

n° 10, 2013

Propositions du Conseil Scientifique pour la reconnaissance et l'amélioration des carrières des personnels de la recherche publique dans les champs « biologie – santé »

<i>Préambule</i>	2
Périmètre de la réflexion	2
Méthode de travail	2
Pourquoi est-il indispensable aujourd'hui d'améliorer les carrières dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR) ?	3
Comment restaurer l'attractivité des carrières de l'ESR ?	3
<i>I - Propositions prioritaires</i>	4
A. Améliorer les débuts de carrières	4
B. Favoriser la fluidité et la mobilité des carrières	5
C. Améliorer les fins de carrière	5
D. Réduire la précarité dans l'ESR et restaurer des perspectives de carrière à moyen terme	6
<i>II - Propositions complémentaires du conseil scientifique</i>	7
A. Favoriser la fluidité et la mobilité des carrières	7
B. Améliorer les fins de carrière	7
<i>Annexe 1 : le Conseil Scientifique</i>	9
Composition du CS	9
<i>Annexe 2 : Groupe de réflexion "Carrières"</i>	10
Composition du groupe de réflexion "carrières"	10

Préambule

Périmètre de la réflexion

Les réflexions et propositions contenues dans ce document du Conseil scientifique touchent à la question de la reconnaissance et de l'amélioration des carrières pour l'ensemble des personnels de la recherche publique.

De ce fait, elles ne se limitent pas aux seuls corps de fonctionnaires dont le cœur de métier est de faire de la recherche (chercheurs, enseignants-chercheurs, ingénieurs de recherche) même si une grande partie des propositions se concentrent logiquement sur ces corps ; Les réflexions du groupe prennent également en compte l'ensemble des corps qui ont une activité d'appui à la recherche, que ce soit au niveau des unités de base de la recherche (équipes, unités), au niveau des infrastructures des centres de recherche (plate formes et plateaux techniques, biobanques, unités de service gérant des bases de données cliniques et/ou

épidémiologiques,...) ou au niveau des services administratifs des EPST et des Universités. Les corps concernés vont concrètement des corps de techniciens à celui des ingénieurs d'études en y incluant les BIATSS des établissements universitaires ainsi que les ingénieurs de recherche investis dans des fonctions administratives ou de transfert (valorisation, communication).

Par ailleurs, dans la mesure où la question de l'amélioration des carrières est indissociable de celle des voies d'entrée dans les métiers de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR), le Conseil scientifique a fait le choix d'inclure dans sa réflexion la question des personnels contractuels (vacataires, CDD) dont le nombre s'est fortement accru ces dernières années, particulièrement à l'Inserm puisqu'ils représentaient en 2011, 42% des effectifs, soit 3 561 personnes physiques (source : bilan social de l'Inserm).

Méthode de travail

Les propositions du Conseil scientifique ont été préparées par un groupe de travail issu de ses rangs dont on trouvera la composition en annexe 1 et qui a construit sa réflexion à partir de trois sources d'information :

- ♦ les différents documents et réflexions suscités par les Assises Nationales de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche ;
- ♦ la synthèse réalisée par Bernard Jégou (Président du Conseil scientifique sortant) à partir des remontées Inserm à ces mêmes Assises ;
- ♦ enfin l'expérience personnelle des différents membres du groupe dans sa diversité qui a nourri des débats souvent animés mais, in fine, très productifs.

Après quelques mois de travail, le groupe a présenté ses propositions au Conseil scientifique courant février. Celles-ci ont été discutées en séance plénière au cours de deux réunions du Conseil, le 8 mars et le 3 avril 2013. **Le présent document présente l'ensemble des recommandations prioritaires qui ont fait l'objet d'un large consensus à l'issue de ces deux réunions.**

Le Conseil scientifique espère que ces recommandations sauront retenir l'attention de la Direction générale de l'Inserm et de ses tutelles dans les semaines qui viennent

compte tenu de la relative acuité des différents points qu'elles abordent .

A noter que l'ensemble des propositions portées par le CS s'avèrent, in fine, très convergentes avec celles avancées dans les trois documents officiels déjà diffusés à l'occasion de la tenue des Assises Nationales de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, à savoir : la synthèse de Bernard Jégou déjà citée, la liste des recommandations expresses établies par le Comité de pilotage des Assises nationales de l'ESR et enfin, le récent rapport de Jean-Yves Le Déaut au Premier Ministre (14 janvier 2013) « Refonder l'Université et dynamiser la recherche ».

En outre, le Conseil scientifique a jugé utile de faire figurer, à leur suite, plusieurs recommandations complémentaires. Ces dernières ne doivent pas être considérées comme des suggestions de moindre importance ; simplement le Conseil scientifique estime que leur prise en compte peut être envisagée sereinement sur une plus longue période (durée de la mandature). Par ailleurs, on trouvera en annexe 2 les analyses plus détaillées conduites par le groupe de travail sur chacun des points abordés dans les recommandations et qui en sous-tendent l'argumentation.

Pourquoi est-il indispensable aujourd'hui d'améliorer les carrières dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR) ?

Comme l'exprime très justement Bernard Jégou dans sa synthèse des contributions Inserm aux Assises Nationales de l'ESR, les recherches conduites à l'Inserm et plus largement dans l'ensemble du périmètre des recherches en sciences de la vie et de la santé représentent un enjeu stratégique par rapport à des questions de santé publique qui suscitent intérêt et inquiétudes tant de la part de la société civile que des pouvoirs publics : vieillissement de la population, émergence/réémergence de maladies infectieuses, problème croissant des pathologies ayant un caractère de chronicité, impact sanitaire des pollutions de l'environnement et des changements globaux, persistance des inégalités sociales de santé, augmentation de l'incidence de certains cancers, de l'obésité et plus généralement des maladies liées aux modes de vie.

Pour faire face à ces défis redoutables, la recherche conduite à l'Inserm et dans l'ensemble du champ de la santé doit rester de haut niveau, pluridisciplinaire et ouverte aux questions de société.

Or cette ambition est incompatible avec des carrières mal rémunérées, peu ou insuffisamment valorisées (l'un n'allant pas sans l'autre) alors que l'investissement éducatif consenti par les candidats pour parvenir au seuil des carrières offertes par l'ESR est, par définition, très élevé.

- *Bac + 12 à 16 pour espérer être Chargé de recherche dans un EPST (CR) ou Maître de Conférences des Universités (MCU),*
- *Bac + 8 à 12 pour espérer être Ingénieur de Recherche (IR),*
- *Bac + 5 à 8 pour espérer être Ingénieur d'Etudes (IE).*

Le tarissement du flux des étudiants les plus prometteurs pour des carrières de chercheurs et d'enseignants-chercheurs est d'ores et déjà une réalité, particulièrement dans les filières scientifiques. Toutes les personnes investies dans des enseignements universitaires le constatent quotidiennement : ce sont le plus souvent les Masters professionnels qui sont préférés par les étudiants à fort potentiel au détriment des Masters « recherche ».

Comment restaurer l'attractivité des carrières de l'ESR ?

Dans le prolongement des constats qui figurent dans le rapport de synthèse de Bernard Jégou, **le Conseil scientifique considère que la revalorisation de l'ensemble des carrières des personnels de l'ESR est une priorité si l'on veut maintenir l'attractivité des carrières de la recherche publique et préserver, in fine, un recrutement de qualité aux différents niveaux de qualification et d'expérience requis.** De ce point de vue, si le statut de fonctionnaire (Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors) reste, dans notre pays, un paramètre non négligeable de l'attractivité des carrières scientifiques (donc à préserver), il ne se suffit plus à lui-même comme en témoigne le fait que de nombreux jeunes diplômés de niveau Master (notamment en sciences) se détournent des métiers de la recherche publique pour s'engager dans des filières professionnelles offrant des débouchés à plus court terme et avec de meilleures rémunérations.

Cette désaffection devient même sensible aujourd'hui à l'entrée des cursus universitaires des filières

scientifiques. Une récente note d'information du MESR (août 2012) indique qu'en 2008, 43% seulement des bacheliers en section S ont opté pour des études scientifiques (licence, prépas, IUT, STS) ; ils étaient encore 61% en 1996. Cette véritable hémorragie s'opère au profit des cursus en management, commerce, marketing et finance.

En termes d'indépendance, d'autonomie et de stabilité personnelles (constat à modérer pour les personnels ingénieurs et techniciens s'agissant de l'autonomie) ; au plan collectif, ce statut est perçu comme étant le garant de l'indépendance, de la créativité et de la qualité de la recherche publique

Pour être réelle, le Conseil scientifique a la conviction que l'amélioration des carrières doit s'effectuer sur ses trois versants, à savoir : les débuts de carrière, leur déroulement ultérieur en termes de fluidité et de mobilités professionnelles, et enfin les fins de carrière qui deviennent également un enjeu majeur avec les

réformes successives des retraites qui se traduisent par un allongement significatif des durées moyennes d'activité. C'est d'ailleurs en suivant ce plan que les recommandations prioritaires du Conseil scientifique

sont présentées ci-après. Les recommandations relatives à la résorption des positions précaires dans l'ESR sont présentées dans une deuxième partie.

I - Propositions prioritaires

A. Améliorer les débuts de carrières

A-1 Suivi scientifique des CDD post-doctoraux

Afin de sécuriser les parcours post-doctoraux et d'éviter une précarisation tardive des post-doctorants, il conviendrait d'établir, comme c'est déjà le cas pour les doctorants, une Charte entre le post-doctorant et son encadrant, visant à améliorer en priorité le suivi scientifique des CDD post-doctoraux ; les grandes lignes de cette charte pourraient être définies au niveau du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et déclinées à l'Inserm sous la forme d'un livret téléchargeable sur internet.

Cette charte – clairement distincte de la Charte pour le recrutement et le suivi des personnels contractuels que la Direction générale de l'Inserm vient d'élaborer - aurait vocation à s'appliquer à tous les CDD post-doctoraux réalisés en France quelles que soient leurs sources de financement. Elle mettrait l'accent sur les notions clés de

- ♦ concertations régulières entre le post-doctorant et son responsable,
- ♦ d'objectifs scientifiques et professionnels négociés (notamment en termes d'avancement du travail de recherche envisagé et d'exigence de publications scientifiques), et
- ♦ de stratégie de débouchés (horizon d'une présentation à un concours de recrutement ou de toute autre option)

A-2 Maintenir la distinction CR2 – CR1

Afin de combattre la tendance actuelle qui voit l'allongement des périodes post-doctorales et, en conséquence, le recrutement de plus en plus tardif des CR2, maintenir la distinction CR2 – CR1 et faire en sorte que les jurys d'admission puissent avoir recours à tous les mécanismes de fongibilité entre les postes CR2/CR1 autorisés par les textes pour répondre au mieux à cet objectif de rajeunissement des recrutements.

Ce faisant, les jurys devront tenir compte des conditions particulières de chaque CSS et de la pression de sélection dans chaque concours variable selon les années, la

qualité des lauréats devant demeurer, in fine, le critère essentiel.

Afin d'améliorer l'information des candidats et de réduire au maximum le nombre de double candidatures aux concours CR2/CR1, il serait utile que le Guide des candidats établi par le DESP explicite davantage les éléments permettant aux candidats de choisir avec plus de sécurité entre une présentation en CR2 ou en CR1.

A-3 Reconnaissance du diplôme de docteur

En parallèle, et afin de permettre aux titulaires d'un doctorat de trouver beaucoup plus facilement qu'aujourd'hui des débouchés professionnels non déqualifiés dans le secteur privé et dans la haute administration, le Conseil scientifique considère comme une priorité d'obtenir la reconnaissance du diplôme de docteur dans l'ensemble des conventions collectives ainsi que dans les concours de recrutement de la haute fonction publique hors ESR.

Cela constituerait un levier efficace pour élargir et diversifier les débouchés professionnels des docteurs qui restent trop exclusivement orientés dans notre pays vers des fonctions d'enseignement et de recherche dans le secteur public.

A-4 Amélioration des rémunérations

Mieux rémunérer les CR entrants et améliorer significativement les débuts de carrière des Adjoints techniques de la recherche (la moitié gagne moins de 1300 euros mensuels dans les EPST), des techniciens et des Assistants –Ingénieurs à l'aide de divers dispositifs : comptabilisation à 100% du temps passé à la préparation de la thèse et à l'accomplissement des stages post-doctoraux pour la reconstitution de carrière des CR, accès à des échelons accélérés. Le Conseil scientifique propose de coupler ces mesures avec l'amélioration de l'environnement social des nouveaux recrutés, sous forme d'une prime d'installation significative et/ou de caution sur les baux locatifs, notamment à Paris et dans les grandes métropoles régionales où les niveaux de loyers sont très élevés.

B. Favoriser la fluidité et la mobilité des carrières

B-1 Conditions d'ancienneté

Réexaminer, pour l'ensemble des corps et des grades de techniciens et d'ingénieurs (qui sont les corps qui connaissent tout particulièrement des problèmes de blocage de carrières), les conditions d'ancienneté requises pour prétendre à des changements de grade, de corps ou de présentation aux divers concours internes et externes ; identifier, parmi l'ensemble de ces règles, les

B-2 Instaurer ou restaurer les passerelles

Examiner la possibilité d'instaurer ou de restaurer les passerelles entre les différents métiers de la recherche, notamment entre chercheurs et ingénieurs d'une part et entre chercheurs et enseignants-chercheurs d'autre part. Cela pourrait être de nature à dynamiser la recherche publique par l'échange d'expériences et d'expertise. S'agissant notamment des passerelles entre les métiers de chercheurs [C] et d'enseignants-chercheurs [EC], les contrats de politique de site – qui réunissent Universités et EPST – pourraient devenir des

conditions d'ancienneté qui sont sources de blocage de carrière alors que les agents concernés présentent les critères de qualification requis pour une promotion. A priori, deux phases évolutives de la carrière des IT semblent vraiment problématiques de ce point de vue : le passage de technicien à assistant-ingénieur et à ingénieur d'études d'une part et le passage d'ingénieur d'études à ingénieur de recherche d'autre part

leviers importants pour favoriser les mobilités entre les activités de chercheurs et d'enseignants-chercheurs sur un site universitaire donné à partir des vœux exprimés par les personnels concernés.

Dans cette optique, on pourrait imaginer que ces contrats de politique de site intègrent chaque fois que possible un volet « mobilités bilatérales ». Cette proposition pourrait être portée par la Direction générale de l'Inserm (par l'entremise de l'Alliance pour les sciences de la vie et de la santé - AVIESAN) auprès de la Conférence des Présidents d'Université (CPU).

C. Améliorer les fins de carrière

Avec l'allongement prévisible des durées d'activité, la revalorisation des fins de carrière devient également un enjeu majeur. Il s'agit de maintenir la motivation de personnels de recherche expérimentés qui sont en position de transmettre une expérience et des savoir-faire précieux pour la qualité et la continuité des activités scientifiques et techniques dans nos structures de recherche.

C-1 Les fins de carrière Cat A

Pour le Conseil scientifique, il est indispensable d'améliorer les fins de carrière de ceux des CR1 qui, tout en étant de bons chercheurs, ne sont pas en position (pour des raisons diverses) de réunir les éléments d'un dossier convaincant pour passer DR. En l'état actuel de leur grille indiciaire, ces CR1 connaissent une stagnation salariale dès 45 – 50 ans et ce, jusqu'à leur départ en retraite. Techniquement, la revalorisation des fins de carrière des CR1 peut revêtir deux formes : un allongement de leur grille indiciaire jusqu'à l'échelle lettre ou bien la création d'un grade de CR de classe exceptionnelle dont la grille indiciaire pourrait correspondre à celle des Maîtres de conférences hors classe. Si cette deuxième solution est adoptée, il faudra veiller à ce que ce nouveau grade représente, à l'issue de sa montée en charge, un pourcentage suffisant de l'effectif complet du corps (au moins 15 % à l'Inserm) pour avoir un réel effet de déblocage des carrières des CR1.

C-2 Les fins de carrière Cat B

Afin de revaloriser les fins de carrière des techniciens, il apparaît urgent d'amender la récente réforme dite « du nouvel espace statutaire de la catégorie B » (NES) dans laquelle ils ont été inclus. Cette réforme allonge effectivement les grilles indiciaires des trois grades de technicien (classe normale, classe supérieure, classe exceptionnelle) mais au prix d'un accroissement significatif du nombre d'échelons à parcourir pour bénéficier, in fine, de cette amélioration indiciaire. Il semble indispensable de réviser le « NES » applicable aux techniciens de recherche dans le sens d'une diminution raisonnable du nombre d'échelons dans les trois grades tout en conservant le bénéfice de l'allongement des grilles indiciaires. La Direction générale de l'Inserm devrait plaider auprès du Ministère de la Fonction Publique et du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche la nécessité de cette révision du « NES » pour le corps des techniciens de l'ESR.

C-3 Prolongation d'activité

Compte tenu des carrières souvent incomplètes accomplies par les chercheurs et les ingénieurs de recherche situés aujourd'hui dans la tranche d'âge 55 – 65 ans, il serait souhaitable que les services des ressources humaines de l'Inserm instruisent avec bienveillance les demandes de prolongation d'activité au-delà de l'âge légal qui pourront être émises par ces agents (Possibilité de prolongation d'activité jusqu'à un maximum de 10 trimestres sur présentation d'un certificat d'aptitude et en fonction d'un certain nombre de critères – ce dispositif est clairement distinct de celui de l'éméritat). Il conviendra de veiller à ce que cette mesure ne se traduise pas par une diminution du nombre de postes ouverts au recrutement de jeunes chercheurs (cf. recommandation D-2 ci-après).

C-4 Rachat de trimestres de retraite

Pour tous les chercheurs, enseignants-chercheurs et ingénieurs ayant commencé à cotiser tardivement pour leur retraite (qu'elles qu'en soient les raisons), faire en sorte que le régime des pensions civiles de l'Etat leur

offre la possibilité de racheter des trimestres de retraite à des taux raisonnables et sans limitation de délai par rapport à la date de leur intégration comme fonctionnaire (avec l'offre d'un taux préférentiel lors des changements de corps ou de grades). Sur ce point, la situation semble particulièrement critique pour tous les chercheurs recrutés tardivement (c'est-à-dire après 40 ans, avec souvent de longues périodes à l'étranger). La Direction générale de l'Inserm devrait plaider auprès du Ministère de la Fonction Publique et du Ministère du Budget la nécessité de tels aménagements.

C-5 Accompagnement RH des chercheurs étrangers ou à l'étranger

Sur ces questions de reconstitution de carrières et de préparation à la retraite, les services ressources humaines de l'Inserm pourraient prévoir un accompagnement particulier pour les chercheurs étrangers recrutés tardivement ainsi que pour les chercheurs français ayant eu de longues périodes d'activité à l'étranger avant leur recrutement en France comme titulaire.

D. Réduire la précarité dans l'ESR et restaurer des perspectives de carrière à moyen terme

En l'état actuel, la façon dont les directions des organismes de recherche comprennent et mettent en œuvre la loi Sauvadet – destinée à réduire la précarité dans l'ESR par une possibilité de CDisation des CDD les plus anciens à une date donnée - se retourne contre celles et ceux qu'elle est censée protéger en précipitant leurs licenciements. Ce qui est spécifiquement visé ici, ce sont tous les CDD correspondant à des fonctions de technicien ou d'ingénieur à caractère pérenne dans les laboratoires ou les structures administratives de l'Institut. Rappelons que la question spécifique des CDD correspondant à des cursus post-doctoraux a déjà été traitée dans les recommandations relatives aux débuts de carrière scientifique (voir recommandation A1)

D-1 Budget d'intégration des CDD

Compte tenu de la gravité de la situation, Le Conseil scientifique plaide très fortement pour que l'Inserm et les autres EPST se voient doter aussi rapidement que possible des moyens budgétaires (augmentation de la subvention d'Etat) et institutionnels (relèvement du plafond d'emploi) indispensables à l'intégration des CDD d'ingénieurs et de techniciens sur fonctions pérennes dans des conditions dignes et moralement acceptables, en accord avec l'esprit et la lettre de la loi Sauvadet tout en préservant les possibilités de recrutement et de promotion de l'organisme sur les postes statutaires pour 2013 et les années suivantes.

D-2 Mise en place d'un plan pluriannuel d'emplois statutaires

Au-delà des facteurs conjoncturels qui sont intervenus dans la forte croissance des CDD ces dernières années, le Conseil scientifique plaide fortement pour la mise en place, à l'initiative du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, d'un véritable plan pluriannuel d'emplois statutaires pour l'ESR, ce qui permettrait de redonner des perspectives de carrière à l'ensemble des acteurs de la recherche tout en prévenant la formation récurrente de nouvelles couches de précaires.

II - Propositions complémentaires du conseil scientifique

A. Favoriser la fluidité et la mobilité des carrières

A-1 Passerelles statutaires

Compte tenu de l'importance prise par les aspects de développement technologique en biologie et en biomédecine (et de leur dimension inventive), il semble intéressant de réfléchir à la possibilité d'instaurer des passerelles statutaires du corps des Chargés de recherche vers celui des Ingénieurs de recherche, qui n'existent pas aujourd'hui.

Il s'agit de permettre à des CR qui se découvrent une vocation particulière pour les dimensions technologiques et/ou méthodologiques de la recherche de pouvoir intégrer assez tôt le corps des IR où ils pourront bénéficier d'un déroulement de carrière en rapport avec le contenu réel de leur activité.

Réciproquement, il faudrait envisager le rétablissement des concours passerelles (qui ont existé un temps) du corps des Ingénieurs de recherche vers celui des Chargés de recherche.

A-2 Mobilités thématiques et/ou géographiques

Réfléchir aux évolutions possibles des critères d'évaluation mis en œuvre par les CSS afin que les mobilités thématiques et/ou géographiques réalisées par certains chercheurs et qui constituent d'authentiques prises de risque ne soient pas, in fine, des éléments à charge dans leurs dossiers d'évaluation et de promotion. De la même manière, faire en sorte que les chercheurs qui font l'effort de s'investir dans des activités d'intérêt

collectif dérivées de leur compétence « recherche » (activités d'expertise sous la forme de participations à des groupes d'expertise collective, de valorisation sociale de la recherche, de médiation scientifique, d'investissement dans des instances publiques d'évaluation des risques,...) ne soient pas pénalisés pour les changements de corps.

A-3 Les critères de prise de risque et de potentialités

Concernant ces dossiers de chercheurs ayant connu les parcours évoqués ci-dessus, une solution expérimentale pourrait être de demander aux CSS d'identifier quelques cas correspondant à ces dossiers « hétérodoxes » par rapport à la norme (norme assise sur les publications, les facteurs d'impact, le h index,...) mais répondant à d'authentiques critères de prise de risque et de potentialités et qu'elles acceptent de les transmettre au Conseil scientifique pour examen. Il faudrait évidemment que la communauté accepte que le CS examine ces dossiers avec réserve d'un ou de deux postes de promotion par an pour ces cas particuliers.

A-4 Faciliter le retour du chercheur au sein de son organisme d'origine

Pour les chercheurs réalisant des passages dans le privé (par détachement ou mise en disponibilité), étudier la possibilité de comptabiliser le temps passé en recherche privée en termes d'ancienneté dans le corps et le grade de départ afin de faciliter le retour du chercheur au sein de son organisme d'origine.

B. Améliorer les fins de carrière

B-1 Le phénomène de blocage des carrières

Le phénomène de blocage des carrières n'est malheureusement pas une exclusivité des CR1. Il touche aussi les DR dans des proportions plus importantes qu'on peut le supposer a priori (cf. bilan social de l'Inserm de 2011). Ces blocages sont liés, pour partie, au caractère très sélectif des promotions en DR1 et en DRCE. A noter que cette sélectivité des promotions en DR1 et en DRCE est particulièrement marquée pour les femmes dont les proportions diminuent de façon significative dans ces deux grades comparés au grade DR2. *Sur la question de la parité, le précédent Conseil Scientifique a conduit une analyse approfondie de grande qualité ; s'agissant des concours et des promotions, l'actuel Conseil Scientifique sera attentif aux recommandations émises par le CS sortant*

Il conviendrait d'envisager un allongement des grilles indiciaires des DR2 et des DR1 afin de limiter les conséquences financières des blocages constatés (dont les causes sont multiples) et améliorer globalement les fins de carrière des DR.

B-2 Fins de carrière des IE – Evolution des IR

Pour les ingénieurs, la revalorisation des fins de carrière a été partiellement mise en œuvre pour les ingénieurs d'études avec la création d'un grade d'ingénieur d'études hors classe (IEHC) qui a eu pour effet de redonner des perspectives d'évolution de carrière aux IE1.

En revanche, rien n'a été entrepris pour les ingénieurs de recherche, ce qui a créé des incohérences (ainsi un IEHC va aujourd'hui plus loin dans l'échelle numérique qu'un IR2). Par ailleurs, les blocages de carrières sont également une réalité pour les IR (cf. bilan social de l'Inserm de 2011 sur les IR bénéficiaires de la GIPA). Enfin les EPST peinent

de plus en plus à recruter des IR sur des postes à fortes responsabilités administratives (comme les postes de Délégués régionaux) du fait notamment des salaires offerts par les collectivités territoriales pour des postes équivalents.

Il conviendrait d'envisager un prolongement des grilles indiciaires pour les trois grades des IR, afin de limiter les conséquences financières des blocages constatés mais aussi pour restaurer l'attractivité de certains cursus, notamment pour la BAP J (Administration et Pilotage).

B-3 La Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS)

Pour l'ensemble des corps de techniciens et d'ingénieurs dont environ 15 à 20% de la rémunération d'activité est

constituée par la Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS), il serait souhaitable d'augmenter le rendement du régime de retraite additionnel assis sur les primes qui a été mis en place ces dernières années.

En l'état, le rendement de ce régime additionnel va être extrêmement faible et sans rapport avec celui des régimes de retraite complémentaire du privé (lesquels étaient censés servir de modèle au nouveau régime complémentaire public). En l'absence d'une remise à niveau de ce régime de retraite additionnelle, le taux de remplacement des pensions servies aux ingénieurs et techniciens partant à la retraite risque de rester extrêmement médiocre.

Annexe 1 : le Conseil Scientifique



Composition du CS



Président : Alain Tedgui

Vice-présidente : Françoise Rédini



Abi-Rached Laurent, Bartosch Birke, Bejean Sophie, Blanchard Jean-Marie, Brest Patrick, Brousset Pierre, Buckingham Margaret, Capiod Thierry, Cartier Nathalie, Cenac Nicolas, Colosetti Pascal, Couturier Karine, Durr Alexandra, Galli Thierry, Gautron Sophie, Gueant Jean-Louis, Guerquin-Kern Jean-Luc, Houillier Pascal, Jorgensen Christian, Jouven Xavier, Le Bihan Denis, Lesage Florian, Marouillat Sylviane, Mignen Olivier, Muzeau Françoise, Noselli Stéphane, Ollero Mario, Pebay-Peyroula Eva, Redini Françoise, Rocha Benedita, Salles Bernard, Samuel Jane-Lise, Tedgui Alain, Ugolini Sophie, Vernier Philippe, Vuillaume Dominique

Annexe 2 : Groupe de réflexion "Carrières"

Composition du groupe de réflexion "carrières" du Conseil Scientifique

Laurent ABI-RACHED - UMR CNRS 7353 – Marseille

Sophie BEJEAN – UMR CNRS 5118 – Dijon

Patrick BREST – Inserm U. 1081 – Nice

Jean-Luc GUERQUIN-KERN – Inserm U. 759 – Orsay

Françoise MUZEAU – CAES Inserm – Paris

Jane-Lise SAMUEL – Inserm UMR-S 942 – Paris

Sophie UGOLINI – Inserm U. 1104 – Marseille

Dominique VUILLAUME [Rapporteur du groupe] – Inserm U. 988 – Villejuif