €</b>	Protocole
ESAS	1831 €	<b>2117 €</b>	Protocole
PESR	714 €	<b>1015 €</b>	Hors protocole
Nouvelles primes C3 (EC/C)	4450	<b>3500</b>	Protocole
Repyramidage EC	400+400	<b>400</b>	Protocole
Promotion des chercheurs	430	<b>430</b>	Protocole
Vers DR CE1	100	<b>100</b>	Protocole
Vers DR CE2	90	<b>90</b>	Protocole
Vers CR HC HEB	180	<b>180</b>	Protocole
Vers CR HC	60	<b>60</b>	Protocole
Repyramidage ITRF	1046	<b>1045</b>	Protocole
Vers IGR	34	<b>33</b>	Protocole
Vers IGE	150	<b>150</b>	Protocole
Vers ASI	362	<b>362</b>	Protocole
Vers ATRF	500	<b>500</b>	Protocole
Chaires de professeur junior	92+137	<b>179</b>	Hors protocole
Universités et écoles	74+88	<b>120</b>	Hors protocole
EPST	18+49	<b>59</b>	Hors protocole



**MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR  
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# ÉCHANGES

Lundi 14 novembre 2022

## Plan de travail 2023

- Prochaine réunion comité fin janvier/début février
- Bilan RH détaillé des années 2021 et 2022
- Dans le cadre de la revoyure du protocole
  - Vers plus de repyramidages pour les EC
  - Vers plus de repyramidages pour les ITRF
  - Revoir globalement la situation des ESAS

dispositifs	2022	2023	Observations
C1-RIPEC (EC/C)	2800 €	<b>3500 €</b>	Protocole
ESAS	1831 €	<b>2308 €</b>	Protocole
PESR	714 €	<b>1015 €</b>	Hors protocole
Nouvelles primes C3 (EC/C)	4450	<b>3500</b>	Protocole
Repyramidage EC	400+400	<b>400</b>	Protocole
Promotion des chercheurs	430	<b>430</b>	Protocole
Vers DR CE1	100	<b>100</b>	Protocole
Vers DR CE2	90	<b>90</b>	Protocole
Vers CR HC HEB	180	<b>180</b>	Protocole
Vers CR HC	60	<b>60</b>	Protocole
Repyramidage ITRF	1046	<b>1045</b>	Protocole
Vers IGR	34	<b>33</b>	Protocole
Vers IGE	150	<b>150</b>	Protocole
Vers ASI	362	<b>362</b>	Protocole
Vers ATRF	500	<b>500</b>	Protocole
Chaires de professeur junior	92+137	<b>179</b>	Hors protocole
Universités et écoles	74+88	<b>120</b>	Hors protocole
EPST	18+49	<b>59</b>	Hors protocole