



**RÉNOVÉES, MIEUX RÉMUNÉRÉES**

**DE NOUVELLES CARRIÈRES POUR L'ENSEIGNEMENT**

**SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE**



MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION  
NATIONALE, DE  
L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR ET DE  
LA RECHERCHE





# RÉNOVÉES, MIEUX RÉMUNÉRÉES

## DES NOUVELLES CARRIÈRES POUR L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE

ÉDITO .....	1
<b>MODERNISATION ET REVALORISATION DE LA CARRIÈRE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, CHERCHEURS, INGÉNIEURS ET DES BIBLIOTHÈQUES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE.....</b>	<b>3</b>
<b>Une carrière simplifiée et revalorisée.....</b>	<b>6</b>
Un avancement régulier et transparent dans tous les corps .....	6
Déroulement d'une carrière complète sur au moins deux grades.....	6
De nouvelles perspectives de carrière .....	7
<b>Une carrière mieux rémunérée .....</b>	<b>8</b>
Garantir l'attractivité de l'entrée dans le métier .....	8
Mieux rémunérer les agents tout au long de leur carrière .....	8
Un impact favorable sur la retraite .....	8
<b>Des effets immédiats et programmés : calendrier de déploiement .....</b>	<b>9</b>
<b>PRINCIPALES MESURES PAR CORPS PRISES EN FAVEUR DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE .....</b>	<b>11</b>



## ÉDITO

L'enseignement supérieur et la recherche sont au cœur des priorités de l'action du Gouvernement depuis 2012.

Dans un monde en pleine mutation technologique, scientifique, économique, sociétale, environnementale, investir dans la connaissance et pour la jeunesse, c'est donner à notre pays les moyens de répondre aux défis du présent et de relever ceux de l'avenir. C'est préserver son rayonnement et son positionnement international. C'est faire le pari de la compétitivité, en anticipant dans nos formations les métiers de demain et en innovant dans les filières d'avenir. C'est renforcer sa cohésion sociale, en luttant contre les inégalités d'accès à la formation et en donnant la priorité à la réussite des étudiants.

La loi sur l'enseignement supérieur et la recherche du 22 juillet 2013 et les réformes engagées depuis cinq ans visent à permettre de relever le défi de la démocratisation de l'accès aux études supérieures en parvenant à diplômer 60 % d'une génération. Elles dessinent un nouveau paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche, qui encourage les rapprochements entre établissements sur un même site et concilie leur ancrage territorial et leur rayonnement international. Elles contribuent au renforcement de la qualité de notre recherche en articulant l'ambition pour la recherche fondamentale et la réponse aux grands défis sociétaux.

Ces réformes ambitieuses se sont accompagnées de moyens nouveaux. Entre 2012 et 2017, les moyens alloués par l'État à l'enseignement supérieur et à la recherche auront augmenté de +1,4 Md € (soit + 6,25 %), dont 850 M€ pour la seule année 2017.

Cette modernisation, accompagnée de moyens nouveaux, a exigé un engagement renouvelé de ses personnels : enseignants-chercheurs, chercheurs, ingénieurs, personnels administratifs, techniques, de bibliothèques. Qu'ils en soient chaleureusement remerciés. L'enseignement supérieur et la recherche ne peuvent se réformer sans l'implication, à tous les niveaux, de ceux qui les font vivre au quotidien.

Le rôle des personnels des universités, des établissements d'enseignement supérieur et des organismes de recherche est essentiel pour atteindre les objectifs ambitieux fixés par la Nation. La confiance placée en eux doit être réaffirmée, et leur engagement dans la formation de la jeunesse et la qualité de la recherche mieux reconnu.

C'est le sens des actions conduites depuis cinq ans. 5 000 postes ont ainsi été créés au cours du quinquennat dans le supérieur, conformément à l'engagement du Président de la République, et la priorité a été donnée au maintien de l'emploi scientifique des organismes de recherche. La situation indemnitaire des personnels administratifs, techniques et des bibliothèques de catégorie B et C affectés dans les établissements d'enseignement supérieur et les CROUS a également été améliorée.

Un plan d'actions de simplification a enfin permis d'améliorer les démarches de la vie professionnelle quotidienne des acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Suite à la signature d'un protocole social en février 2014 identifiant les principales attentes des personnels, un agenda social, dont les conclusions ont été présentées le 6 juillet 2016, a proposé des perspectives concrètes d'amélioration des conditions de travail aux 275 000 femmes et hommes qui font vivre l'enseignement supérieur et la recherche au quotidien. Cette démarche inédite de dialogue social conduite au niveau national a concerné l'ensemble des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.

La rénovation des carrières qui est présentée aujourd'hui constitue donc la dernière étape de la modernisation de l'enseignement supérieur et de la recherche de ce quinquennat. Elle s'inscrit dans le cadre du protocole Parcours professionnels, carrières, rémunérations (PPCR) dans la fonction publique, dont le Gouvernement a décidé la mise en œuvre en septembre 2015.

Il s'agit d'une rénovation des carrières d'une ampleur inédite : c'est la première fois qu'une modernisation des carrières concerne l'ensemble des acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche. Pour les personnels de catégorie A des filières enseignement et recherche, recherche, d'ingénieurs et des bibliothèques, dont la responsabilité de la transposition a été confiée à notre ministère, ce sont 105 000 personnels engagés au service de l'enseignement supérieur et de la recherche qui sont concernés.

Elle revalorise les rémunérations de ces agents, de leur recrutement jusqu'à la fin de leur carrière, améliore le déroulement de leur carrière, généralise au sein de celle-ci l'avancement régulier et transparent et leur offre des perspectives nouvelles. Au-delà des mesures de revalorisation prévues à date d'effet du 1<sup>er</sup> janvier 2017 et programmées jusqu'en 2020, cette rénovation s'inscrit ainsi dans la durée.

Elle constitue donc un pas important en faveur de l'attractivité des métiers et une plus grande reconnaissance de l'engagement des personnels.

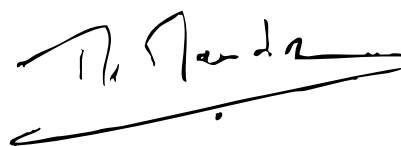
À l'heure où notre pays se tourne toujours plus vers ses universités, et face aux nombreux défis que notre enseignement supérieur et notre recherche doivent relever, cette rénovation d'ampleur des carrières permet de rappeler à quel point l'engagement de ces personnels est précieux pour notre avenir.

**Najat Vallaud-Belkacem**

Ministre de l'Éducation nationale,  
de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

**Thierry Mandon**

Secrétaire d'État chargé de l'Enseignement  
supérieur et de la Recherche



# MODERNISATION ET REVALORISATION DE LA CARRIÈRE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, CHERCHEURS, INGÉNIEURS ET DES BIBLIOTHÈQUES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

Le 12 janvier 2017, Najat Vallaud-Belkacem, ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et Thierry Mandon, secrétaire d'État chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, réunissent l'ensemble des organisations syndicales représentatives pour présenter la modernisation et la revalorisation de la carrière des personnels enseignants-chercheurs, chercheurs, ingénieurs et des bibliothèques de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Cette rénovation des carrières s'inscrit dans le cadre du *protocole Parcours professionnels, carrières, rémunérations* (PPCR) dans la fonction publique, dont le Gouvernement a décidé la mise en œuvre en septembre 2015.

Si la modernisation et la revalorisation des carrières sont indissociables de la nouvelle ambition pour l'enseignement supérieur et la recherche et de ses enjeux, elles répondent par ailleurs à une forte attente des personnels. Elles répondent également aux enjeux d'attractivité de métiers auxquels les établissements sont confrontés dans un contexte de compétition internationale dans les domaines de l'enseignement supérieur et la recherche.

Les mesures au bénéfice des personnels enseignants-chercheurs, chercheurs, ingénieurs et des bibliothèques de l'enseignement supérieur et de la recherche se traduisent en termes d'amélioration de la rémunération et du déroulement de la carrière.

Des mesures de revalorisation des enseignants-chercheurs sont intervenues au cours des 25 dernières années : revalorisation de la fin de leur carrière avec la création d'une hors classe en 1989 sous le Gouvernement de Michel Rocard, restructuration des débuts de carrière avec la création d'une classe normale en 2001 sous le Gouvernement de Lionel Jospin ou revalorisation des seuls débuts de carrière en 2009.

Aucune de ces mesures n'a cependant concerné l'intégralité de la carrière des enseignants-chercheurs. En outre, aucun plan global de rénovation des carrières n'a bénéficié aux autres personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche – chercheurs, ingénieurs et personnels des bibliothèques.

Au-delà des mesures de revalorisation prévues à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2017 et programmées jusqu'en 2020, le Gouvernement fait le choix d'inscrire ses efforts en faveur des carrières de l'enseignement supérieur et de la recherche dans la durée. Au total, plus de 105 000 personnels enseignants-chercheurs, chercheurs, ingénieurs et des bibliothèques, engagés au service de l'enseignement supérieur et de la recherche, sont concernés.

Ce plan de rénovation des carrières complète les mesures d'ores et déjà adoptées sous l'égide du ministère de la Fonction publique pour les corps de catégories C et B des deux filières de recherche et formation et des établissements publics scientifiques et technologiques (adjoints techniques et techniciens) et de la filière des bibliothèques (magasiniers et bibliothécaires assistants spécialisés), qui concernent 49 200 agents.

## LES FILIÈRES ET CORPS CONCERNÉS SONT :

### ◀ Enseignants-chercheurs

#### Maîtres de conférences et assimilés :

- Maîtres de conférences (de statut universitaire).
- Maîtres de conférences des disciplines de santé : maître de conférences des universités-praticien hospitalier, maître de conférences des universités-praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques, maître de conférences des universités-praticien hospitalier des centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaire, maître de conférences des universités de médecine générale.
- Corps assimilés : astronome adjoint, physicien adjoint, maître de conférences de l'École des hautes études en sciences sociales, maître de conférences de l'École pratique des hautes études, de l'École nationale des chartes et de l'École française d'Extrême-Orient, maître de conférences du Muséum national d'histoire naturelle.

*Les grilles des corps en voie d'extinction des professeurs de l'École nationale supérieure d'arts et métiers et des assistants de l'enseignement supérieur évoluent selon des modalités analogues à celles retenues pour les corps enseignants, compte tenu par ailleurs de leur spécificité.*

## ◀ Chercheurs

### Chargés de recherche

---

Certaines des mesures prises en faveur des corps d'enseignants-chercheurs et de chercheurs précités impliquent par ailleurs des mesures de mise en cohérence pour les corps des professeurs des universités, des professeurs des universités des disciplines de santé et des directeurs de recherche. Ils bénéficient en outre d'une augmentation indiciaire au titre de la mesure de transfert primes/points à l'instar des autres corps de catégorie « A + » de la fonction publique.

---

## ◀ Ingénieurs (ITA-ITRF)

Assistants ingénieurs, ingénieurs d'études, ingénieurs de recherche des deux filières de recherche et formation et des établissements publics scientifiques et technologiques

## ◀ Personnels des bibliothèques

### Bibliothécaires et conservateurs des bibliothèques

---

Les conservateurs généraux des bibliothèques bénéficient d'une augmentation indiciaire au titre de la mesure de transfert primes/points à l'instar des autres corps de catégorie « A + » de la fonction publique.

---

### POUR MÉMOIRE

Chaque personnel enseignant-chercheur, chercheur, ingénieur et des bibliothèques de l'enseignement supérieur et de la recherche appartient à un corps.

La carrière dans un corps comporte généralement plusieurs grades.

Chaque grade comporte des échelons, à chacun desquels sont associés :

- un indice majoré. Celui-ci permet de calculer la rémunération de base, le traitement de base, le « traitement brut », selon la formule suivante : traitement brut annuel = indice majoré X valeur du point d'indice (55,897 € en janvier 2017 et 56,232 € à partir de février 2017) ;
- une durée pendant laquelle l'agent perçoit le même traitement brut.



## UNE CARRIÈRE SIMPLIFIÉE ET REVALORISÉE

### ◀ Un avancement régulier et transparent dans tous les corps

La carrière est rendue plus lisible et transparente.

Aux rythmes d'avancement d'échelon différenciés, qui existaient dans certains corps, la carrière rénovée substitue une cadence unique de déroulement.

Les durées d'échelon deviennent désormais fixes et connues pour tous.

Les corps concernés sont ceux des assistants ingénieurs, des ingénieurs d'études, des ingénieurs de recherche et des bibliothécaires.

### ◀ Déroulement d'une carrière complète sur au moins deux grades

Les personnels recrutés dans un corps doivent pouvoir dérouler une carrière sur au moins deux grades, au sein de leur corps ou au sein de leur filière, afin d'améliorer leurs perspectives de promotion.

À cet effet il est prévu différentes mesures d'adaptations des carrières selon les corps :

- Amélioration dès 2017 des taux de promotion de grade dans des corps caractérisés par des freins de déroulement de carrière (ingénieurs de recherche).
- Restructuration en 2017 des grades existants de certains corps afin de fluidifier la carrière (ingénieurs d'études et chargés de recherche).
- Dynamisation de la carrière au sein des filières des ingénieurs et techniciens. Les deux filières des ingénieurs et techniciens des établissements d'enseignement supérieur et des établissements publics scientifiques et technologiques regroupant un grand nombre de branches d'activités professionnelles nécessitent une attention spécifique pour fluidifier les carrières. Des mesures, temporaires ou pérennes, permettront d'améliorer les flux d'entrées par liste d'aptitude et concours interne des techniciens dans le corps des assistants ingénieurs, des assistants ingénieurs dans le corps de des ingénieurs d'études et des ingénieurs d'études dans le corps des ingénieurs de recherche.

## ◀ De nouvelles perspectives de carrière

**La création d'un grade d'avancement « hors classe » à partir de septembre 2017, dans les corps de chargés de recherche et de bibliothécaires** ouvre de nouvelles perspectives de carrière.

Pour les bibliothécaires, celui-ci sera accessible par deux voies : l'examen professionnel et le choix, comme pour les corps de catégorie A type, tels les attachés d'administration.

Les chargés de recherche bénéficieront d'une hors classe culminant hors échelle A. Ceux promus dans ce grade accéderont à cette rémunération hors échelle de façon linéaire comme les maîtres de conférences.

**La création d'un échelon spécial ou exceptionnel hors échelle B en sommet de carrière à partir de septembre 2017 pour le corps des ingénieurs de recherche et celui des maîtres de conférences et assimilés** constitue de nouvelles perspectives de carrière.

À l'issue d'une montée en charge pluriannuelle, ces échelons accueilleront 10 % des effectifs de chacun de ces corps.

Pour les maîtres de conférences, les conditions d'accès à l'échelon exceptionnel prendront en compte de manière prioritaire les enseignants-chercheurs particulièrement investis dans leurs missions d'enseignement.

Pour les ingénieurs de recherche, l'échelon spécial sera prioritairement accessible (à hauteur de 80 % des promotions) à ceux, hors classe, ayant occupé des emplois fonctionnels ou des fonctions à haute responsabilité. Il sera également accessible (à hauteur de 20 % des promotions) aux autres ingénieurs de recherche hors classe sous conditions d'ancienneté pour tenir compte de parcours remarquable.

**La création d'un nouvel échelon sommital dans le grade de recrutement interviendra dès 2017 pour le corps des assistants ingénieurs et des ingénieurs d'études.**

**La création d'un échelon sommital supplémentaire dans le grade d'avancement interviendra en 2020 pour les corps d'ingénieurs d'études et de bibliothécaires par similitude avec le corps des attachés d'administration.**

## UNE CARRIÈRE MIEUX RÉMUNÉRÉE

### ◀ Garantir l'attractivité de l'entrée dans le métier

Les stagiaires entreront dans la carrière avec un salaire progressivement revalorisé dans les corps qui n'avaient pas connu de récentes évolutions : assistants ingénieurs, ingénieurs d'études, ingénieurs de recherche, bibliothécaires, conservateurs des bibliothèques et chargés de recherche.

### ◀ Mieux rémunérer les agents tout au long de leur carrière

Tous les échelons de tous les corps sont revalorisés progressivement à effet du 1<sup>er</sup> janvier et jusqu'en 2019.

Ce choix, accompagné de l'amélioration des perspectives, permet de redonner de la cohérence en termes d'évolutions salariales à l'ensemble des carrières.

### ◀ Un impact favorable sur la retraite

Les mesures de rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire (par transformation d'une partie des primes en 9 points d'indice : 4 points au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et 5 points au 1<sup>er</sup> janvier 2018) permettront aux personnels enseignants-chercheurs, chercheurs, ingénieurs et des bibliothécaires de l'enseignement supérieur et de la recherche, de bénéficier d'une pension de retraite plus favorable à l'issue de leur carrière.

## DES EFFETS IMMÉDIATS ET PROGRAMMÉS : CALENDRIER DE DÉPLOIEMENT

- **Une première étape de revalorisation de la rémunération de base interviendra à date d'effet du 1<sup>er</sup> janvier 2017**

Cette revalorisation s'ajoute à la 2<sup>e</sup> étape d'augmentation du point d'indice décidée par le Gouvernement de +0,6 % en février 2017, après celle de +0,6 % en juillet 2016.

**À SAVOIR** : Les revalorisations prévues au 1<sup>er</sup> janvier 2017 seront effectives en paie à une date ultérieure, mais avec un rattrapage au 1<sup>er</sup> janvier.

- **Au 1<sup>er</sup> septembre 2017, les carrières rénovées entrent en vigueur**

À cette occasion, les personnels actuellement en poste sont reclassés : assistants ingénieurs, ingénieurs d'études, bibliothécaires et chargés de recherche.

Par ailleurs, les premières mesures de promotions dans les nouveaux grades ou échelons spéciaux ou exceptionnels créés seront décidées avec effet rétroactif au titre de 2017.

- **Une seconde étape de revalorisation de la rémunération de base intervient au 1<sup>er</sup> janvier 2019**

- **En 2020, le dernier échelon du grade d'avancement est créé pour les ingénieurs d'études et les bibliothécaires**

**À SAVOIR** : En 2017 et 2018, les personnels enseignants-chercheurs, chercheurs, ingénieurs et des bibliothèques de l'enseignement supérieur et de la recherche bénéficieront, comme tous les fonctionnaires, d'une augmentation indiciaire au titre du rééquilibrage progressif au profit de leur rémunération de base. Celui-ci est opéré par transformation d'une partie de leurs primes en rémunération de base (+9 points).

---

Au total, la modernisation et la revalorisation des carrières représentent un effort budgétaire de 130 M € d'ici 2020, provisionnés dans le cadre du protocole *Parcours professionnels, carrières et rémunérations* (PPCR) de la fonction publique. En 2017, les crédits dédiés s'élèveront à 52 M €.

Des textes réglementaires permettront la mise en œuvre effective de l'ensemble des mesures à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Ceux-ci seront très rapidement soumis à la concertation des organisations syndicales représentatives. Le décret portant revalorisation des grilles au 1<sup>er</sup> janvier 2017 sera examiné lors du comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR) du 24 janvier. Le décret statutaire rénovant l'ensemble des carrières sera présenté dans les semaines qui suivent.

---

# PRINCIPALES MESURES PAR CORPS PRISES EN FAVEUR DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

FILIÈRE DES INGÉNIEURS (ITA-ITRF)

## CORPS

## PRINCIPALES MESURES PRISES

### ASSISTANTS INGÉNIEURS (ASI)



#### ➔ Revalorisation indiciaire

- **Revalorisation du début de carrière : une évolution de rémunération plus dynamique dans les premiers échelons du grade**

Fusion des deux premiers échelons (2 ans et demi au total) en un seul échelon revalorisé d'une durée d'1 an et demi. À terme, en 2019, cela représente une augmentation de la rémunération brute de base de 1 640 € sur la première année et demie de carrière.

- **Revalorisation indiciaire au bénéfice de tous les agents par le relèvement de tous les échelons** entre 2017 et 2019, au-delà du transfert primes/points.

- ➔ **Avancement régulier et transparent** : instauration d'une cadence unique d'avancement pour tous.

#### ➔ Nouvelles perspectives de carrière

- Création d'un nouvel échelon terminal offrant une perspective d'évolution aux ASI ayant atteint l'échelon sommital actuel.
- Augmentation des flux de promotions par liste d'aptitude vers les corps d'ingénieurs d'études : + 30 % pour la filière ITRF.



- ➔ **Renforcement des débouchés des techniciens dans le corps des ASI** en 2018, 2019 et 2020. Cette mesure facilite le passage dans le corps supérieur et permet de proposer, pendant 3 ans, plus de 150 possibilités annuelles en moyenne dans la filière ITRF.

## CORPS

## PRINCIPALES MESURES PRISES

INGÉNIEURS  
D'ÉTUDES (IGE)

## ➔ Restructuration de la carrière

- **Dynamisation de la carrière par restructuration en deux grades :** fusion des deux grades actuels d'avancement en un seul grade d'avancement.

- **Avancement régulier et transparent :** instauration d'une cadence unique d'avancement pour tous.

La structure de carrière du corps devient ainsi similaire à celle des autres corps A type tels les attachés d'administration.

## ➔ Revalorisation indiciaire

## • Revalorisation des débuts de carrière

Les deux premiers échelons du grade de recrutement sont revalorisés. À terme, en 2019, au cours des deux premières années et demie de leur carrière, cela représente une augmentation de la rémunération brute de base de 2 370 €.

- **Revalorisation au bénéfice de tous les agents :** relèvement de tous les échelons entre 2017 et 2019, au-delà du transfert primes/points.

## ➔ Nouvelles perspectives de carrière

Dès 2017, création d'un nouvel échelon sommital dans le grade de recrutement. À terme, en 2019, cela représentera un gain annuel de 2 850 € bruts.

Création en 2020 d'un nouvel échelon sommital hors classe à l'indice majoré 821. Cela représentera une perspective de rémunération annuelle brute supplémentaire comprise entre 2 000 € et 8 150 € pour les agents actuellement classés au sommet de la hors-classe ou de la première classe.

## ➔ Fluidification du passage vers le corps des ingénieurs de recherche

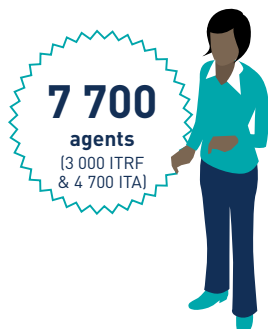
Augmentation du nombre de recrutements d'ingénieurs d'études dans le corps des ingénieurs de recherche par la voie de la liste d'aptitude.



## CORPS

## PRINCIPALES MESURES PRISES

## INGÉNIEURS DE RECHERCHE (IGR)



➔ **Revalorisation indiciaire**

Au-delà du transfert primes/points, revalorisation indiciaire pour tous les agents à tous les échelons du corps ne constituant pas des bornes, entre 2017 et 2019.

➔ **Avancement régulier et transparent** : instauration d'une cadence unique d'avancement pour tous.

➔ **Fluidification des carrières : amélioration de l'accès à la 1<sup>re</sup> classe et à la hors classe**

- Augmentation des promotions à la 1<sup>re</sup> classe du corps des IGR de la filière ITRF grâce à un taux de promotion porté à 20 % (contre 13,5 % aujourd'hui).
- Augmentation d'un tiers des promotions à la hors classe compte tenu de la création d'une voie d'avancement au choix dans ce grade, qui permettra d'offrir des perspectives à un vivier de plus de 1 000 agents pour les deux filières ITRF et ITA. La proportion de promotions à la hors classe prononcées après examen professionnel sera fixée à 70 %.

➔ **Nouvelles perspectives de carrière : création dès 2017 d'un échelon spécial hors échelle B contingenté au sommet de la hors classe**

Cela offre une nouvelle perspective de carrière à 10 % des effectifs du corps au terme d'une montée en charge pluriannuelle sur 10 ans, soit à terme par exemple un effectif de 300 renouvelé au fur et à mesure des départs en retraite pour la filière ITRF.

L'échelon spécial sera prioritairement accessible (à hauteur de 80% de promotions) à ceux ayant occupé des emplois fonctionnels ou des fonctions à haute responsabilité. Il sera également accessible aux autres ingénieurs de recherche hors classe sous conditions d'ancienneté et pour tenir compte de parcours remarquables (à hauteur de 20 % des promotions). À terme, en 2019, cela représente une perspective de rémunération brute supplémentaire de 5 800 € par an.

La revalorisation du corps à la hors échelle B permet par ailleurs d'élargir l'accès des ingénieurs de recherche aux emplois fonctionnels, notamment de sous-directeurs.





## CORPS

## PRINCIPALES MESURES PRISES

## BIBLIOTHÉCAIRES



Corps à vocation interministérielle relevant du MESR.

Un cinquième des bibliothécaires exerce dans d'autres administrations ou collectivités que le MENESR (essentiellement relevant du ministère de la Culture et de la Communication).

➔ **Revalorisation, notamment en début de carrière**

Au-delà du transfert primes/points, revalorisation indiciaire pour tous les agents à tous les échelons du corps entre 2017 et 2019, avec une augmentation significative de la rémunération indiciaire en début et milieu de carrière. À partir de 2019, cela représente par exemple un gain de rémunération de 6 300 € bruts sur les 5 premières années de la carrière.

➔ **Avancement régulier et transparent** : instauration d'une cadence unique d'avancement pour tous.

➔ **Nouvelles perspectives de carrière : création d'une hors classe culminant à l'indice majoré 821**, accessible par deux voies : sur examen professionnel à partir du 5<sup>e</sup> échelon ou au choix à partir du 8<sup>e</sup> échelon de la classe normale.

À terme, à partir de 2019, cela représente une perspective de rémunération brute supplémentaire en fin de carrière de 9 000 € par an.

La restructuration de la carrière des bibliothécaires rend celle-ci similaire à celle des deux premiers grades des corps A type, tels les attachés d'administration, y compris s'agissant de leur durée.

## CORPS

## PRINCIPALES MESURES PRISES

## CONSERVATEURS DES BIBLIOTHÈQUES



Corps à vocation interministérielle relevant du MESR.

Un tiers des agents exerce dans d'autres administrations ou collectivités que le MENESR (essentiellement relevant du ministère de la Culture et de la Communication).

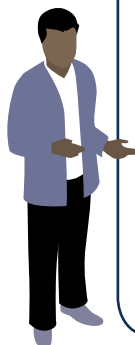
➔ **Revalorisation des deux grades**

Au-delà du transfert primes/points, revalorisation indiciaire pour tous les agents à tous les échelons du corps ne constituant pas des bornes, entre 2017 et 2019.

➔ **Amélioration de la rémunération des élèves conservateurs stagiaires** lors de la période de stage à l'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (ENSSIB) : fusion des deux échelons de stage actuels.

## POUR INFORMATION

➔ Les conservateurs généraux des bibliothèques bénéficient d'une augmentation indiciaire au titre de la mesure de transfert primes/points, à l'instar des autres corps de catégorie A + de la fonction publique.



## CORPS

## PRINCIPALES MESURES PRISES

MAÎTRES DE  
CONFÉRENCES (MCF)  
ET ASSIMILÉS

## ➔ Revalorisation indiciaire

Au-delà du transfert primes/points, revalorisation indiciaire pour tous les agents à tous les échelons du corps ne constituant pas des bornes, entre 2017 et 2019.

## ➔ Nouvelles perspectives de carrière : création dès 2017 d'un échelon exceptionnel en hors échelle B contingenté au sommet de la hors classe

Cela offre une nouvelle perspective de carrière à 10 % des effectifs du corps au terme d'une montée en charge pluriannuelle sur 7 ans, soit à terme un effectif de 3 400 renouvelé au fur et à mesure des départs en retraite.

À terme, en 2019, cela représente une perspective de rémunération annuelle brute supplémentaire de 5 800 € par an.

Les conditions d'accès à cet échelon exceptionnel prendront en compte de manière prioritaire les enseignants-chercheurs particulièrement investis dans leur mission d'enseignement. Le CNU et les établissements proposeront chacun la moitié des promotions.

## À noter :

**Autres personnels concernés par la réforme :** les enseignants-chercheurs assimilés (maîtres de conférences de l'École des hautes études en sciences sociales, du Muséum national d'histoire naturelle, de l'École pratique des hautes études, de l'École nationale des chartes, de l'École française d'Extrême-Orient, astronomes adjoints et physiciens adjoints).



## Pour information

## Professeurs des universités : 15 200 agents

➔ En conséquence de l'accès du corps des maîtres de conférences à la hors échelle B par le biais de la création d'un échelon exceptionnel, l'échelonnement indiciaire du premier grade des professeurs des universités (2<sup>e</sup> classe) qui culmine actuellement en hors échelle A sera rehaussé à la hors échelle B par l'ajout d'un 7<sup>e</sup> échelon.

➔ Les professeurs des universités bénéficient d'une augmentation indiciaire au titre de la mesure de transfert primes/points, à l'instar des autres corps de catégorie A + de la fonction publique.

## CORPS

## PRINCIPALES MESURES PRISES

**MAÎTRES DE CONFÉRENCES  
DES UNIVERSITÉS-  
PRATICIENS HOSPITALIERS  
(MCU-PH)  
&  
MAÎTRES DE CONFÉRENCES  
DES UNIVERSITÉS  
DE MÉDECINE GÉNÉRALE**



➔ **Revalorisation indiciaire**

Revalorisation indiciaire pour tous les agents à tous les échelons du corps, entre 2017 et 2019. Elle tient compte du fait que la revalorisation indiciaire liée au transfert primes/points ne s'accompagnera pas pour ces personnels d'un abattement de la rémunération indemnitaire.

➔ **Nouvelles perspectives de carrière : création dès 2017 d'un échelon exceptionnel hors échelle B contingenté au sommet de la hors classe**

Cela offre une nouvelle perspective de carrière à 10 % des effectifs de chacun des corps de MCU-PH et de MCU de médecine générale au terme d'une montée en charge pluriannuelle sur 7 ans, soit à terme un effectif total de 200 renouvelé au fur et à mesure des départs en retraite.

À terme, en 2019, cela représente une perspective de rémunération brute supplémentaire de 5 800 € par an.

**À noter :**

**Constitution d'un corps unique** pour les maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers (MCU-PH), à partir de leurs trois corps actuels.

## Pour information

**Professeurs des universités des disciplines de santé : 4 500 agents**

➔ En conséquence de l'accès des corps des MCU-PH et MCU de médecine générale à la hors-échelle B par le biais de la création d'un échelon exceptionnel, l'échelonnement indiciaire du premier grade des professeurs des universités des disciplines de santé (2<sup>e</sup> classe) qui culmine actuellement en hors échelle A sera rehaussé à la hors échelle B par l'ajout d'un 7<sup>e</sup> échelon.

➔ Les professeurs des universités des disciplines de santé bénéficient d'une augmentation indiciaire au titre de la mesure de transfert primes/points, à l'instar des autres corps de catégorie A + de la fonction publique.



## CORPS

## PRINCIPALES MESURES PRISES

## CHARGÉS DE RECHERCHE (CR)



**9 800**  
agents

➔ **Dynamisation de la carrière : fusion des 2<sup>e</sup> et 1<sup>re</sup> classes**

- Les deux grades actuels sont fusionnés en un nouveau grade de chargé de recherche de classe normale, de manière à dynamiser la carrière.
- La durée de ce grade est alignée sur la durée du grade de maître de conférences de classe normale.

➔ **Revalorisation indiciaire de tous les échelons**

Au-delà du transfert primes/points, revalorisation indiciaire pour tous les agents à tous les échelons du corps ne constituant pas des bornes, entre 2017 et 2019.

➔ **Nouvelles perspectives de carrière : création d'un nouveau grade d'avancement hors classe culminant hors échelle A.**

Les chargés de recherche promus dans ce grade accéderont à cette rémunération hors échelle de façon linéaire comme les maîtres de conférences.

À terme, à partir de 2019, cela représente une perspective de rémunération brute supplémentaire de 8 400 € par an.

- ➔ **Attractivité** : maintien du concours d'accès direct au grade d'avancement, dans la limite d'une proportion maximale de 15 % des recrutements dans le corps.



## Pour information

### Directeurs de recherche : 7 000 agents

- ➔ Parallèlement à l'accès des professeurs des universités de 2<sup>e</sup> classe à la hors échelle B, l'échelonnement indiciaire des directeurs de recherche de 2<sup>e</sup> classe est également modifié avec l'ajout d'un 7<sup>e</sup> échelon en hors échelle B.
- ➔ Les directeurs de recherche bénéficient d'une augmentation indiciaire au titre de la mesure de transfert primes/points, à l'instar des autres corps de catégorie A + de la fonction publique.





## Un gain salarial immédiat et programmé

### Calendrier de mise en œuvre

**1<sup>er</sup> JANVIER 2017\*** revalorisation indiciaire  
dont 4 points au titre d'une première étape  
de transfert primes/points.

**1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 2017** restructuration de la  
carrière et reclassement dans la nouvelle grille  
pour les corps concernés.

**1<sup>er</sup> JANVIER 2018** seconde étape du transfert  
primes/points (5 points).

**1<sup>er</sup> JANVIER 2019** seconde étape  
de la revalorisation indiciaire.

\* Les revalorisations prévues à cette date seront effectives en paie à une date ultérieure,  
avec un rattrapage au 1<sup>er</sup> janvier 2017.



## Comparaison des carrières actuelles et renouvelées

FILIÈRE DES INGÉNIEURS (ITA-ITRF)

Comparaison des carrières actuelle et renouvelée des **assistants ingénieurs**

indice majoré

CARRIÈRE ACTUELLE

CARRIÈRE RÉNOVÉE

990

950

910

870

830

790

750

710

670

630

590

550

510

470

430

390

350

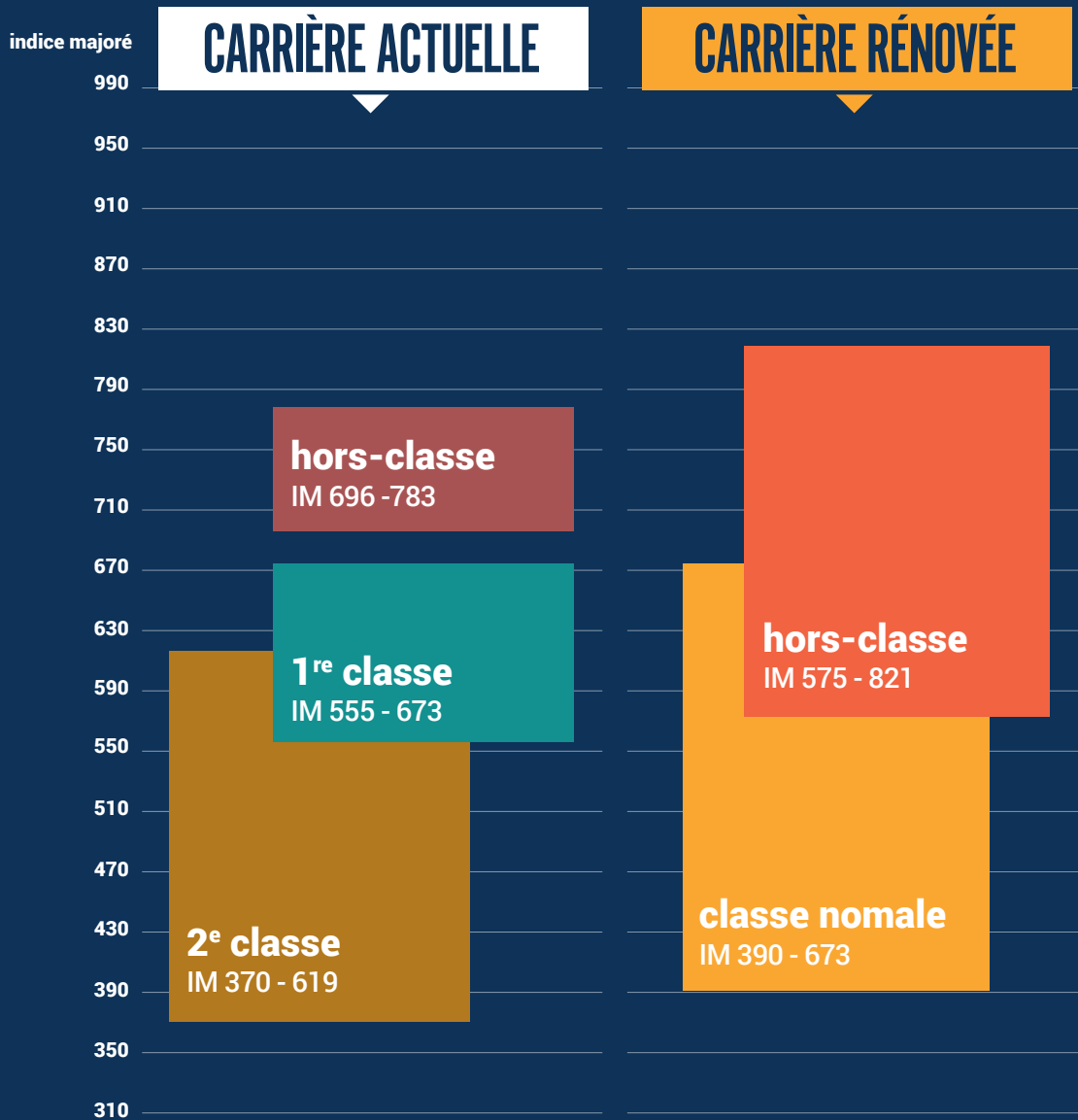
310

IM 339 - 604

IM 368 - 627

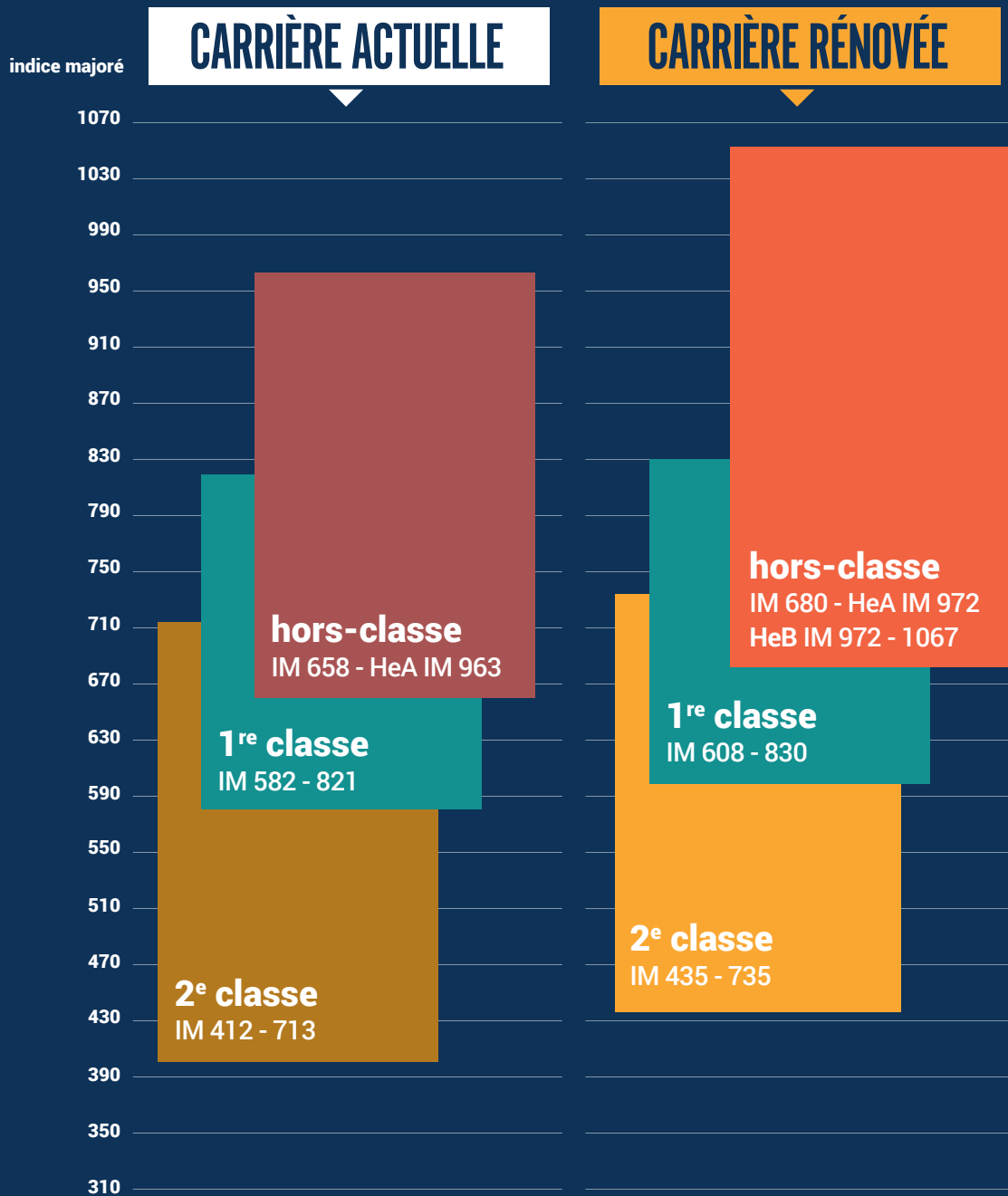
FILIÈRE DES INGÉNIEURS (ITA-ITRF)

Comparaison des carrières actuelle et rénovée des **ingénieurs d'études**



FILIÈRE DES INGÉNIEURS (ITA-ITRF)

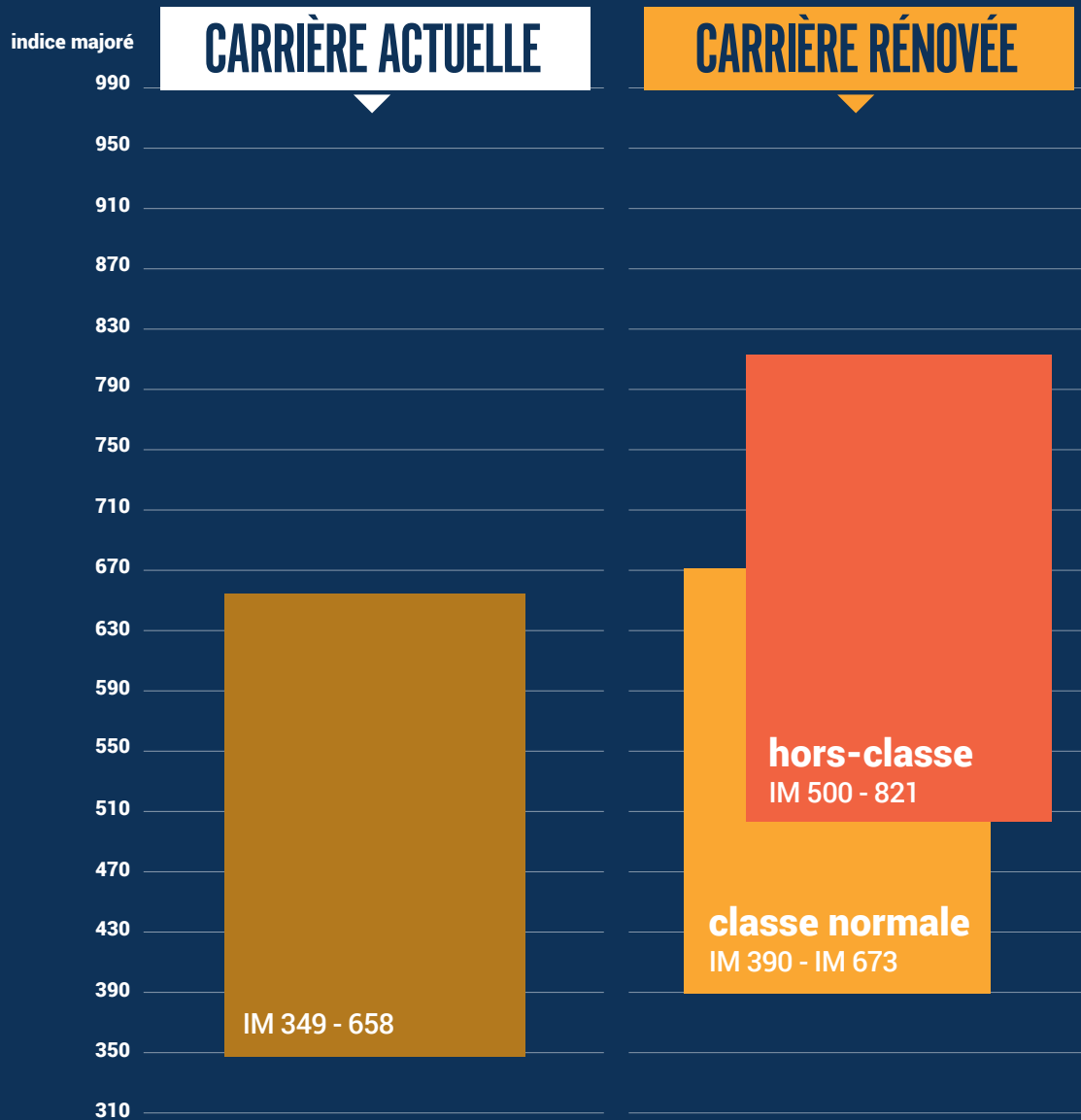
Comparaison des carrières actuelle et renouvelée des **ingénieurs de recherche**





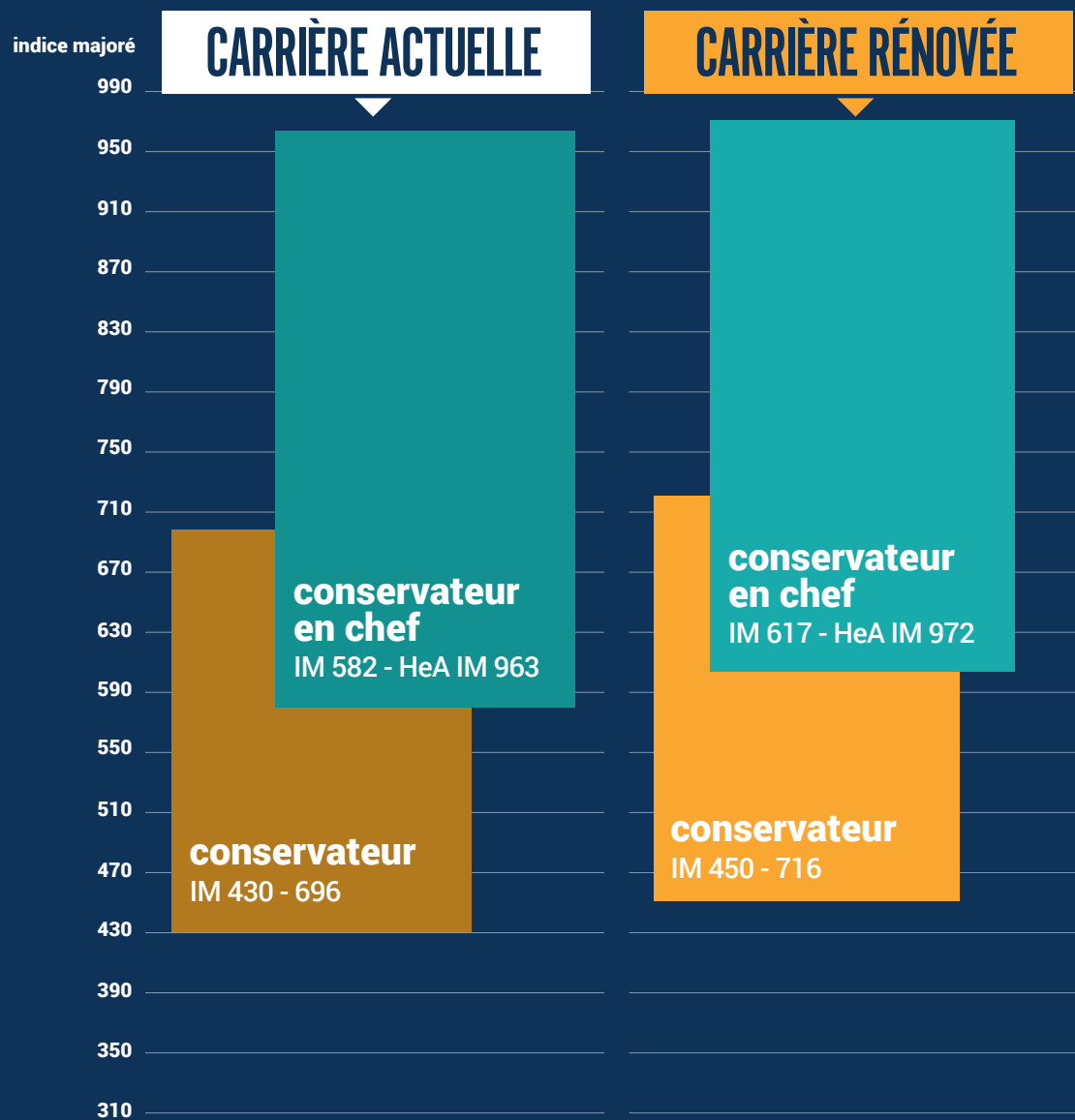
## FILIÈRE DES BIBLIOTHÈQUES

Comparaison des carrières actuelle et renouvelée des **bibliothécaires**



## FILIÈRE DES BIBLIOTHÈQUES

Comparaison des carrières actuelle et renouvelée des **conservateurs des bibliothèques**



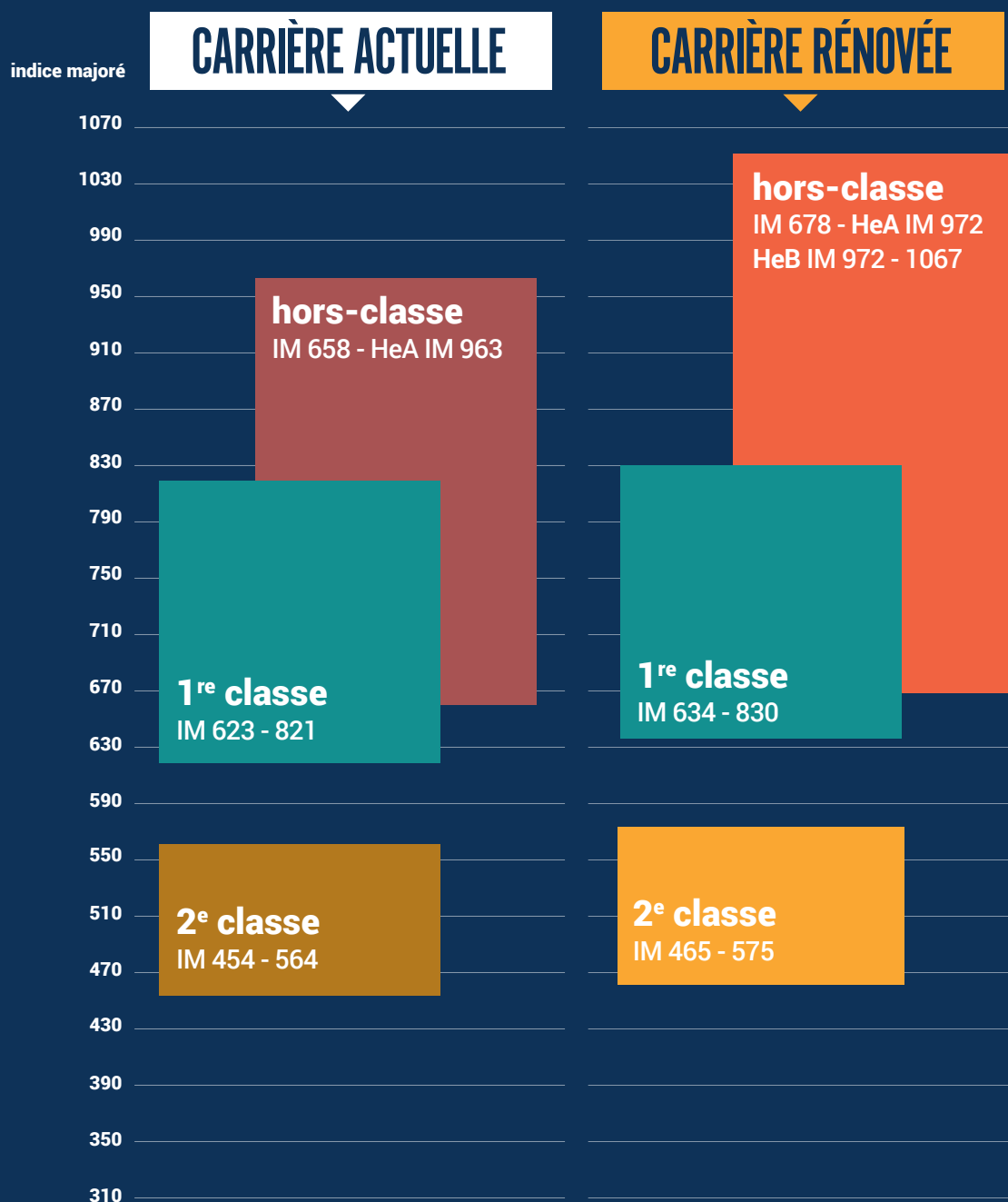
FILIÈRE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Comparaison des carrières actuelle et renouvelée des **maîtres de conférences et assimilés**



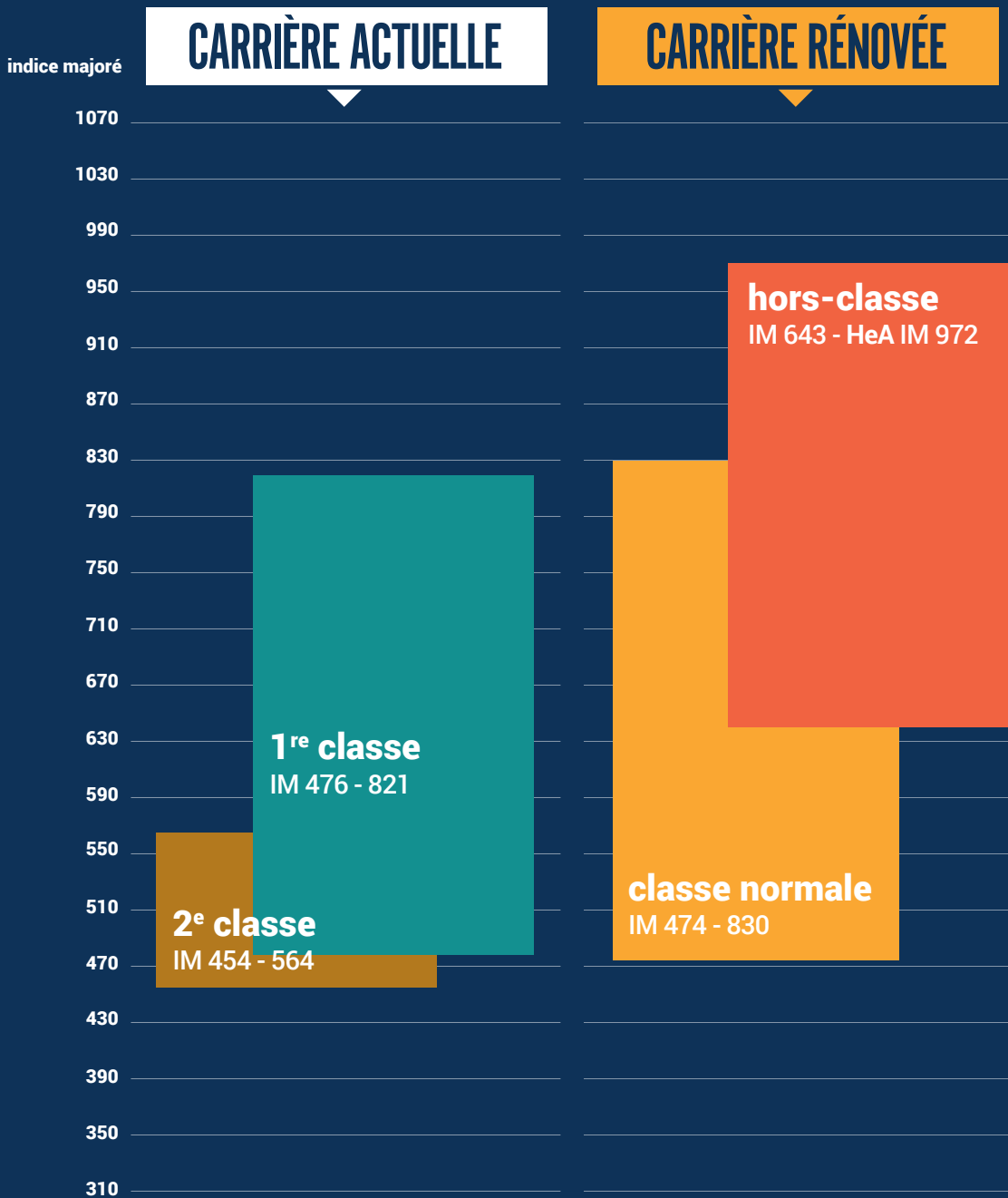
FILIÈRE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Comparaison des carrières actuelle et renouvelée des **maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers et maîtres de conférences des universités de médecine générale**



FILIÈRE DES CHERCHEURS

Comparaison des carrières actuelle et renouvelée des **chargés de recherche**





## Un effet favorable pour la retraite

- ✔ Les mesures de transformation d'une partie des primes en points d'indice seront favorables pour la retraite.

### MÉMO

Les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche : enseignants-chercheurs, chercheurs, ingénieurs (ITA-ITRF) ou personnels des bibliothèques, appartiennent tous à un corps.

**Leur carrière comporte généralement plusieurs grades.**

**Chaque grade comporte des échelons** à chacun desquels sont associés :

- un indice majoré. Celui-ci permet de calculer le traitement brut :  
traitement brut annuel = indice majoré x valeur du point d'indice  
(55,897 € actuellement et 56,232 € en février 2017) ;
- une durée pendant laquelle l'agent perçoit le même traitement brut.



## Exemples de carrières rénovées

### 1. Précision méthodologique

Les simulations de carrière ont été faites à partir des données de gestion sur les débuts de carrière actuellement observées.

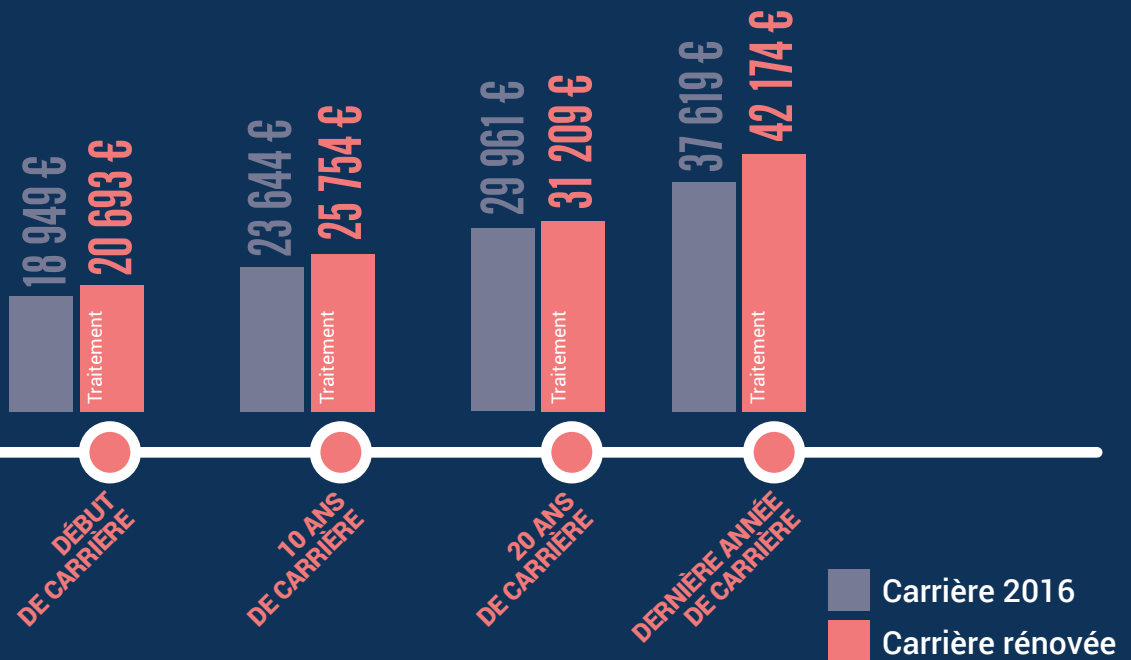
### 2. Précision sur le traitement annuel brut

Le traitement annuel brut intègre l'augmentation indiciaire au titre du rééquilibrage progressif au profit de la rémunération de base par transformation d'une partie des primes en traitement.



FILIERE DES INGÉNIEURS (ITA-ITRF)

**TRAITEMENT ANNUEL BRUT D'UN ASSISTANT INGÉNIEUR** DÉROULANT UNE CARRIÈRE SUR DEUX CORPS ET ACCÉDANT À LA HORS CLASSE DES INGÉNIEURS D'ÉTUDES

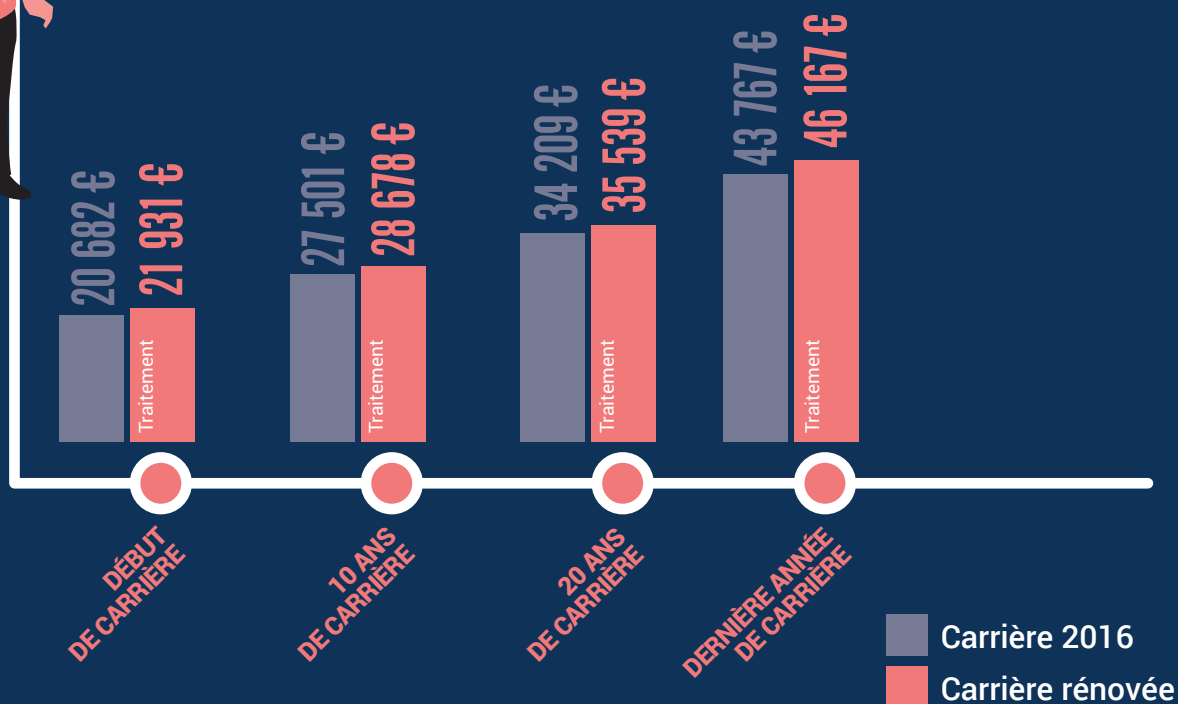




FILIÈRE DES INGÉNIEURS (ITA-ITRF)

## TRAITEMENT ANNUEL BRUT D'UN **INGÉNIEUR D'ÉTUDES**

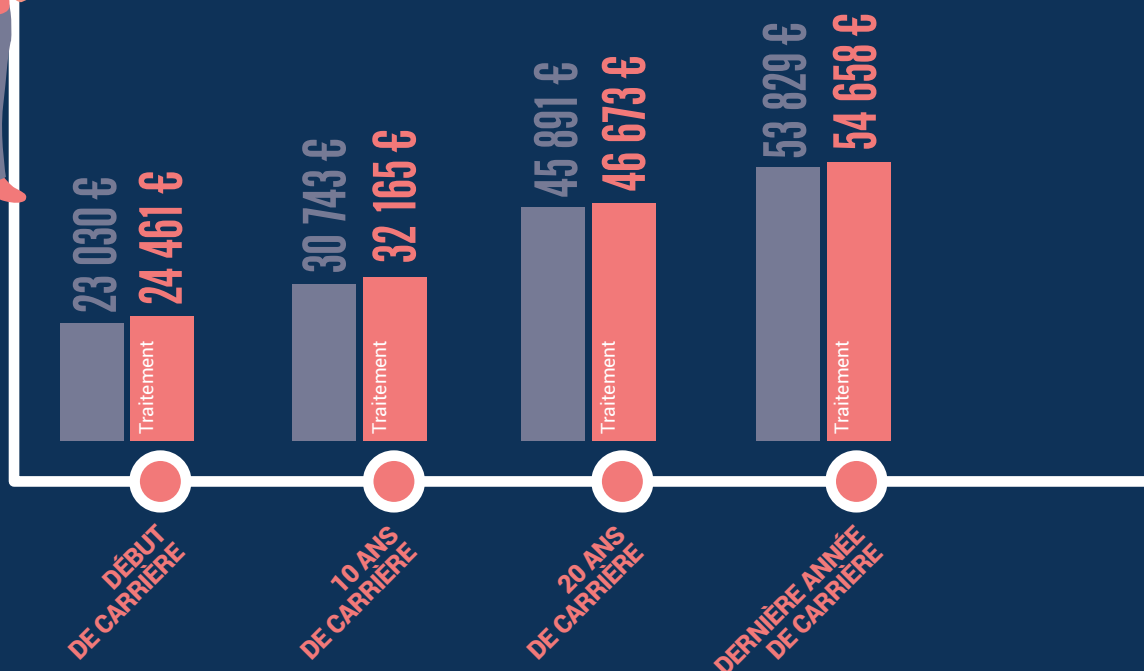
DÉROULANT UNE CARRIÈRE SUR DEUX GRADES AU SEIN DE SON CORPS



FILIÈRE DES INGÉNIEURS (ITA-ITRF)

## TRAITEMENT ANNUEL BRUT D'UN **INGÉNIEUR DE RECHERCHE**

DÉROULANT UNE CARRIÈRE COMPLÈTE AU SEIN DE SON CORPS



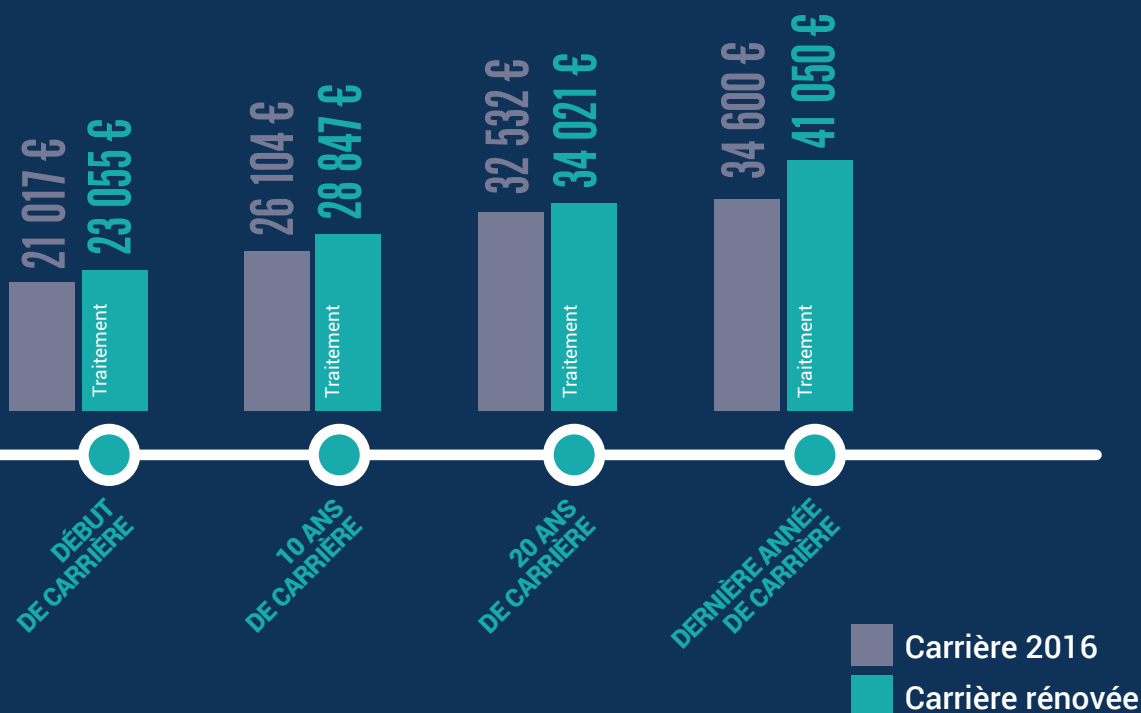




FILIÈRE DES BIBLIOTHÈQUES

TRAITEMENT ANNUEL BRUT D'UN BIBLIOTHÉCAIRE

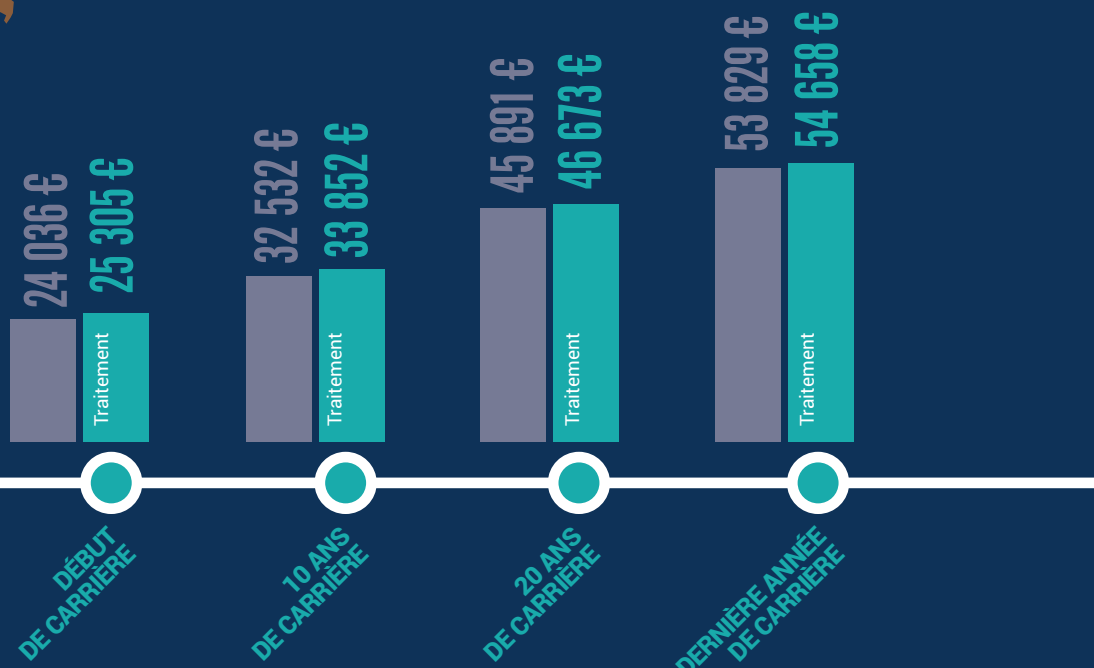
DÉROULANT UNE CARRIÈRE SUR DEUX GRADES



FILIÈRE DES BIBLIOTHÈQUES

TRAITEMENT ANNUEL BRUT D'UN CONSERVATEUR DES BIBLIOTHÈQUES

DÉROULANT UNE CARRIÈRE SUR DEUX GRADES



RÉNOVÉES, MIEUX RÉMUNÉRÉES : DE NOUVELLES CARRIÈRES  
POUR L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE



FILIERE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

TRAITEMENT ANNUEL BRUT D'UN MAÎTRE DE CONFÉRENCES

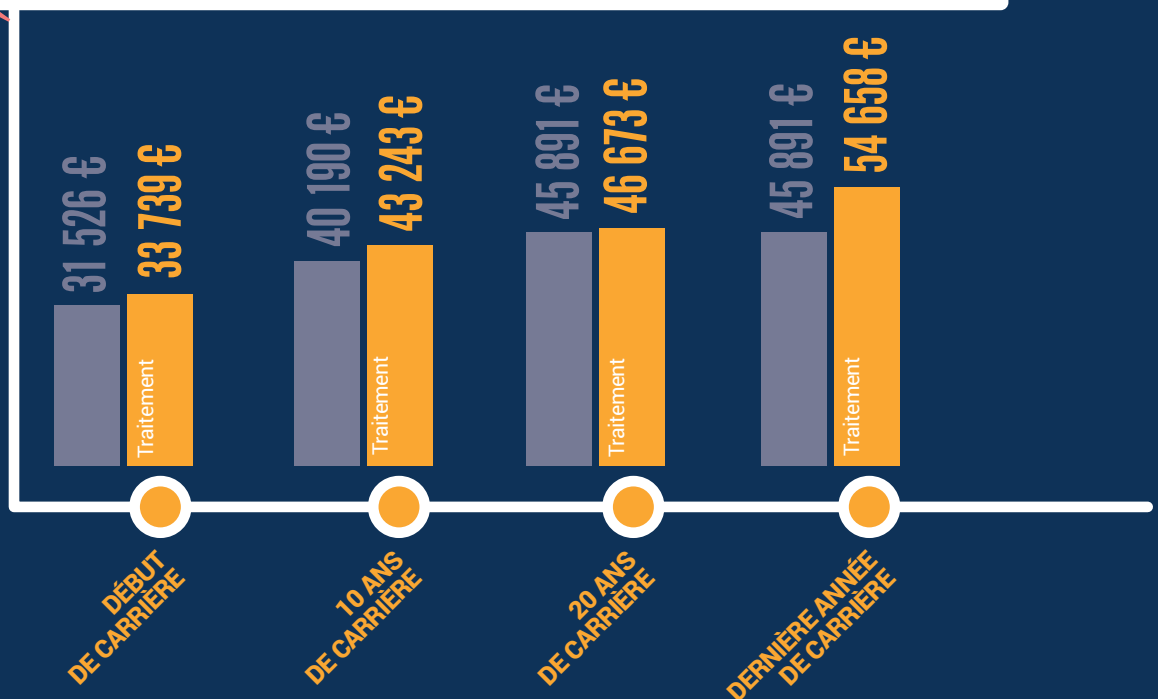
DÉROULANT UNE CARRIÈRE SUR DEUX GRADES ET ACCÉDANT À LA HORS ÉCHELLE B



FILIERE DES CHERCHEURS

TRAITEMENT ANNUEL BRUT D'UN CHARGÉ DE RECHERCHE

DÉROULANT UNE CARRIÈRE SUR DEUX GRADES ET ACCÉDANT À LA HORS ÉCHELLE A





## ANNEXES

### DOCUMENTS REMIS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

#### FILÈRE DES INGÉNIEURS (ITA-ITRF)

- Corps des assistants ingénieurs (ASI) ..... 3
- Corps des ingénieurs d'études (IGE ou IE) ..... 7
- Corps des ingénieurs de recherche (IGR ou IR) ..... 11

#### FILÈRE DES BIBLIOTHÈQUES

- Corps des bibliothécaires ..... 15
- Corps des conservateurs des bibliothèques ..... 18

#### FILÈRE ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

- Corps des maîtres de conférences (MCF) et assimilés ..... 21
- Corps des maîtres de conférences des universités – praticiens hospitaliers (MCU-PH) ..... 24

#### FILÈRE CHERCHEURS

- Corps des chargés de recherche (CR) ..... 27



# CORPS DES ASSISTANTS INGÉNIEURS

La présente fiche expose les modalités de transposition du protocole PPCR aux corps des assistants ingénieurs 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.

## UNE REVALORISATION DES CORPS À STRUCTURE CONSTANTE

### Structuration et revalorisation

Le grade unique des corps des assistants ingénieurs comprend actuellement 16 échelons de l'IM 339 à l'IM 604.

Il est proposé de revaloriser significativement ces corps à tous les échelons et tout particulièrement en début et en fin de carrière en portant les indices bornes actuels aux IM 368 et 627.

Afin d'offrir une évolution de carrière plus rapide aux assistants ingénieurs classés dans les premiers échelons du grade, il est prévu de fusionner les deux premiers échelons, respectivement de 1 an et 1 an et 6 mois, en un seul échelon d'une durée d'1 an et 6 mois, se traduisant par un relèvement de 29 et 15 points pour les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> échelons actuels.

De plus, afin d'offrir une perspective d'évolution aux assistants ingénieurs ayant atteint l'échelon sommital du grade actuel (6 % des effectifs du corps et près de 20 % dans les trois derniers échelons actuels), il est prévu de créer un échelon terminal à l'IM 627.

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 aux 1<sup>er</sup> janvier 2017 et 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### Modalités de reclassement

La future grille comporte un nombre d'échelons identique à la grille actuelle sous l'effet conjugué de :

- la fusion des deux premiers échelons actuels ;
- l'ajout d'un échelon supplémentaire en sommet de grille correspondant à l'IM 627.

Les personnels seront reclassés en conservant l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine, hormis pour les agents des deux premiers échelons actuels. Ces derniers seront reclassés au futur premier échelon avec des règles de reprise d'ancienneté différenciées.

### Durée du grade et cadence d'avancement

Un cadencement unique d'échelon est mis en place.

En tenant compte de cette nouvelle perspective, la durée de carrière est fixée à 32 ans.

## LE MAINTIEN D'UN GRADE UNIQUE TIENT COMPTE DES FLUX D'ACCÈS ET DE DÉBOUCHÉ DE CES CORPS, QU'IL EST PAR AILLEURS PROPOSÉ D'AUGMENTER

### Une augmentation des flux d'accès au corps des ingénieurs d'études par liste d'aptitude

L'accès des assistants ingénieurs aux corps supérieurs des ingénieurs d'études par liste d'aptitude est actuellement contingenté à 1/5<sup>e</sup> des entrées dans les corps (recrutements par concours, entrées par détachement de longue durée et par intégration directe dans le corps de la filière concernée), soit, par exemple, 100 possibilités annuelles en moyenne dans la filière ITRF.

Afin de fluidifier le passage vers le corps des ingénieurs d'études, il est proposé d'augmenter le contingent en le portant à un tiers au lieu de 1/5<sup>e</sup>. Cela permettrait de proposer, par exemple, plus de 130 possibilités de promotions par liste d'aptitude pour la filière ITRF, soit une augmentation de plus de 30 %.

Parallèlement, il est proposé de relever à due proportion le ratio du concours interne par rapport au concours externe de recrutement dans le corps des ingénieurs d'études afin de ne pas diminuer le nombre de postes offerts aux candidats par la voie du concours interne, qui sont pour la moitié des assistants ingénieurs (60 postes pourvus au concours interne en moyenne ces dernières années).

### Une mesure transitoire d'augmentation des flux d'accès aux corps des assistants ingénieurs pour les années 2018 à 2020

L'accès des techniciens de la recherche et des techniciens de recherche et de formation aux corps supérieurs des assistants ingénieurs par liste d'aptitude est aujourd'hui contingenté entre 1/5<sup>e</sup> et 1/3 des entrées (recrutements par concours, entrées par détachement de longue durée et par intégration directe dans le corps), soit, par exemple, 82 possibilités de promotions annuelles dans la filière ITRF.

Afin de fluidifier le passage vers le corps des assistants ingénieurs, il est proposé de déroger temporairement à ce contingentement en appliquant pour une durée de trois ans, de 2018 à 2020, un contingentement supérieur égal à 80 % de 5 % de l'effectif des assistants ingénieurs en position d'activité et de détachement. Par exemple, cela permettra d'offrir près de 152 possibilités annuelles de promotions par liste d'aptitude en moyenne pendant trois ans dans la filière ITRF.

Parallèlement, il est proposé de relever le ratio du nombre de postes offerts au concours interne de recrutement dans le corps des assistants ingénieurs afin de ne pas faire baisser le nombre de postes offerts aux techniciens par cette voie.

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.

## 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 une première étape du transfert primes/points ;
- **au 1<sup>er</sup> septembre 2017** : fusion des deux premiers échelons et reclassement des agents dans la nouvelle grille et création d'un nouvel échelon sommital (16<sup>e</sup> échelon) ;
- **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.

# GRILLE DES ASSISTANTS INGÉNIEURS

GRILLE 2016				MONTEE EN CHARGE				GRILLE CIBLE 2019								
Echelons	IM	Gain ind. entre éch.	Durée moyenne d'échelon	Durée grade	Janv. 2017	Sept. 2017	Janv. 2018	Janv. 2019	Echelons	Gain IM	IM	Gain ind. entre éch.	Durée	Durée grade	Gain ind. / éch. 2019-2016	
16e	604	31	3	30	8	612	627	627	16e	0	627	627	10	32	13	
15e	573	22	3	27	8	581	517	517	15e	0	517	517	24	29	20	
14e	551	13	3	24	8	559	564	564	14e	7	593	593	16	3	26	
13e	538	16	2	22	8	546	551	551	13e	13	577	577	17	3	23	
12e	522	17	2	20	8	530	535	535	12e	9	560	560	17	2	21	
11e	505	15	2	18	8	513	518	518	11e	8	543	543	17	2	21	
10e	490	16	2	16	8	498	503	503	10e	8	526	526	17	2	21	
9e	474	17	2	14	8	482	487	487	9e	6	509	509	17	2	19	
8e	457	17	2	12	8	465	470	470	8e	5	492	492	17	2	15	
7e	440	17	2	10	8	448	453	453	7e	5	475	475	17	2	13	
6e	423	19	2	8	8	431	436	436	6e	5	458	458	17	2	11	
5e	404	17	2	6	8	412	417	417	5e	5	441	441	17	2	9	
4e	387	16	2	4	8	395	400	400	4e	7	424	424	17	2	7	
3e	371	18	1.5	2.5	8	379	384	384	3e	7	407	407	17	2	5	
2e	353	14	1.5	1	8	361	366	366	2e	6	390	390	22	1.5	3	
1er	339	-	1	-	8	347	352	352	1e	2	368	368	-	1.5	2	
					Revalo. indiciaire (dont 4 points conversion primes/points)				Solde revalo. indiciaire et création d'un nouvel échelon							
					Recassement dans la nouvelle grille											
					+ 5 points de conversion primes points											

## CORPS DES INGÉNIEURS D'ÉTUDES

La présente fiche expose les modalités de transposition du protocole PPCR aux corps des ingénieurs d'études 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. Ces modalités sont cohérentes avec les mesures prévues concernant le corps des attachés d'administration.

### RESTRUCTURATION DES CORPS EN DEUX GRADES ASSORTIE D'UNE REVALORISATION

#### Restructuration et revalorisation

Actuellement, la grille des corps des ingénieurs d'études comporte trois grades :

- 2<sup>e</sup> classe qui comprend 13 échelons (IM 370 à 619) ;
- 1<sup>re</sup> classe qui comprend 5 échelons (IM 555 à 673) ;
- Hors-classe, avec 4 échelons (IM 696 à 783).

Il est prévu de restructurer ces corps en deux grades :

- une classe normale qui comprend 14 échelons (IM 390 à 673) ;
- une hors-classe issue de la fusion des deux grades d'avancement actuels, qui comprend 10 échelons (IM 575 à 821 à l'horizon 2020 par la création d'un 10<sup>e</sup> échelon sommital). Cela offre des perspectives indiciaires pour les agents des deux grades d'avancement actuels qui équivalent respectivement à +38 points et +148 points au regard des indices sommitaux de leurs grades respectifs (hors-classe, 1<sup>re</sup> classe)

La structure ainsi envisagée est similaire à celle des autres corps « A type » tels les attachés d'administration.

Des revalorisations indiciaires sont prévues au bénéfice de tous les agents par relèvement de tous les échelons.

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.

#### Modalités de reclassement

##### Classe normale

Les agents appartenant à la 2<sup>e</sup> classe seront reclassés à la classe normale, à l'échelon identique, avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine.

##### Hors-classe

Ce grade accueillera l'ensemble des agents relevant de la 1<sup>re</sup> classe et de la hors-classe actuelles.

Les agents de la 1<sup>re</sup> classe sont reclassés aux échelons 1 à 5 de la hors-classe et conserveront l'ancienneté acquise pondérée au regard des écarts de durée entre les échelons d'origine et de reclassement, et dans la limite de la durée d'échelon pour les agents relevant aujourd'hui de l'échelon sommital de la 1<sup>re</sup> classe.



Les agents de la hors-classe actuelle sont reclassés aux échelons 6 à 9 de la hors-classe et conserveront l'ancienneté acquise dans les mêmes conditions que les agents relevant de la 1<sup>re</sup> classe.

### **Durée des grades et cadence d'avancement**

Un cadencement unique d'échelon est mis en place.

La durée de carrière est adaptée à la restructuration.

La durée du premier grade passe de 20 à 23 ans compte tenu de l'évolution des perspectives de rémunération et de carrière des corps, notamment le relèvement de l'indice sommital de 54 points.

Le dynamisme du début de carrière est préservé : la durée nécessaire pour atteindre l'échelon d'avancement à la nouvelle hors-classe est identique à la grille actuelle.

La durée de la hors-classe est de 22,5 ans à l'horizon 2020.

## **L'ACCÈS AU NOUVEAU GRADE D'AVANCEMENT**

Les modalités d'avancement au nouveau grade d'avancement demeurent inchangées :

- au niveau national s'agissant de la filière ITRF : au choix, par le biais d'un tableau d'avancement relevant de la compétence de la commission administrative paritaire nationale ;
- au sein de chaque organisme de recherche s'agissant de la filière ITA : au choix, sur proposition des directeurs d'unités de recherche et des chefs de service, par le biais d'un tableau d'avancement relevant de la compétence de la commission administrative paritaire du corps.

La plage d'appel statutaire sera maintenue au 8<sup>e</sup> échelon du premier grade.

L'objectif est de garantir a minima un volume de promotions équivalent à celui des promotions à l'actuelle 1<sup>re</sup> classe (environ 400 par an pour la filière ITRF).

## **UNE AUGMENTATION DES FLUX D'ACCÈS AUX CORPS DES INGÉNIEURS DE RECHERCHE PAR LISTE D'APTITUDE**

L'accès aux corps supérieur des ingénieurs de recherche par liste d'aptitude est actuellement contingenté à 1/6<sup>e</sup> des entrées dans les corps (recrutements par concours, entrées par détachement de longue durée et par intégration directe dans le corps de la filière concernée), soit, par exemple, 26 possibilités annuelles en moyenne dans la filière ITRF.

Afin de fluidifier le passage vers les corps des ingénieurs de recherche, il est proposé de relever cette proportion à 1/5<sup>e</sup> pour permettre un plus grand nombre de recrutements d'ingénieurs d'études dans le corps des ingénieurs de recherche par la voie de la liste d'aptitude.

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.

## 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 une première étape du transfert primes/points ;
- **au 1<sup>er</sup> septembre 2017** : reclassement des agents dans la nouvelle grille ;
- **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 ;
- **au 1<sup>er</sup> janvier 2020** : création du dernier échelon de la hors-classe à l'IM 821.

# GRILLE DES INGÉNIEURS D'ÉTUDES

MONTE EN CHARGE											
GRILLE 2015					GRILLE CIBLE 2020						
gr.	Echelons	IM	Gain ind. entre éch.	Durée moyenne d'échelon	Durée grade						
1 <sup>re</sup> Classe	4e	783	23	2	6						
	3e	780	31	2	4						
	2e	778	35	2	2						
	1 <sup>er</sup>	658	31	2	2						
	5e	673	31	2	13						
	4e	642	30	4	9						
	3e	612	30	4	5						
	2e	582	27	3	2						
	1 <sup>er</sup>	555	-	2	-						
	2 <sup>e</sup> Classe	13e	619	22	2	20					
12e		597	23	2	18						
11e		574	13	2	16						
10e		551	25	2	14						
9e		538	26	2	12						
8e		510	18	2	10						
7e		492	25	1,5	8,5						
6e		467	19	1,5	7						
5e		448	22	1,5	5,5						
4e		428	22	1,5	4						
3 <sup>e</sup> Classe	3e	405	19	1,5	3						
	2e	385	18	1,5	1,5						
	1 <sup>er</sup>	370	-	1	-						
	Revalorisation indiciaire (y.c. 4 pts conversion primes/points)										
	2 <sup>e</sup> Classe										
	1 <sup>re</sup> Classe										
	HC										
	Reclassement dans la nouvelle grille										
	+ 5 points de conversion primes points										
	Solde realo. indiciaire										
Hors classe											
1 <sup>er</sup>											
2e											
3e											
4e											
5e											
6e											
7e											
8e											
9e											
10e											
11e											
12e											
13e											
14e											
Classe normale											
1e											
2e											
3e											
4e											
5e											
6e											
7e											
8e											
9e											
10e											
11e											
12e											
13e											
14e											
Classe normale											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											
31											
32											
33											
34											
35											
36											
37											
38											
39											
40											
41											
42											
43											
44											
45											
46											
47											
48											
49											
50											
51											
52											
53											
54											
55											
56											
57											
58											
59											
60											
61											
62											
63											
64											
65											
66											
67											
68											
69											
70											
71											
72											
73											
74											
75											
76											
77											
78											
79											
80											
81											
82											
83											
84											
85											
86											
87											
88											
89											
90											
91											
92											
93											
94											
95											
96											
97											
98											
99											
100											
101											
102											
103											
104											
105											
106											
107											
108											
109											
110											
111											
112											
113											
114											
115											
116											
117											
118											
119											
120											
121											
122											
123											
124											
125											
126											
127											
128											
129											
130											
131											
132											
133											
134											
135											
136											
137											
138											
139											
140											
141											
142											
143											
144											
145											
146											
147											
148											
149											
150											
151											
152											
153											
154											
155											
156											
157											
158											
159											
160											
161											
162											
163											
164											
165											
166											
167											
168											
169											
170											
171											
172											
173											
174											
175											
176											
177											
178											
179											
180											
181											
182											
183											
184											
185											
186											
187											
188											
189											
190											
191											
192											
193											
194											
195											
196											
197											
198											
199											
200											

## CORPS DES INGÉNIEURS 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.

### LE MAINTIEN D'UNE STRUCTURE EN TROIS GRADES ASSORTIE D'UNE REVALORISATION INDICIAIRE

Les corps des ingénieurs de recherche comprennent aujourd'hui 11 échelons en 2<sup>e</sup> classe (IM 412 à 713), 5 échelons en 1<sup>re</sup> classe (IM 582 à 821) et 4 échelons à la hors-classe (IM 658 à 963 – HeA3). La 2<sup>e</sup> classe représente 52 % de l'effectif total des corps des deux filières, la 1<sup>re</sup> classe 36 % et la hors-classe 12 %.

#### Il est prévu, à structure constante, de revaloriser les trois grades.

L'évolution des bornes indiciaires des trois grades proposée est la suivante :

- 2<sup>e</sup> classe : IM 435 à IM 735 ;
- 1<sup>re</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 du 1<sup>er</sup> janvier 2017 et du 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.

### L'AMÉLIORATION DE L'ACCÈS À LA 1<sup>RE</sup> CLASSE ET À LA HORS-CLASSE

#### Accès à la 1<sup>re</sup> classe

Le taux de promotion pour l'accès à la 1<sup>re</sup> 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 2<sup>e</sup> classe et de la 1<sup>re</sup> 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 1<sup>re</sup> 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.

## 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 condition d'ancienneté d'une durée de 3 ans dans le 4<sup>e</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 condition d'ancienneté d'une durée de 3 ans dans le 4<sup>e</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.

## 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.

# GRILLE DES INGÉNIEURS DE RECHERCHE

MONTEE EN CHARGE

GRILLE 2016

Echelons	IM	Gain ind. entre éch.	Durée moyenne déclinon	Durée grade
4e	963	47	-	8
	910	35		
	881	60		
3e	821	87	3	5
	734	76	3	2
2e	658	-	2	-
1er	658	-	2	-

Hors classe	
4e	825
3e	793
2e	743
1er	667

1re classe	
5e	825
4e	793
3e	743
2e	667
1er	591

2e classe	
11e	713
10e	686
9e	658
8e	619
7e	582
6e	550
5e	514
4e	492
3e	464
2e	437
1er	412

Janv. 2017

Gain IM	IM
4	967
4	920
4	885
4	825
9	743
9	667

Hors classe	
4	967
4	920
4	885
4	825
9	743
9	667

Revalo. Indiciaire (y: c 4 pts conversion primes/points)

Echelons	IM
HEB	1062
HEA	967
3e	885
2e	743
1e	667

Hors classe	
HEB	1062
HEA	967
3e	885
2e	743
1e	667

Reclassement dans la nouvelle grille

Sept. 2017

Gain IM	IM
5	1062
5	1013
5	972
5	925
5	890
5	830
5	748
5	672

Hors classe	
5	1062
5	1013
5	972
5	925
5	890
5	830
5	748
5	672

+ 5 points de conversion primes points

Janv. 2018

Gain IM	IM
0	1067
0	1013
0	972
0	925
0	890
0	830
8	756
8	680

Hors classe	
0	1067
0	1013
0	972
0	925
0	890
0	830
8	756
8	680

Soled revalo. Indiciaire

Janv. 2019

Gain IM	IM
0	1067
0	1013
0	972
0	925
0	890
0	830
8	756
8	680

Hors classe	
0	1067
0	1013
0	972
0	925
0	890
0	830
8	756
8	680

1ère classe

5e	830	24	12
4e	806	50	9
3e	756	76	3
2e	680	72	3
1er	608	608	3

2e classe

11e	735	25	20.0
10e	710	30	17.0
9e	680	38	14.0
8e	642	34	12.0
7e	608	36	10.0
6e	572	32	8.0
5e	540	27	6.0
4e	513	27	4.0
3e	486	26	1.5
2e	460	25	1.5
1er	435	-	1

GRILLE CIBLE 2019

Echelons	IM	Gain ind. entre éch.	Durée	Durée grade
HEB	1067	54	-	-
	1013	41	-	-
	972	-	-	11
HEA	925	35	1	10
	890	60	1	9
3e	830	74	3	5
2e	756	76	3	2
1er	680	-	2	-

Hors classe	
HEB	1067
	1013
	972
HEA	925
	890
3e	830
2e	756
1er	680

9
23
22
22
22
26

22
24
22
22
26
22
21
22
23
22

# CORPS DES BIBLIOTHÉCAIRES

La présente fiche expose les modalités de transposition du protocole PPCR au corps à vocation interministérielle des bibliothécaires. Ces modalités sont cohérentes avec les mesures prévues concernant le corps des attachés d'administration.

## RESTRUCTURATION DU CORPS ASSORTIE D'UNE REVALORISATION

### Restructuration et revalorisation

Actuellement, le grade unique du corps des bibliothécaires s'échelonne de l'IM 349 à l'IM 658. Ce corps est restructuré en deux grades (IM 390 à 673 pour le 1<sup>er</sup> grade et IM 500 à 821 à l'horizon 2020 pour le 2<sup>d</sup> grade).

La structure et la durée de carrière ainsi envisagées sont similaires à celles des autres corps de « A type » tels les attachés d'administration.

Cette restructuration du corps permet l'accession à l'IM 821 en sommet du grade d'avancement nouvellement créé, soit des perspectives indiciaires de +163 points au regard de l'indice sommital actuel du grade unique.

Dans le cadre de la rénovation de la carrière, sont par ailleurs prévues :

- des revalorisations indiciaires au bénéfice de tous les agents du corps, l'alignement du grade unique actuel sur le premier grade des corps des attachés se traduisant par un relèvement de tous les échelons, y compris de l'échelon sommital ;
- une augmentation significative de la rémunération indiciaire en début de carrière : relèvement de 41 et 34 points pour les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> échelons. Ces augmentations ont vocation à revaloriser la rémunération des agents pendant leur scolarité, leur stage et au début de leur carrière en tant que titulaires.

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 prévues à date d'effet 1<sup>er</sup> janvier 2017 et 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### Modalités de reclassement

Les agents seront reclassés dans la classe normale, à l'échelon identique, avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine, le cas échéant pondérée afin de prendre en compte les éventuels écarts de durée entre les échelons d'origine et de reclassement.

### Durée des grades et cadence d'avancement

Le projet de restructuration de la grille prévoit un cadencement unique d'échelon.



## CRÉATION D'UNE HORS-CLASSE DÈS 2017 QUI CONSTITUE UN GRADE D'AVANCEMENT POUR LES BIBLIOTHÉCAIRES

Il est créé une hors-classe accessible après examen professionnel à partir du 5<sup>e</sup> échelon du 1<sup>er</sup> grade de bibliothécaire et au choix à partir du 8<sup>e</sup> échelon, à l'instar du grade d'attaché principal d'administration. Ce grade comportera 10 échelons à horizon 2020 avec la création du 10<sup>e</sup> échelon à l'IM 821 à cette date.

La montée en charge de cette hors-classe sera progressive à compter de 2017 avec un accès exclusif par la voie du choix pendant les deux premières années. À partir de 2019, les deux voies d'avancement seront mises en place afin d'atteindre le pyramidage cible du corps suivant : 60 % des effectifs dans le 1<sup>er</sup> grade et 40 % dans le grade d'avancement.

### 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 première étape du transfert primes/points ;
- **au 1<sup>er</sup> septembre 2017** : restructuration de la carrière avec la création d'un corps à deux grades et reclassement des agents ;
- **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 ;
- **au 1<sup>er</sup> janvier 2020** : création du dernier échelon de la hors-classe à l'IM 821.

# GRILLE DES BIBLIOTHÉCAIRES

MONTEEN CHARGE

GRILLE 2016

Echelons	IM	Gain ind. entre éch.	Durée moyenne d'échelon	Durée grade
11e	658	39	-	27
10e	619	37	4	23
9e	582	32	3	20
8e	550	33	3	17
7e	517	17	3	14
6e	500	33	3	11
5e	467	28	3	8
4e	439	32	3	5
3e	407	31	2	3
2e	376	27	2	1
1er	349	-	1	-

Janv. 2017

Gain IM	Durée d'échelon	IM
6	-	664
16	4	635
8	3	590
10	3	560
15	3	532
5	3	505
5	3	472
5	3	444
11	2	418
8	2	394
4	1	353

Sept. 2017

Echelons	Gain IM	IM
9e	-	793
8e	-	755
7e	-	717
6e	-	690
5e	-	640
4e	-	615
3e	-	600
2e	-	595
1er	-	489

Janv. 2018

Gain IM	IM
5	788
5	768
5	722
5	690
5	665
5	635
5	605
5	595
5	484

Janv. 2019

Gain IM	IM
8	806
8	768
8	730
8	690
8	665
8	635
10	575
5	535
6	500

Janv. 2020

Gain IM	IM
10e	821

GRILLE CIBLE 2020

Echelons	IM	Gain ind. entre éch.	Durée	Durée/grade
10e	821	15	-	21
9e	806	38	3	18
8e	768	38	3	15
7e	730	40	2,5	12,5
6e	690	40	2,5	10
5e	652	30	2	8
4e	615	40	2	6
3e	575	40	2	4
2e	535	35	2	2
1er	500	-	2	2

Hors classe

9e	793	Création grade d'avancement
8e	755	
7e	717	
6e	690	
5e	640	
4e	615	
3e	600	
2e	595	
1er	489	

Hors classe

10e	821	Création 10e éch. HC
8	806	
8	768	
8	730	
8	690	
8	665	
10	575	
5	535	
6	500	

Hors classe

10e	821	15	-	21
9e	806	38	3	18
8e	768	38	3	15
7e	730	40	2,5	12,5
6e	690	40	2,5	10
5e	652	30	2	8
4e	615	40	2	6
3e	575	40	2	4
2e	535	35	2	2
1er	500	-	2	2

Classe normale

11e	0	664	Reclassement dans nouvelle grille
10e	0	635	
9e	0	590	
8e	0	560	
7e	0	532	
6e	0	505	
5e	0	472	
4e	0	444	
3e	0	418	
2e	16	400	
1er	30	383	

Classe normale

11e	673	33	-	26
10e	640	35	4	22
9e	605	30	3	19
8e	575	30	3	16
7e	545	32	3	13
6e	513	33	3	10
5e	480	30	2,5	7,5
4e	450	20	2	5,5
3e	430	20	2	3,5
2e	410	20	2	2
1er	390	-	1,5	-

# CORPS DES CONSERVATEURS DES BIBLIOTHÈQUES

La présente fiche expose les modalités de transposition du protocole PPCR au corps à vocation interministérielle des conservateurs des bibliothèques.

## CONSERVATEURS DES BIBLIOTHÈQUES : MAINTIEN D'UNE STRUCTURE EN 2 GRADES ASSORTIE D'UNE REVALORISATION INDICIAIRE

### Revalorisation

Le corps des conservateurs des bibliothèques comprend aujourd'hui 7 échelons dans le grade de conservateur (IM 430 à 696) et 6 échelons dans le grade d'avancement de conservateur en chef (IM 582 à 963 - HeA). Le grade d'avancement représente 39 % de l'effectif total.

Il est prévu, à structure constante du corps, de revaloriser les deux grades.

L'évolution des bornes indiciaires des deux grades proposée est la suivante :

- conservateur : IM 450 à IM 716 ;
- conservateur en chef : IM 617 à IM 972 (HeA).

Des revalorisations indiciaires sont prévues au bénéfice de tous les agents par relèvement de tous les échelons.

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 dès 1<sup>er</sup> janvier 2017 et 1<sup>er</sup> janvier 2019.

*Information. Il est prévu d'améliorer la rémunération des élèves conservateurs stagiaires lors de la période de stage à l'Enssib. Les deux échelons de stage actuels seront fusionnés au 1<sup>er</sup> septembre 2017 en un échelon de rémunération unique détenu pendant les 18 mois de scolarité et correspondant à l'IM 402. Ce relèvement représente un gain de 32 points pendant les 12 premiers mois de stage.*

### Durée de carrière et cadence d'avancement

La durée de la carrière proposée est inchangée.

Ce corps bénéficie déjà du cadencement unique d'échelon.

## 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 les grilles actuelles, dont première étape du transfert primes/points ;
- **au 1<sup>er</sup> septembre 2017** : fusion des deux échelons de stage du corps des conservateurs ;
- **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.

*Information. Les conservateurs généraux des bibliothèques bénéficient d'une augmentation indiciaire au titre de la mesure de transfert primes/points à l'instar des autres corps de catégorie « A + » de la fonction publique (4 points au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et 5 points au 1<sup>er</sup> janvier 2018).*

# GRILLE DES CONSERVATEURS

MONTEE EN CHARGE									
GRILLE 2016					GRILLE CIBLE 2019				
Echelons	IM	Gain ind. entre éch.	Durée d'échelon	Durée grade	Echelons	IM	Gain ind. entre éch.	Durée	Durée grade
<b>Conservateurs en chef</b>									
6e HeA	963	47	-	10	6e HeA	972	47	-	10
5e	916	35			5e	925	35		
4e	881	60			4e	890	60		
3e	821	38	3	7	3e	830	9	3	7
2e	763	72	2	5	2e	821	70	2	5
1er	711	69	2	3	1er	751	74	2	3
	642	60	2	1		677	60	2	1
	592	-	1	-		617	-	1	-
<b>Conservateurs</b>									
7e	696	57		14,5	7e	716	57		14,5
6e	639	57	3	11,5	6e	659	57	3	11,5
5e	592	41	2,5	9	5e	602	41	2,5	9,0
4e	541	41	2,5	6,5	4e	561	41	2,5	6,5
3e	500	41	2,5	4	3e	520	41	2,5	4,0
2e	459	29	2	2	2e	479	29	2	2,0
1er	430	-	2	-	1er	450	-	2	-
<b>Revalo. Indiciaire (y.c. 4 pts conversion primes/points)</b>									
					<b>+ 5 points de conversion primes/points</b>				
					<b>Soide revalo. Indiciaire</b>				
					<b>Conservateurs en chef</b>				
					<b>Conservateurs</b>				
					<b>Conservateurs</b>				

# CORPS DES MAÎTRES DE CONFÉRENCES

La présente fiche expose les modalités de transposition du protocole PPCR au corps des maîtres de conférences. Ces modalités sont cohérentes avec les mesures prises concernant le corps des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré.

## REVALORISATION INDICIAIRE ET DE LA CARRIÈRE DES MAÎTRES DE CONFÉRENCES

### La revalorisation indiciaire globale des échelons

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), la revalorisation indiciaire concerne tous les échelons du corps ne constituant pas des bornes.

### Rehaussement à la HeB de l'indice sommital du corps au moyen de la création d'un échelon exceptionnel

La création d'un échelon exceptionnel a pour effet de porter l'indice sommital du corps à la HeB. L'échelon est contingenté à 10 % des effectifs du corps, soit environ 3 300 bénéficiaires potentiels, à l'issue d'une montée en charge sur une période de 7 ans.

Si son accès ne sera pas réservé statutairement à une catégorie de maîtres de conférences, ses conditions d'accès cibleront cependant les enseignants-chercheurs particulièrement investis dans leurs missions d'enseignement.

L'avancement s'effectuera au choix : le Conseil national des universités et les établissements (conseils académiques) proposeront chacun la moitié des promotions.

*Information. L'accès du corps des maîtres de conférences à la HeB, par le biais d'un échelon exceptionnel, implique un rehaussement de l'échelonnement indiciaire du premier grade des professeurs des universités (2<sup>e</sup> classe) qui culmine actuellement en HeA. En conséquence, l'accès des professeurs des universités de deuxième classe à la HeB est prévu par l'ajout d'un 7<sup>e</sup> échelon.*

## LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ASSIMILÉS

Les enseignants-chercheurs assimilés aux maîtres de conférences sont également concernés par la réforme. Il s'agit des maîtres de conférences de l'École des hautes études en sciences sociales, des maîtres de conférences du Muséum national d'histoire naturelle, des maîtres de conférences de l'École pratique des hautes études, de l'École nationale des chartes et de l'École française d'Extrême-Orient, des astronomes adjoints et des physiciens adjoints.

## CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

La réforme intervient selon le calendrier suivant :

- **à date d'effet du 1<sup>er</sup> janvier 2017** : revalorisation indiciaire, dont première étape du transfert primes/points ;
- **au 1<sup>er</sup> septembre 2017** : création de l'échelon exceptionnel dans le grade de maître de conférences hors classe (et ajout d'un 7<sup>e</sup> échelon en HeB dans le grade de professeur des universités de 2<sup>e</sup> classe) ;
- **au 1<sup>er</sup> janvier 2018** : seconde étape du transfert primes/points ;
- **au 1<sup>er</sup> janvier 2019** : seconde étape de la revalorisation indiciaire.

*Information. Les professeurs des universités bénéficient d'une augmentation indiciaire au titre de la mesure de transfert primes/points à l'instar des autres corps de catégorie « A + » de la fonction publique (4 points au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et 5 points au 1<sup>er</sup> janvier 2018).*

# GRILLE DES MAÎTRES DE CONFÉRENCES

MONTÉE EN CHARGE

GRILLE 2016				GRILLE CIBLE 2019							
Echelons	IM	Gain ind. entre éch.	Durée échelon	Durée grade	Echelons	IM	Gain ind. entre éch.	Durée	Durée grade	Gain ind. / éch. 2019-2016	
6e	963	47	-	11	HEB	1067	54	-	-	-	
	916	35	1	10		1013	41	1	-		9
	881	60	1	9		972	0	1	-		9
5e	821	45	5	4	HEA	972	47	-	11	-	
	776	42	1	3		925	35	1	10		9
	734	38	1	2		890	60	1	9		9
4e	696	38	1	1	5e	830	34	5	4	-	
	658	-	1	1		786	42	1	3		20
	617	-	1	1		743	38	1	2		20
3e	511	57	2,8	3,8	2e	754	38	1	2	-	
	454	-	1	1		716	38	1	1		20
	407	-	1	1		678	-	1	-		20
2e	321	38	-	21,5	1er	830	27	-	21,5	-	
	283	34	2,8	18,7		803	34	2,8	18,7		9
	245	30	2,8	15,8		769	30	2,8	15,8		20
1er	149	46	3,5	12,3	9e	739	46	3,5	12,3	-	
	111	50	2,8	9,5		693	50	2,8	9,5		20
	73	59	2,8	6,7		643	59	2,8	6,7		20
-	35	53	2,8	3,8	8e	584	53	2,8	3,8	-	
	0	57	2,8	1		531	57	2,8	1		20
	-	-	1	-		474	-	1	-		20

GRILLE 2016				GRILLE CIBLE 2019			
Echelons	IM	Gain IM	IM	Echelons	IM	Gain IM	IM
6e	963	4	967	HEB	1067	5	1067
	916	4	920		1013	5	1013
	881	4	885		972	5	972
5e	821	4	825	HEA	972	5	972
	776	4	780		925	5	925
	734	9	738		890	5	890
4e	696	9	700	5e	830	5	830
	658	9	662		786	5	786
	617	9	621		743	5	743
3e	511	9	515	2e	754	5	754
	454	9	458		716	5	716
	407	9	411		678	5	678
2e	321	4	325	1er	830	5	830
	283	9	287		792	5	792
	245	9	249		754	5	754
1er	149	9	153	9e	739	5	739
	111	9	115		693	5	693
	73	9	77		643	5	643
-	35	9	39	8e	584	5	584
	0	9	4		531	5	531
	-	9	4		474	5	474

GRILLE 2016				GRILLE CIBLE 2019			
Echelons	IM	Gain IM	IM	Echelons	IM	Gain IM	IM
6e	963	4	967	HEB	1067	5	1067
	916	4	920		1013	5	1013
	881	4	885		972	5	972
5e	821	4	825	HEA	972	5	972
	776	4	780		925	5	925
	734	9	738		890	5	890
4e	696	9	700	5e	830	5	830
	658	9	662		786	5	786
	617	9	621		743	5	743
3e	511	9	515	2e	754	5	754
	454	9	458		716	5	716
	407	9	411		678	5	678
2e	321	4	325	1er	830	5	830
	283	9	287		792	5	792
	245	9	249		754	5	754
1er	149	9	153	9e	739	5	739
	111	9	115		693	5	693
	73	9	77		643	5	643
-	35	9	39	8e	584	5	584
	0	9	4		531	5	531
	-	9	4		474	5	474

GRILLE 2016				GRILLE CIBLE 2019			
Echelons	IM	Gain IM	IM	Echelons	IM	Gain IM	IM
6e	963	4	967	HEB	1067	5	1067
	916	4	920		1013	5	1013
	881	4	885		972	5	972
5e	821	4	825	HEA	972	5	972
	776	4	780		925	5	925
	734	9	738		890	5	890
4e	696	9	700	5e	830	5	830
	658	9	662		786	5	786
	617	9	621		743	5	743
3e	511	9	515	2e	754	5	754
	454	9	458		716	5	716
	407	9	411		678	5	678
2e	321	4	325	1er	830	5	830
	283	9	287		792	5	792
	245	9	249		754	5	754
1er	149	9	153	9e	739	5	739
	111	9	115		693	5	693
	73	9	77		643	5	643
-	35	9	39	8e	584	5	584
	0	9	4		531	5	531
	-	9	4		474	5	474



# CORPS DES MAÎTRES DE CONFÉRENCES DES UNIVERSITÉS-PRATICIENS HOSPITALIERS ET CORPS DES MAÎTRES DE CONFÉRENCES DES UNIVERSITÉS DE MÉDECINE GÉNÉRALE

La présente fiche expose les modalités de transposition du protocole PPCR au corps des maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers et du corps des maîtres de conférences des universités de médecine générale.

Cette transposition s'accompagne de la fusion des corps des personnels enseignants et hospitaliers.

## CRÉATION D'UN CORPS UNIQUE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET HOSPITALIERS

Un corps unique de maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers (MCU-PH) sera constitué à partir des corps actuels de :

- maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers <sup>1</sup> (MCU-PH) ;
- maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers des disciplines pharmaceutiques <sup>2</sup> (MCU-PH) ;
- maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers des centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaire <sup>3</sup> (MCU-PH).

*Information. Un corps unique de professeurs des universités-praticiens hospitaliers (PU-PH) sera également constitué à partir des corps actuels de :*

- professeurs des universités-praticiens hospitaliers (PU-PH) ;
- professeurs des universités-praticiens hospitaliers des disciplines pharmaceutiques (PU-PH) ;
- professeurs des universités-praticiens hospitaliers des centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaire (PU-PH).

Les maîtres de conférences des universités de médecine générale et les professeurs des universités de médecine générale qui sont mono-appartenants et ne relèvent que de l'enseignement supérieur demeurent régis par le décret n° 2008-744 du 28 juillet 2008 portant dispositions relatives aux personnels enseignants des universités, titulaires et non titulaires de médecine générale.

## LA REVALORISATION INDICIAIRE ET DE LA CARRIÈRE

La revalorisation indiciaire porte sur tous les échelons de la 2<sup>e</sup> classe, de la 1<sup>re</sup> classe et de la hors-classe. Elle tient compte du fait que la revalorisation indiciaire liée au dispositif dit de « transfert primes/points » ne s'accompagnera pas pour ces personnels d'un abattement de la rémunération indemnitaire.

La création d'un échelon exceptionnel à la hors-classe permet de porter l'indice sommital du corps à la HeB, en cohérence avec la grille des maîtres de conférences.

Le contingentement de cet échelon est de 10 % des effectifs de chacun des deux corps de MCU-PH et de MCU de médecine générale. Sa montée en charge est prévue sur une période de 7 ans. L'accès à cet échelon exceptionnel ne sera pas réservé statutairement à une catégorie de MCU-PH et MCU de médecine générale.

L'avancement s'effectuera au choix. Des critères seront déterminés en gestion par le CNU-santé. Il sera prononcé sur proposition du CNU-santé et après avis de l'UFR concernée.

*Information. L'accès des corps des MCU-PH et MCU de médecine générale à la HeB, par le biais d'un échelon exceptionnel, implique un rehaussement de l'échelonnement indiciaire du premier grade des professeurs des universités (2<sup>e</sup> classe) qui culmine actuellement en HeA. En conséquence, l'accès des professeurs des universités de 2<sup>e</sup> classe à la HeB est prévu par l'ajout d'un 7<sup>e</sup> échelon.*

## CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

La réforme intervient selon le calendrier suivant :

- **à date d'effet du 1<sup>er</sup> janvier 2017** : revalorisation indiciaire dans la grille actuelle ;
- **au 1<sup>er</sup> septembre 2017** : fusion des corps et création d'un échelon exceptionnel ;
- **au 1<sup>er</sup> janvier 2018** : deuxième étape de revalorisation indiciaire ;
- **au 1<sup>er</sup> janvier 2019** : solde de la revalorisation indiciaire.

**1** Corps régi par le décret n° 84-135 du 24 février 1984 portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires.

**2** Corps régi par le même décret n° 84-135 du 24 février 1984 ci-dessus.

**3** Corps régi par le décret n° 90-92 du 24 janvier 1990 portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaires des centres hospitaliers et universitaires.

# GRILLE DES MAÎTRES DE CONFÉRENCES DES UNIVERSITÉS-PRATICIENS HOSPITALIERS ET CORPS DES MAÎTRES DE CONFÉRENCES DES UNIVERSITÉS DE MÉDECINE GÉNÉRALE

MONTEEN CHARGE

GRILLE 2016				GRILLE CIBLE 2019								
Echelons	IM	Gain ind. / entre éch.	Durée d'échelon	Durée grade	Echelons	IM	Gain ind. / entre éch.	Durée	Durée grade	Gain ind. / éch. 2019-2016		
<b>Hors classe</b>												
6e	963	47	-	-	HEB	1067	64	-	-	9		
	916	35	1	10		1003	31	1	-	9		
	881	60	1	7		972	0	1	-	9		
5e	821	45	5	7	HEA	972	47	-	11	9		
4e	776	42	1	5		925	35	1	10	9		
3e	734	38	1	3	6e	830	43	5	4	9		
2e	696	38	1	1,5	4e	787	42	1	3	11		
1er	658	-	1	-	3e	745	38	1	2	11		
					2e	707	38	1	1	11		
					1er	669	-	1	-	11		
<b>1ère classe</b>												
6e	821	38	-	14,7	6e	830	36	-	14,7	9		
5e	783	34	2,8	11,9	5e	794	34	2,8	11,9	11		
4e	749	30	2,8	9,1	4e	760	30	2,8	9,1	11		
3e	719	46	3,5	5,6	3e	730	46	3,5	5,6	11		
2e	673	50	2,8	2,8	2e	684	50	2,8	2,8	11		
1er	623	-	2,8	-	1er	634	-	2,8	-	11		
<b>2ème classe</b>												
3e	564	53	-	4,8	3e	575	53	-	4,8	11		
2e	511	57	2,8	2	2e	522	57	2,8	2	11		
1er	454	-	2	-	1er	465	-	2	-	11		
<b>Janv. 2017</b>												
					Echelons	IM						
					HEB	1062						
					HEA	987						
					5e	825						
					4e	780						
					3e	742						
					2e	707						
					1er	662						
					6e	825						
					5e	787						
					4e	753						
					3e	723						
					2e	677						
					1er	627						
					3e	568						
					2e	515						
					1er	468						
					4 pts conversion primes/points							
					Gain IM	IM						
					4	967						
					4	920						
					4	885						
					4	825						
					4	780						
					4	738						
					4	700						
					4	662						
					Création échelon exceptionnel							
					Echelons	IM						
					HEB	1062						
					HEA	987						
					5e	825						
					4e	780						
					3e	742						
					2e	707						
					1er	662						
					6e	825						
					5e	787						
					4e	753						
					3e	723						
					2e	677						
					1er	627						
					3e	568						
					2e	515						
					1er	468						
					5 points de conversion primes points							
					Gain IM	IM						
					5	1067						
					5	1003						
					5	972						
					5	972						
					5	925						
					5	890						
					5	830						
					5	785						
					5	742						
					5	705						
					5	667						
					Solde revalo. Indiciaire							
					Gain IM	IM						
					5	1067						
					5	1003						
					5	972						
					5	972						
					5	925						
					5	890						
					5	830						
					5	787						
					5	745						
					5	707						
					5	669						
					1ère classe							
					Gain IM	IM						
					0	1067						
					0	1003						
					0	972						
					0	972						
					0	925						
					0	890						
					0	830						
					2	787						
					2	745						
					2	707						
					2	669						
					2ème classe							
					Gain IM	IM						
					0	830						
					2	794						
					2	760						
					2	730						
					2	684						
					2	634						
					2ème classe							
					Gain IM	IM						
					2	575						
					2	522						
					2	465						

# CORPS DES CHARGÉS DE RECHERCHE

La présente fiche expose les modalités de transposition du protocole PPCR au corps des chargés de recherche. Elles procèdent notamment à une rénovation complète de la carrière des chargés de recherche.

## LA RESTRUCTURATION DU DÉBUT DE CARRIÈRE

### La fusion des 2<sup>e</sup> et 1<sup>re</sup> classes

Le corps des chargés de recherche comprend aujourd'hui 6 échelons en 2<sup>e</sup> classe (IM 454 à 564) et 9 échelons en 1<sup>re</sup> classe (IM 476 à 821). La deuxième classe représente 20 % de l'effectif total du corps et la 1<sup>re</sup> classe 80 %.

Lors de leur recrutement, 77 % des chargés de recherche de 2<sup>e</sup> classe (CR2) sont nommés dans le 6<sup>e</sup> et dernier échelon du grade. Il est constaté que les CR2 restent durablement dans ce dernier échelon avant de devenir chargés de recherche de 1<sup>re</sup> classe (CR1), puis déroulent l'essentiel de leur carrière dans le grade de CR1.

Les deux grades actuels sont donc fusionnés en un nouveau grade de chargé de recherche de classe normale culminant à l'IM 821.

La durée de ce grade est alignée sur la durée du grade de maître de conférences de classe normale.

### Les modalités d'accès au corps restructuré

Le projet prévoit le maintien de la voie d'accès actuelle qui est le concours.

Le concours d'accès direct au grade d'avancement est maintenu dans la limite d'une proportion maximale de 15 % des recrutements dans le corps. Le classement des chargés de recherche recrutés directement au grade d'avancement sera effectué selon des modalités adaptées.

### Les modalités de reclassement

Les chargés de recherche actuellement aux grades de CR2 et de CR1 seront reclassés dans le grade de chargé de recherche de classe normale, à un indice égal ou immédiatement supérieur. Dans le cadre de cette fusion, les règles de reclassement dans le nouveau grade de classe normale permettront de distinguer les chargés de recherche issus de chacun des deux grades actuels, afin d'éviter toute inversion de carrière.

## UNE PERSPECTIVE DE CARRIÈRE NOUVELLE : CRÉATION D'UNE HORS-CLASSE

Un nouveau grade d'avancement, « hors-classe », est créé culminant hors échelle A (HeA), à laquelle ils peuvent accéder de façon linéaire comme les maîtres de conférences.

L'accès à la hors-classe, dont la plage d'appel est fixée au 7<sup>e</sup> échelon de la classe normale, s'effectuera au choix. Les effectifs du grade seront constitués selon une montée en charge progressive.

Les avancements de grade seront décidés par le président ou le directeur de l'établissement, après avis de l'instance d'évaluation compétente.

*Information. Parallèlement à l'accès des professeurs des universités de deuxième classe à la HeB par l'ajout d'un 7<sup>e</sup> échelon, l'échelonnement indiciaire des directeurs de recherche de 2<sup>e</sup> classe est également modifié avec l'ajout d'un 7<sup>e</sup> échelon en HeB.*

## LA REVALORISATION INDICIAIRE

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 des 1<sup>er</sup> janvier 2017 et 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

La réforme intervient selon le calendrier suivant :

- **à date d'effet du 1<sup>er</sup> janvier 2017** : revalorisation des échelons dans la grille actuelle, dont une première étape de transfert primes/points ;
- **au 1<sup>er</sup> septembre 2017** : restructuration de la carrière : création de la classe normale par fusion des grades CR2 et CR1, création de la hors classe (et pour information : ajout d'un 7<sup>e</sup> échelon HeB pour les directeurs de recherche ;
- **au 1<sup>er</sup> janvier 2018** : seconde étape de transfert primes/points ;
- **au 1<sup>er</sup> janvier 2019** : solde de la revalorisation indiciaire.

*Information. Les directeurs de recherche bénéficient d'une augmentation indiciaire au titre de la mesure de transfert primes/points à l'instar des autres corps de catégorie « A + » de la fonction publique (4 points au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et 5 points au 1<sup>er</sup> janvier 2018).*

# GRILLE DES CHARGÉS DE RECHERCHE

GRILLE 2016				GRILLE CIBLE 2019											
Echelons	IM	Gain ind. entre éch.	Durée d'echelon	Durée grade	Echelons	IM	Gain ind. entre éch.	Durée	Durée grade	Gain ind. Ech. 2019-2016					
9e	821	38	-	-	HEA	972	47	-	13	15					
6e	783	34	2,83	17,3	6a	890	60	1	11	10					
7e	749	30	2,75	14,5	5a	830	27	5	6	9					
6e	719	46	2,5	12	4a	803	45	2	4	8					
5e	673	50	2,5	9,5	3a	758	42	1	3	7					
4e	623	59	2,5	7	2a	718	38	1	2	6					
3e	564	59	2,5	4,5	1er	678	35	1	1	5					
2e	505	29	2,5	2											
1er	476	-	2	-											
<b>1ère classe</b>															
6e	564	19	-	6,3	10e	825	4	825	0	972					
5e	545	27	2	4,3	9e	792	5	792	5	925					
4e	518	28	1,3	3	8e	758	5	753	5	890					
3e	490	29	1	2	7e	728	5	733	5	830					
2e	461	7	1	1	6e	682	5	687	5	803					
1er	454	-	1	-	5e	632	5	637	5	758					
<b>2ème classe</b>															
6e	564	19	-	6,3	<b>Fusion 1re classe et 2e classe</b>						10e	830	27	-	21,4
5e	545	27	2	4,3	<b>Revalor. indiciaire (y.c. 4 pts conversion primes/points)</b>						9e	803	34	2,7	18,7
4e	518	28	1,3	3							8e	769	30	3	15,7
3e	490	29	1	2							7e	739	46	3	12,7
2e	461	7	1	1							6e	693	50	2,5	10,2
1er	454	-	1	-							5e	643	43	2,5	7,7
<b>3ème classe</b>															
6e	564	19	-	6,3	<b>Création hors classe exceptionnel et Echelons</b>						10e	830	27	-	21,4
5e	545	27	2	4,3							9e	803	34	2,7	18,7
4e	518	28	1,3	3							8e	769	30	3	15,7
3e	490	29	1	2							7e	739	46	3	12,7
2e	461	7	1	1							6e	693	50	2,5	10,2
1er	454	-	1	-							5e	643	43	2,5	7,7
<b>4ème classe</b>															
6e	564	19	-	6,3	<b>Création hors classe</b>						10e	830	27	-	21,4
5e	545	27	2	4,3							9e	803	34	2,7	18,7
4e	518	28	1,3	3							8e	769	30	3	15,7
3e	490	29	1	2							7e	739	46	3	12,7
2e	461	7	1	1							6e	693	50	2,5	10,2
1er	454	-	1	-							5e	643	43	2,5	7,7

\* Condition d'avancement en CRT : avoir passé 4 ans dans le grade de CR2



MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION  
NATIONALE, DE  
L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR ET DE  
LA RECHERCHE

Janvier 2017





**enseignementsup-recherche.gouv.fr**

---

**Contact presse**  
01 55 55 99 12 / 81 49

**presse-esr@recherche.gouv.fr**

**Retrouvez ce dossier**  
**dans l'espace presse du site**

---

