

## **PROTOCOLE RELATIF A L'AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE : MODERNISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS, DES CARRIERES ET DES REMUNERATIONS (PPCR)**

### **CORPS DES INGENIEURS DE RECHERCHE**

La présente fiche expose les modalités de transposition du protocole PPCR aux corps des ingénieurs de recherche des filières ITRF et ITA. Ces évolutions reposent sur le principe du maintien d'une grille indiciaire unique pour les corps homologues de catégorie A des deux filières.

#### **1- Le maintien d'une structure en 3 grades assortie d'une revalorisation indiciaire**

Les corps des ingénieurs de recherche comprennent aujourd'hui onze échelons en deuxième classe (IM 412 à 713), cinq échelons en première classe (IM 582 à 821) et quatre échelons à la hors classe (IM 658 à 963 – HEA3). La deuxième classe représente 52 % de l'effectif total des corps des deux filières, la première classe 36 % et la hors classe 12 %.

**Il est prévu, à structure constante, de revaloriser les 3 grades.** L'évolution des bornes indiciaires des 3 grades proposée est la suivante :

- 2<sup>ème</sup> classe : IM 435 à IM 735 ;
- 1<sup>ère</sup> classe : IM 608 à IM 830 ;
- Hors classe : IM 680 à 1067 - HEB, soit des perspectives indiciaires de 104 points au regard de l'indice sommital actuel.

Par ailleurs, des revalorisations indiciaires sont prévues au bénéfice des agents des corps à tous les échelons ne constituant pas des bornes.

Au-delà du transfert primes/points (4 points au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et 5 points au 1<sup>er</sup> janvier 2018), deux étapes de revalorisation sont programmées à date d'effet 1<sup>er</sup> janvier 2017 et 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Dans la mesure où la structure du corps n'est pas modifiée (hormis la création d'un échelon spécial au sommet de la hors classe) et les durées d'échelon actuelles conservées, aucune modalité de reclassement des agents n'est à prévoir.

**Durée des grades et cadences d'avancement :** une cadence unique d'avancement est mise en place et la durée globale de la carrière proposée est inchangée.

## **2- L'amélioration de l'accès à la 1<sup>ère</sup> classe et à la hors classe**

### **Accès à la 1ère classe**

Le taux de promotion pour l'accès à la 1ère classe du corps des ingénieurs de recherche de la filière ITRF sera porté à 20% au lieu de 13,5% actuellement.

### **Accès à la hors classe**

L'accès à la hors classe par la voie de l'examen professionnel pour les agents relevant de la 2ème classe et de la 1ère classe est maintenu.

En outre, il est créé une voie d'avancement au choix à la hors classe, qui sera réservée aux ingénieurs de recherche de 1ère classe ayant atteint l'échelon sommital du grade. Cet échelon concentre 14 % des effectifs des corps, soit plus de 1 000 agents, représentant 36 % des effectifs du grade pour la filière ITRF et 40 % pour la filière ITA.

Cette possibilité d'avancement au choix sera mise en œuvre dès 2017.

Le nombre de promotions annuelles pour l'accès à la hors classe sera augmenté de près d'un tiers (soit +30 pour la filière ITRF). La proportion de promotions à la hors classe susceptibles d'être prononcées après examen professionnel sera fixée à 70%.

Concernant les corps de la filière ITA, l'attention des EPST sera appelée sur le principe selon lequel un fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades au sein de son corps ou de la filière.

## **3- L'accès à l'échelon spécial contingenté en HEB au sommet de la hors classe**

Une perspective d'évolution est offerte aux agents ayant atteint le dernier échelon de la hors classe par la création d'un échelon spécial culminant à la HEB. La hors classe passerait donc de 4 à 5 échelons.

La revalorisation du corps à la HeB permet en outre d'élargir l'accès des ingénieurs de recherche aux emplois fonctionnels, en les intégrant notamment au vivier des emplois de sous-directeur, en particulier pour les sous-directions dites « techniques » (informatique, etc.).

Pour la filière ITRF, l'accès à cet échelon spécial sera ouvert aux ingénieurs de recherche hors classe, sur proposition du recteur, du président d'université, du directeur d'établissement ou de leur chef de service, après avis de la CAP selon les modalités suivantes :

- 80% des promotions sous condition d'occupation d'emploi fonctionnel ou de fonctions à haute responsabilité au cours des quatre années précédant l'établissement du tableau d'avancement ;
- 20% des promotions sous conditions d'ancienneté d'une durée de 3 ans dans le 4<sup>ème</sup> échelon de la hors classe.

Au sein des organismes de recherche, l'accès à cet échelon sera ouvert, sur proposition des directeurs d'unités de recherche et des chefs de service, après avis de la CAP, aux ingénieurs de recherche hors classe selon les modalités suivantes :

- 80% des promotions sous condition d'occupation, au cours des quatre années précédant l'établissement du tableau d'avancement, de fonctions à haute responsabilité dont la liste sera arrêtée par le directeur de l'établissement ;
- 20% des promotions sous conditions d'ancienneté, d'une durée de 3 ans dans le 4<sup>ème</sup> échelon de la hors classe.

Ces modalités d'accès permettent notamment de prendre en compte le parcours professionnel et la nature des responsabilités exercées.

Cet échelon spécial a vocation à accueillir 10% des effectifs des corps - soit, par exemple, 300 agents pour la filière ITRF- au terme de la montée en charge pluriannuelle suivante :

- 6 % des effectifs à l'horizon 2020 : 1,5 % en 2017, 3% en 2018, 4,5 % en 2019, 6 % en 2020 ;
- 8 % en 2022 : 7 % en 2021 et 8 % en 2022 ;
- 10 % à l'horizon 2026.

#### **4- Calendrier de mise en œuvre**

La réforme intervient dans le calendrier suivant :

- à date d'effet du 1<sup>er</sup> janvier 2017 : revalorisation indiciaire dans la grille actuelle, dont la première étape du transfert primes/points ;
- au 1<sup>er</sup> septembre 2017 : reclassement des agents dans la nouvelle grille, avec la création de l'échelon spécial de la hors classe ;
- au 1<sup>er</sup> janvier 2018 : seconde étape du transfert primes/points ;
- au 1<sup>er</sup> janvier 2019 : seconde étape de revalorisation indiciaire.