



Document de travail CGT (mai 2017)
Les décrets sont parus au J.O. le 10 mai 2017 !

Parcours Professionnel, Carrières et Rémunération (P.P.C.R.)

Revalorisations des catégories A des ITRF-ITA (ASI ; IGE ; IGR)

Les revalorisations salariales pour les assistants ingénieurs (ASI-AI)

La revalorisation des grilles pour les assistants ingénieurs (AI) est largement insuffisante.

La grille des AI ne comporte toujours qu'un grade, et continue donc à garantir un déroulé de carrière dans le corps sans blocage et un recrutement des BTS et DUT en catégorie A. La grille des ASI-AI comporte toujours 16 échelons. Les deux premiers échelons de l'ancienne grille sont fusionnés, un échelon est rajouté en fin de grille. L'ancienne grille permettait de gagner 265 points d'indice en 30 ans (28 ans en moyenne avec les échelons accélérés qui disparaissent), avec la nouvelle grille il faudra 32 ans pour progresser de 259 points.

Le passage au choix (Liste d'Aptitude après avis de la CAP) des AI en IE sera augmenté. Le contingentement passera de 1/5 à 1/3 des entrées en IE. L'augmentation de la « clause de sauvegarde » (voir la définition plus loin), permettra un nombre de promotions, si le calcul est plus favorable, d'environ 1.67% de l'effectif des IE au 31 décembre de l'année précédente.

Le ratio de postes offerts pour le passage au choix des techniciens en AI sera relevé mais seulement de 2018 à 2020 (70% des concours et « clause de sauvegarde » à 4%).

Il faudra être vigilant, au moment de l'application de ces mesures !

Les revendications de la CGT pour les AI dans le cadre de ces négociations :

Le corps des Assistants Ingénieurs est à la fois un corps de recrutement au niveau de Bac + 2 (BTS, DUT et diplômes équivalents) et de promotion pour les Techniciens. Nous revendiquons le maintien du recrutement des Bac+2 dans le corps des assistants ingénieurs.

La grille des AI doit être prolongée jusqu'à l'indice 673 sur une carrière aussi longue que les futurs IE de classe normale, pour permettre un réel déroulement de carrière dans le corps des AI. Le passage du corps des AI au corps des IE doit être facilité par une procédure spécifique de validation des acquis du niveau licence accessible après une période de 3 ans de pratique professionnelle. Cette procédure est justifiée par la proximité du niveau de qualification de la licence professionnelle (recrutement IE) et des diplômes du type DUT et BTS. Dans notre proposition, les AI actuels se verraient offrir la possibilité d'intégrer immédiatement la classe normale des Ingénieurs d'Etudes.

Les revalorisations du corps des Ingénieurs d'études (IGE-IE)

La revalorisation de la grille des ingénieurs d'études est la quasi seule revalorisation significative pour les différents corps ITRF-ITA. Le corps des IE sera organisé en deux grades : une classe normale, IE CN, de 14 échelons d'une durée de 23 ans et une classe exceptionnelle, IE HC, de 10 échelons d'une durée de 22,5 ans. Cette restructuration du corps sera effective au 1er septembre 2017 et s'achèvera au 1er janvier 2020.

Cela correspond à notre revendication de fusionner les grades actuels IE1 et IEHC, pour avoir une grille en cohérence avec celle des Attachés d'Administration.

Comment s'opérera le reclassement ?

Pour la future classe normale : il se fera pour les anciens IE2 à échelon identique, avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine.

Pour la future hors-classe : les anciens IE1 seront reclassés aux échelons de 1 à 5 de la nouvelle hors classe, en tenant compte des différences de durées entre les échelons de l'ancienne et de la nouvelle grille. Les anciens IEHC seront reclassés dans les échelons de 6 à 9 de la nouvelle I.E. Hors Classe.

Il est également prévu d'augmenter le flux d'accès au corps des ingénieurs de recherche au choix (Liste d'Aptitude après avis de la CAP) en passant le contingentement des concours internes de 1/6e à 1/5e des entrées dans le corps par concours. La « clause de sauvegarde », si elle est plus favorable, permettra un nombre de promotion (de IE à IR) de 1% des effectifs du corps des IR. Mais, compte tenu du fait que la revalorisation de la grille des IR est très insuffisante, cela ne sera réellement intéressant que pour les IE CN.

Les revalorisations salariales pour les ingénieurs de recherche (IGR-IR)

La revalorisation des grilles pour les ingénieurs de recherche est largement insuffisante.

La grille des IR à 3 grades reste inchangée. Les possibilités de concours internes au passage en IR vont passer à 50% au lieu de 33,33% du nombre total de concours. La grille des IR2 reste sur 11 échelons, avec une durée de 20 ans comme actuellement, allant de l'Indice Majoré (IM) 435 à l'IM 735. La grille des IR1 reste sur 5 échelons et toujours sur une durée de 12 ans. L'augmentation indiciaire varie de 22 à 26 points pour les 4 premiers échelons. Le 5ème échelon, qui passe de 821 à 830, ne bénéficie que des 9 points du transfert primes/point. Ainsi l'augmentation du pouvoir d'achat des IR1 au dernier échelon sera nulle.

La hors classe reste accessible après « examen professionnel » (dénommé « sélection professionnelle » dans les EPST). A cela s'ajoute la nouveauté de l'avancement au choix des IR1 (éch. 5) pour l'accès à la hors classe. La nouvelle grille des IRHC comporte 5 échelons : elle est prolongée, dès septembre 2017 d'un accès à la hors échelle B sous conditions : 80% des promotions pour des fonctions à haute responsabilité et 20% pour les IRHC avec 3 ans d'ancienneté au 4ème échelon.

Les revendications de la CGT pour les IR :

En cohérence avec la grille des IE, l'indice de début de grille des IR2 doit refléter le niveau de qualification du recrutement des IR que nous estimons devant être 20% au-dessus de l'indice d'entrée de la grille des IE2, soit l'IM 468 au lieu 435 au premier échelon d'IR2. De niveau de qualification identique, la carrière sur le premier grade IR2 doit aller jusqu'à l'IM 830 et celui du deuxième grade IR1 à la hors échelle A (HEA). L'indice du haut de grade d'IRHC doit correspondre à celui de DR2 (HEB), pour tous les IRHC.

D'autre part, la reconstitution de carrière des recrutés doit reconnaître le niveau de qualification des docteurs - 2 ans d'ancienneté pour 3 années de contrat doctoral - ainsi que toutes les années d'expérience professionnelle antérieures au recrutement (années de post-doc, contrats privés, R&D dans des entreprises, ...).

Définitions des clauses de sauvegardes pour tous les corps

PPCR : une « forte augmentation » des possibilités de promotion. Vraiment ?

La clause de sauvegarde impose un nombre minimal de changements de corps au choix quand le nombre de concours externes et internes devient insuffisant. Ce nombre minimal est fixé par rapport aux effectifs du corps de promotion.

Dans la plupart des cas, cette clause est plus favorable pour déterminer le nombre de promotions !

Définition de la clause de sauvegarde pour les techniciens :

En 2018, 2019, 2020 le passage au choix (Liste d'Aptitude) en Assistant Ingénieur sera égal à 80% de 5% (soit 4 %, pourquoi faire simple quand on peut faire compliquer ?) de l'effectif des assistants ingénieurs en position d'activité et de détachement. Pour les ITRF, durant 3 ans, il y aura autour de 150 possibilités de passage de Techniciens en ASI, chaque année de 2018 à 2020 au lieu d'une petite centaine au niveau national (99 en 2017).

Pour le CNRS cela correspond à 116 promotions chaque année pour le passage de T en AI au lieu de 52 en 2017.

Pour la CGT cette clause de sauvegarde doit être prolongée au delà de 2020.

Définition de la clause de sauvegarde pour les AI :

La clause de sauvegarde sera du tiers de 5% (soit 1,67%) de l'effectif des ingénieurs d'études en position d'activité et de détachements.

Pour les ITRF, cela correspond à environ 150 promotions d'ASI en IGE chaque année au lieu d'une petite centaine au niveau national (106 en 2017).

Pour le CNRS cela correspond à 61 promotions d'AI en IE chaque année au lieu de 35 en 2017.

Définition de la clause de sauvegarde des IE :

La clause de sauvegarde sera du cinquième de 5% (soit 1 %) de l'effectif des ingénieurs de recherche en position d'activité et de détachements.

Pour les ITRF, cela correspond à environ 31 promotions d'IGE en IGR chaque année au lieu d'environ 25 actuellement (26 en 2017).

Pour le CNRS cela correspond à environ 31 promotions d'IE en IR chaque année au lieu de 25 en 2017. Concrètement, au vu de la faiblesse des recrutements externes en IR, le CNRS applique la clause de sauvegarde pour les promotions au choix des IE en IR. Avec cette nouvelle clause de sauvegarde, ce seront 31 IE qui seront promus (effectifs des IR de 3096 x 1/5 x 5%). La nouvelle clause de sauvegarde reste plus avantageuse que le nouveau quota qui serait de 19 promotions.

Cette augmentation ne permet toutefois pas de résorber les importants sous classements des IT et ITRF.

Pourquoi la CGT a voté CONTRE les décrets d'application :

La CGT a défendu auprès du ministère de la Fonction publique et du secrétariat de l'enseignement supérieur et de la recherche, que les ingénieurs d'études soient rémunérés comme les ingénieurs d'études des autres ministères. Nous avons eu gain de cause : ce n'est que justice.

Mais seules les carrières des IE ont été revalorisées. L'indigence des revalorisations pour les autres corps IT et ITRF conduit à des incohérences dans les grilles. La rupture du lien entre qualification et classification est sources d'inquiétudes : ainsi, depuis la réforme de la catégorie B (dite Nouvel Espace Statutaire) un diplôme classé au moins au niveau III (BTS-DUT) est reconnu pour l'accès à la fois à Technicien classe supérieure et au corps des Assistants-Ingénieurs. De même, avec ces derniers décrets, le Doctorat est reconnu indifféremment pour l'accès à I.E. et pour l'accès à I.R.

Les syndicats CGT de la recherche et de l'enseignement supérieur, ont défendu des amendements visant à améliorer les textes. Ils ont proposé et soutenu des motions visant à préserver la cohérence des grilles entre elles. Cette cohérence est mise à mal par les mesures du ministère. Celui-ci n'a retenu aucun amendement important ni tenu compte des motions, pourtant votés pour certaines à l'unanimité des membres du CT-MESR.

Face à la nocivité de nombreuses mesures incluses dans les décrets et aux refus réitérés du ministère de prendre en compte ses demandes d'amendements améliorant les carrières, **la CGT a donc décidé de voter unanimement contre les projets de décret.**

Sources :

Les décrets n°2017-852 et n°2017-853 parus au Journal Officiel du 10 mai 2017 modifient les décrets « fondateurs des statuts de ITRF de l'Enseignement Supérieur et des statuts des ITA des EPST. Vous pouvez retrouver sur legifrance les versions consolidées au 1^{er} septembre 2017 de ces décrets :

Décret n°83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques.

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=D21D17D857A1CCD88364F2A7A835D19E.tpdila11v_3?cidTexte=LEGI TEXT000006064030&dateTexte=20170901

Décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=D21D17D857A1CCD88364F2A7A835D19E.tpdila11v_3?cidTexte=LEGI TEXT000024496064&dateTexte=20170901

Vous avez des interrogations sur votre reclassement dans les nouvelles grilles, sur votre future carrière... ?

Nous pouvons sans doute vous aider ! Passez à nos permanences :

Pour les personnels Lyon 1 :

**Permanence FERC Sup :
le mardi de 12h à 13h30**

Locaux syndicaux (ex-Maison des Hôtes)
7, rue Ampère
69622 Villeurbanne Cedex
Mel : cgt.lyon1@orange.fr

Pour les personnels EPST (CNRS, ...)

Permanence SNTRS-CGT :

le lundi de 12h30 à 14h

Bât. médico-social du CNRS
2 avenue Albert Einstein -BP 1335
69609 Villeurbanne Cedex
Tél : 04 72 69 26 95
Mail : sntscgtlyon@cnrs.fr

Se syndiquer c'est agir et lutter pour ne plus être seul au travail

La CGT intervient régulièrement pour défendre les salariés individuellement. Nous accompagnons tous les salariés (contractuels et titulaires de tous statuts, doctorants) pour défendre leurs conditions de travail, leurs carrières. Nous sommes dans l'action collective pour défendre les postes, s'opposer aux primes sexistes...

Le syndicat ça sert à s'organiser pour se défendre, car c'est tous ensemble qu'on est efficace. C'est le remède au défaitisme ambiant et au repli sur soi, pour une vie meilleure.

Chaque salarié-e (titulaire ou contractuel-le) peut participer **chaque mois à une heure d'information syndicale** durant son temps de travail.

Titulaire ou contractuel, se syndiquer c'est être informé et formé. La CGT représente les salarié-e-s au comité technique (CT), au CHSCT, dans les commissions paritaires, dans les conseils centraux ... Elle informe et écoute les syndiqué-e-s à travers des réunions régulières, et plus généralement les salarié-e-s par des tracts ou des heures d'information.

Les syndiqué-e-s reçoivent une presse syndicale sur la situation locale, nationale et internationale, utile à la réflexion de chacun-e pour se forger son opinion et participer à l'échange collectif.

La formation syndicale est un droit pour tous les salariés et les privés d'emploi, qu'ils soient syndiqués ou non, sous réserve que la formation soit dispensée par une organisation syndicale représentative. Chaque salarié a le droit de s'absenter 12 jours par an en formation syndicale.

Se syndiquer c'est réfléchir et décider ensemble.

La CGT fait le choix de la démocratie. Elle décide de ses orientations avec les syndiqués. Le syndiqué donne son opinion, débat et participe à la prise de décision, s'implique dans la vie syndicale, y exerce des responsabilités s'il le souhaite.

Assistant-e ingénieur-e

- **En janvier 2017** sur les 8 points rajoutés, la moitié provient du transfert prime/points (avec perte de 13,92 € sur la prime PPRS)
- **En Septembre 2017**
 - **La fusion des deux premiers échelons** ne concernera que les jeunes recrutés en concours externe, sans expérience professionnelle donc quasi personne
 - **Reclassement** dans la nouvelle grille : perte d'un échelon mais conservation de l'indice (sans pénalité pour l'avancement par Liste d'Aptitude)
 - **Rajout d'un 16ème échelon** atteignable après 31 ans pour un jeune recruté sur concours externe

En Janvier 2018, 5 points sont rajoutés mais ils proviendront d'un transfert prime/point et entraîneront une diminution mensuelle quasi équivalente de la prime statutaire PPRS

En janvier 2019, le gain maximum (échelon 13) sera de 26 points, dont les 9 points de transfert primes points de 2017 et 2018 entraînent une perte équivalente en prime

- Entre 2018 et 2020, les possibilités de promotion dans le corps des IGE sur liste d'aptitude seraient de l'ordre de 150 (promesse... pour ITRF) contre une petite centaine actuellement au niveau national.
- La durée des échelons : l'imposture

La progression d'indice entre le premier échelon et le dernier échelon qui était de 265 points sera ramenée à 259 points et cela en 32 ans contre 30 maximum (mais les avancements accélérés d'échelon diminuait cette durée à environ 28 ou 29 ans, avant cette réforme)

Rappel

Suppression des échelons accélérés.

La cotisation retraite passera de 9,94% du traitement brut à 10,83% en 2017, 10,56% en 2018, 10,83% en 2019, **11,1% en 2020**.

Concrètement en 2017

En **janvier** suite au « grand reclassement », compte-tenu de la diminution de la prime statutaire PPRS de l'équivalent de 4 points et de l'augmentation de 0,35% de la cotisation pension civile, le salaire net augmentera entre 9 et 14 € selon l'échelon

En **février**, l'augmentation de 0,6% du point d'indice entraînera une hausse du salaire net entre 10 et 16 €

Pour 2017 finalement, l'**augmentation net mensuelle variera de 23 à 25 € soit entre 0,96% et 1,43%** (le 1,43% concerne le premier échelon c'est-à-dire quasiment personne)

Conclusion

En septembre 2017, le **début de carrière** (avec bac +2) sera à 14% (au lieu de 12%) au-dessus du SMIC alors qu'il était de 60% au-dessus du salaire minimum en 1985. **La fin de carrière** se situera, en septembre, à 97% au-dessus du smic (au lieu de 92%), Il était de 165% en 1985 sur une carrière plus courte !

ASI : Grille indiciaire

Echelon	Durée	2016	Janvier 2017	Septembre 2017	2018	2019	durée
				16	622	627	
16e		604	612	15	612	617	3ans
15e	3 ans	573	581	14	581	586	3 ans
14e	3 ans	551	559	13	559	564	3 ans
13e	2 ans	538	546	12	546	551	2 ans
12e	2 ans	522	530	11	530	535	2 ans
11e	2 ans	505	513	10	513	518	2 ans
10e	2 ans	490	498	9	498	503	2 ans
9e	2 ans	474	482	8	482	487	2 ans
8e	2 ans	457	465	7	465	470	2 ans
7e	2 ans	440	448	6	448	553	2 ans
6e	2 ans	423	431	5	431	436	2 ans
5e	2 ans	404	412	4	412	417	2 ans
4e	2 ans	387	395	3	395	400	2 ans
3e	1 an 6 mois	371	379	2	379	384	1 an 6 mois
2e	1 an 6 mois	353	361	1	361	366	1 an 6 mois
1er	1 an	339	347				

Un exemple :

Un agent au 8^{ème} échelon était à l'indice 457 en **2016**.

Son indice est réévalué à 465 en **janvier 2017** soit un gain de 8 points **mais** 4 points proviennent d'un transfert prime/point et entraineront une diminution mensuelle de 13,92 € de la prime statutaire PPRS.

En **septembre 2017**, il est reclassé en reculant (suite à la fusion des échelons 1 et 2) à l'échelon **7** mais conservant l'indice 465

En **janvier 2018**, l'indice de l'échelon 7 sera revalorisé de 5 points à 470. Mais ces 5 points proviendront d'un transfert prime/point et entraineront une diminution mensuelle quasi équivalente de la prime statutaire PPRS

En **janvier 2019**, il bénéficie des dernières mesures indiciaires en gagnant 5 points, l'indice étant porté à 475.

Si le collègue était à l'échelon 8 en 2016, puis 7 dans la nouvelle grille en 2017, il devrait être à l'échelon 8 de la nouvelle grille en 2018 sachant que la durée de l'échelon 7 est de deux ans soit à l'indice 487 (puis à l'indice 492 au 1^{er} janvier 2019).

Ingénieur-e d'études

La fusion des grades 1^{ère} classe et hors classe, création au 1^{er} janvier 2020, d'un nouvel échelon terminal à l'indice 821 (quasiment l'indice du dernier échelon des IGR 1^{ère} classe) dans ce nouveau grade hors classe seraient les grandes avancées de la PPCR pour la catégorie A.

Des ingénieurs d'études s'interrogeraient même de l'utilité de devenir ingénieurs de recherche, tellement la grille des ingénieurs de recherche est proche. L'indice du dernier échelon des IGR 2^{ème} classe serait de 735 en 2019, se situant entre les 6^{ème} et 7^{ème} échelons du nouveau grade hors classe des IGE qui en comporte 10.

Et si cela n'était qu'un miroir aux alouettes. Prenons l'exemple d'un ingénieur d'études âgé de 45 ans, 2^{ème} classe échelon 9, 1 an d'ancienneté dans cet échelon, il serait promu IGE 1^{ère} classe échelon 1 conservant son ancienneté dans l'échelon. Il lui faudrait – les échelons accélérés ayant disparu - 21 ans et 6 mois pour atteindre l'indice 821, 22 ans pour en bénéficier pour le montant de sa pension de retraite, il aurait alors 67 ans, courage camarade !

- **En janvier 2017**, sur les points rajoutés (entre 6 et 13 selon les échelons et grades), 4 entraineront une diminution équivalente de la prime statutaire. Sinon les augmentations les plus importantes concernent les deux premiers échelons de la 2^{ème} classe, or la plupart des collègues débutent leur carrière avec une ancienneté qui leur fait passer les 2 premiers échelons.
- **En septembre 2017**
 - en IGE 2^{ème} classe : ajout d'un 14^{ème} échelon atteignable après 22 ans et 6 mois pour un jeune recruté sur concours externe;
 - fusion des grades de 1^{ère} et hors classe dans le nouveau grade hors classe et reclassement.
 - Ajout d'un **échelon 14** au nouveau grade IGE 2^e à l'NM 664 (INM 673 en janvier 2019).
- **En janvier 2018**, les 5 points rajoutés correspondront à une baisse quasi équivalente de la PPRS.

En janvier 2019 après les dernières revalorisations indiciaires, le gain maximum (échelon 11 IGE 2^{ème} classe) sera de 25 points dont 9 entraînent une perte équivalente de la PPRS.

Janvier 2020, création d'un 10^{ème} échelon dans le nouveau grade des hors classe à l'indice 821.

Passage en IGR (ITRF), promesse d'une augmentation des possibilités pour le passage dans les corps des ingénieurs de recherche sur liste d'aptitude (on évoque 31 possibilités pour cette année pour les ITRF).

Rappel

La cotisation retraite passera de 9,94% du traitement brut à 10,83% en 2017, 10,56% en 2018, 10,83% en 2019, **11,1% en 2020**.

Les échelons accélérés sont supprimés

Concrètement en 2017

- Pour les IGE 2^{ème} classe, l'augmentation du salaire net à partir du 3^{ème} échelon variera de 17 à 30 € selon l'échelon soit entre 0,65% et 1,46%
- Pour les IGE ex 1^{ère} classe, l'augmentation sera entre 37 et 49 € selon l'échelon soit entre 1,27% et 1,73%
- Pour les IGE hors classe, l'augmentation sera entre 23 et 35 € selon l'échelon soit entre 0,71% et 1,02%

Conclusion

En septembre, le début de carrière d'un IGE 2ème classe (avec bac +3) sera à 20% (au lieu de 18% en 2016) au-dessus du SMIC alors qu'il était de 80% au-dessus du salaire minimum en 1985. La fin de carrière se situera, en septembre, à 110% au-dessus du smic (au lieu de 97% en 2016), Il était de 200% au-dessus en 1985 sur une carrière plus courte.

IGE2 : Grille indiciaire

Echelon	Durée	2016	Janvier 2017	Sept 2017	Janvier 2018	Janvier 2019	Durée
14					664	669	Terminal
13e	Terminal	619	625	625	630	637	3ans
12e	2 ans	597	603	603	608	620	2 ans
11e	2 ans	574	583	583	588	599	2 ans
10e	2 ans	561	570	570	575	577	2 ans
9e	2 ans	536	541	541	546	555	2 ans
8e	2 ans	510	520	520	525	533	2 ans
7e	1an6mois	492	499	499	504	510	1an6mois
6e	1an6mois	467	476	476	481	485	1an6mois
5e	1an6mois	448	455	455	460	464	1an6mois
4e	1an6mois	426	432	432	437	442	1an6mois
3e	1an6mois	405	414	414	419	423	1an6mois
2e	1an6mois	386	404	404	409	411	1an6mois
1er	1an	370	383	383	388	390	1an

Un exemple :

Un agent au 8^{ème} échelon était à l'indice **510** en **2016**.

Son indice est réévalué **520** en **janvier 2017** soit un gain de 10 points **mais** 4 points proviennent d'un transfert prime/point et entraineront une diminution mensuelle de 13,92 € de la prime statutaire PPRS.

En **septembre 2017**, il est reclassé au même échelon de la nouvelle grille, rien ne change donc !

En **janvier 2018**, l'indice de l'échelon 8 sera revalorisé de 5 points à **525**. Mais ces 5 points proviendront d'un transfert prime/point et entraineront une diminution mensuelle quasi équivalente de la prime statutaire PPRS

En **janvier 2019**, il bénéficie des dernières mesures indiciaires en gagnant 5 points, l'indice étant porté à **533**.

Si le collègue était à l'échelon 8 en 2016, il devrait être à l'échelon 9 en 2018 sachant que la durée de l'échelon 8 est de deux ans soit à l'indice **546** (puis à l'indice **555** au 1^{er} janvier 2019).

IGE hors classe et IGE1 fusionnent en nouvelle IGE hors classe

Echelon	Durée	INM	INM	échelon	M	INM	échelon	M	INM	Durée			
	2016		Janvier 2017		Sept 2017		2018		2019		2020	Durée de l'échelon	
			Y compris transfert de 4pts primes/points		10	création de cet échelon en 2020 →					821		
4e	terminal	783		793	Pseudo-reclassement dans la nouvelle grille	9	793	+5pts de transfert primes/points	798	Solde de la revalorisation indiciaire	806	806	3ans
3e	2 ans	760		767		8	767		772		781	781	3ans
2e	2 ans	729		736		7	736		741		750	750	2ans6mois
IE HC 1er	2 ans	696		705		6	705		710		718	718	2ans6mois
5e	terminal	673		680		5	680		685		694	694	2ans6mois
4e	4 ans	642		652		4	652		657		662	662	2ans6mois
3e	4 ans	612		619		3	619		624		632	632	2ans6mois
2e	3 ans	582		590		2	590		595		605	605	2ans
IE 1C 1er	2 ans	555		561		1	561		566		575	575	2ans

Un exemple pour un IGE 1^{ère} classe

Un agent au 3^{ème} échelon était à l'indice **612** en **2016**. Son indice est réévalué **619** en **janvier 2017** soit un gain de 7 points **mais** 4 points proviennent d'un transfert prime/point et entraineront une diminution mensuelle de 13,92 € de la prime statutaire PPRS.

En **septembre 2017**, il est reclassé dans le nouveau grade IGE Hors classe, au même échelon 3 conservant l'indice **619**. Son ancienneté n'est pas intégralement conservée (échelons 2, 3 et 4) afin de compenser le raccourcissement de la durée des échelons (voir le tableau ci-dessous des conditions de reclassement).

Un exemple pour IGE hors classe

Un agent au 3^{ème} échelon était à l'indice **760** en **2016**.

Son indice est réévalué **767** en **janvier 2017** soit un gain de 7 points **mais** 4 points proviennent d'un transfert prime/point et entraineront une diminution mensuelle de 13,92 € de la prime statutaire PPRS.

En **septembre 2017**, il est reclassé dans le nouveau grade IGE Hors classe à l'échelon **8** mais conservant l'indice **767**. Il bénéficie d'un report d'ancienneté de 3/2 de l'ancienneté acquise (dans la limite de la durée de l'échelon) afin de compenser l'allongement de la durée de l'échelon (voir tableau ci-dessous).

Conditions de reclassement des IE1 et IEHC actuelles dans la nouvelle IE HC

Situation actuelle	Nouvelle situation Au 1 ^{er} septembre 2017	Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon
Ancienne I E HC	Nouvelle I E HC	
4 ^e échelon	9 ^e échelon	Ancienneté acquise
3 ^e échelon	8 ^e échelon	3/2 de l'ancienneté acquise
2 ^e échelon	7 ^e échelon	5/4 de l'ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	6 ^e échelon	5/4 de l'ancienneté acquise
Ancienne IE 1ere classe		
5 ^e échelon	5e échelon	Ancienneté acquise
4 ^e échelon	4 ^e échelon	5/8 de l'ancienneté acquise
3 ^e échelon	3 ^e échelon	5/8 de l'ancienneté acquise
2 ^e échelon	2 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1er échelon	Ancienneté acquise

Ingénieur-e de recherche

- **Maintien des trois grades, la CGT souhaitait la fusion de classes, pour obtenir un corps IR à 2 classes seulement.**
- IGR2 : d'ici **janvier 2019** le gain selon les échelons varie de 22 à 26 points **mais** 9 points proviennent d'un transfert prime/point et entraîneront une diminution mensuelle équivalente de la prime statutaire PPRS.
- IGR2 : L'amplitude entre le premier et dernier échelon diminue de 1 point : il fallait oser !
- Pour limiter les dégâts, le taux de promotion en IGR 1^{ère} classe serait augmenté, passant de 13,5% à 20% des promouvables (mais le CNRS entend limiter ce taux à 15,6% !).
- IGR1 : Le gain de 9 points au dernier échelon est une opération blanche avec une diminution équivalente de la prime statutaire. La progression en point d'indice entre le premier et dernier échelon diminuera de 239 à 222 points.
- Pour limiter les dégâts, un avancement au choix est prévu pour les IGR 1^{ère} classe ayant atteint le dernier échelon.
- IGR hors classe : création d'un échelon supplémentaire uniquement pour des emplois fonctionnels.

Rappel

La cotisation retraite passera de 9,94% du traitement brut à 10,83% en 2017, 10,56% en 2018, 10,83% en 2019, **11,1% en 2020**.

Les échelons accélérés sont supprimés.

Concrètement en 2017

- **Pour les IGR 2^{ème} classe**, l'augmentation mensuelle du salaire net à partir variera de 33 à 35 € selon l'échelon soit entre 1,13% et 1,67%
- **Pour les IGR 1^{ère} classe**, l'augmentation mensuelle sera entre 12 et 30 € selon l'échelon soit entre 0,33% et 1,10% (les IGR au dernier échelon ont vu leur salaire net baisser de 10 € en janvier !)
- **Accès à la hors classe**, un avancement au choix est prévu pour les IGR 1^{ère} classe ayant atteint le dernier échelon.
- **Pour les IGR hors classe**, l'augmentation mensuelle sera entre 13 et 31 € selon l'échelon soit entre 0,32% et 1,01%
- **IGR hors classe** : création d'un échelon spécial pour des emplois très fonctionnels de directeur

Conclusion :

IGR2 : En septembre, le **début de carrière** d'un IGR 2^{ème} classe (avec Bac +5 à Bac +8) sera à 33% (au lieu de 31% en 2016) au-dessus du SMIC alors qu'il était le double du salaire minimum en 1985. **La fin de carrière** se situera, en septembre, à 128% au-dessus du smic (au lieu de 126% en 2016), Il était à 3,5 fois le smic en 1985 sur une carrière plus courte.

IGR2 : grille indiciaire

Echelon	Durée de l'échelon	2016	Janvier 2017		Septembre 2017		Janvier 2018		Janvier 2019	
		INM	+ 9 points dont 4 points de transfert primes/points	INM	<i>Pseudo-reclassement dans la nouvelle grille</i>	INM	+5 points transfert primes/indices	INM	<i>Dernières mesures</i>	INM
11		713		722		722		727		735
10e	3 ans	686		695		695		700		710
9e	3 ans	658		667		667		672		680
8e	2 ans	619		628		628		633		642
7e	2 ans	582		591		591		596		608
6e	2 ans	550		559		559		564		572
5e	2 ans	514		523		523		528		540
4e	2 ans	492		501		501		506		513
3e	1an 6mois	464		473		473		478		486
2e	1an6 mois	437		446		446		451		460
1er	1 an	412	421	421	426	435				

Un exemple :

Un agent au **8^{ème}** échelon était à l'indice **619** en **2016**.

En **janvier 2017**, son indice est réévalué à **628** soit un gain de 9 points **mais** 4 points proviennent d'un transfert prime/point et entraineront une diminution mensuelle de 13,92 € de la prime statutaire PPRS.

En **septembre 2017**, son reclassement intervient dans le même échelon, l'indice ne change pas.

En **janvier 2018**, l'indice de l'échelon 8 sera revalorisé de 5 points à **633**. Mais ces 5 points proviendront d'un transfert prime/point et entraineront une diminution mensuelle quasi équivalente de la prime statutaire PPRS

En **janvier 2019**, il bénéficie des dernières mesures indiciaires en gagnant 9 points, l'indice étant porté à **642**.

Si tu étais à l'échelon 8 en 2016, tu devrais être à l'échelon 9, courant 2018, sachant que la durée de l'échelon 8 est de deux ans soit à l'indice 672 courant 2018 (puis à l'indice 680 au 1^{er} janvier 2019).

Ingénieur-e de recherche 1^{ère} classe

Echelon	Durée	2016	Janvier 2017		Septembre 2017		Janvier 2018		Janvier 2019	
		INM	Dont 4 points transfert primes/points	INM	Pseudo reclassement dans la nouvelle grille	INM	+5 points transfert primes/indices	INM	Dernières mesures	INM
5e		821		825		825		830		830
4e	3 ans	783		793		793		798		806
3e	3 ans	734		743		743		748		756
2e	3 ans	658		667		667		672		680
1er	3 ans	582		591		591		596		608

Un exemple :

Un agent au 5^{ème} échelon était à l'indice **821** en **2016**.

En **Janvier 2017**, son indice est réévalué 825 soit un gain de 4 points **mais** qui proviennent d'un transfert prime/point et entraineront une diminution quasi équivalente de la prime statutaire PPRS.

En **septembre 2017**, son reclassement intervient dans le même, l'indice ne change pas.

En **janvier 2018**, l'indice de l'échelon 5 sera revalorisé de 5 points à **830**. Mais ces 5 points proviendront d'un transfert prime/point et entraineront une diminution mensuelle quasi équivalente de la prime statutaire PPRS

En **janvier 2019**, les dernières mesures indiciaires mais pour l'échelon 5 l'indice **reste** à 830.

Ingénieur-e de Recherche hors classe

Echelon	Durée		Janvier 2017		Septembre 2017		Janvier 2018		Janvier 2019		Durée	
	Durée	2016	Pseudo-revalorisation indiciaire Dont 4 points de transfert primes/points	967	Création d'un échelon spécial	INM	+5 points transfert primes/points	INM	Dernières mesures	INM		
HEB						967		1062		1067	1067	
						920		1008		1013	1013	
						885		967		972	972	
HEA		963				825		967		972	972	1
		916				743		920		925	925	1
		881	667	885	890	890	1					
3e	3 ans	821		825	830	830	3 ans					
2e	3 ans	734		743	748	756	3 ans					
1er	2 ans	658		667	672	680	2 ans					