

Carrières des chercheurs et des ingénieurs-partie 2 : quelle revalorisation pour les ingénieurs ?

Les mesures annoncées pour les ingénieurs ne suffisent pas à répondre aux enjeux en matière de reconstruction de perspectives de carrière que 25 ans sans vraie revalorisation ont conduit à abîmer. De même, le décrochage régulier de la valeur du point d'indice d'avec l'inflation, aggravé par 6 années de gel, fait que la seule revalorisation des grilles ne suffit pas et qu'un plan de rattrapage de la valeur du point d'indice doit être rapidement mis en place.

La FSU a signé en septembre 2015 le protocole PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) car cela lui paraissait être la meilleure manière pour gagner du mieux pour toutes et tous, et continuer de porter les revendications, de les défendre et de les faire avancer.

Comme pour les chercheurs dans le numéro précédent, nous explicitons ici le détail des propositions PPCR pour les ingénieurs. Les propositions concernent aussi bien les corps d'ingénieurs des EPST que ceux des universités. Aussi, le SNCS-FSU, syndicat des personnels des EPST et le SNASUB-FSU, syndicat des ITRF, ont porté ensemble leurs revendications. Rappelons que les mesures PPCR concernant les techniciens ont été actées lors de la signature de l'accord, car ces corps sont alignés sur des grilles-types de la fonction publique.

Les assistants ingénieurs (AI) : les mesures présentées sont très loin de régler la situation de déclassement et d'injustice dont sont victimes les AI. Le SNCS et le SNASUB étaient porteurs de la revendication d'intégration des AI dans le corps des IE. En effet, les missions des AI relèvent en général de celles des IE. De plus l'existence de ce corps ralentit les perspectives de carrière de catégorie B, les techniciens. Pour les syndicats FSU, leur carrière devrait être au moins alignée sur la catégorie A-type ce qu'aurait permis leur intégration dans le corps des IE. Toutefois, le rapport de force a manqué pour gagner sur cette revendication et vaincre l'opposition de certains EPST, dont le CNRS, soumis à la logique d'insuffisance de financement de la masse salariale.

Le SNCS et le SNASUB enregistrent toutefois l'amélioration de la grille indiciaire et des possibilités de promotion. Les mesures aboutissent à la fusion des deux premiers échelons, la création d'un nouvel échelon en haut de grille (indice 627) permettant de conserver 16 échelons sur l'ensemble de la grille, l'amélioration de l'ensemble de la grille par une vingtaine[†] de points en moyenne, en plusieurs étapes jusqu'en 2019, l'amélioration des taux de promotions en IE, l'amélioration transitoire des taux de promotions de technicien en AI : de 2018 à 2020, quasi doublement des possibilités de liste d'aptitudes sur cette période.

Les ingénieurs d'études (IE) : la carrière des IE connaît une revalorisation positive. L'alignement de la grille indiciaire sur celle de la catégorie A-type, mais avec un cadencement un peu plus favorable est une bonne nouvelle pour toutes et tous. De même, la fusion des deux grades IE1/IEHC permet de faire sauter un blocage dans les déroulements de carrière et de supprimer un élément qui, de facto, aggravait les inégalités de traitement.

La transposition des mesures PPCR pour les IE constitue une avancée par la réorganisation du corps sur 2 grades : classe normale et hors classe, la création d'un 14^e échelon en classe normale (par rapport à l'ancienne 2^e classe), la création d'un dixième échelon en hors classe (5 issus de l'ancienne 1^{re} classe et 4 issus de l'ancienne hors classe), l'amélioration de l'ensemble de la grille : une vingtaine[†] de points en moyenne en plusieurs étapes jusqu'en 2019, l'amélioration du taux de promotion par liste d'aptitude vers les IR : 1/5 des entrées en IR au lieu de 1/6 actuellement.

Les ingénieurs de recherche (IR) : la grille des IR connaît une revalorisation qui transpose sur la catégorie A⁺ les mesures décidées pour la catégorie A. Cette revalorisation n'était pas gagnée et, lors des négociations PPCR, la FSU a été l'organisation syndicale qui a été la plus offensive pour que tous les personnels, y compris en A⁺, puissent bénéficier d'une revalorisation et pour éviter de nouveaux tassements des carrières. Le SNCS et le SNASUB ont revendiqué la fusion des 1^{re} classe et hors classe des IR, car ce choix était cohérent avec le choix équivalent fait chez les IE et permettait de garantir que la grande majorité des IR puissent terminer leur carrière en hors-échelle. Ce n'est pas le choix du ministère. L'amélioration du taux de promotions pourrait compenser en partie ce problème, mais en partie seulement. C'est un enjeu de bataille syndicale en direction des directions des EPST en tout cas. Les IR obtiennent la création d'un échelon contingenté en HEB. Le SNCS et le SNASUB revendiquent le décontingentement de celui-ci (même si le choix du contingentement a été le plus large possible en prenant comme référence l'effectif du corps et non celui du grade). Ces deux revendications s'inscrivent dans la perspective de mieux reconnaître les qualifications des IR, assises, rappelons-le, sur un doctorat ou un diplôme d'ingénieur « grandes écoles ».

Les mesures PPCR pour les IR aboutissent à l'amélioration de l'ensemble de la grille (une vingtaine[†] de points en moyenne en plusieurs étapes jusqu'en 2019). En complément de l'examen professionnel pour accès à la hors classe, une voie de promotion par tableau d'avancement est créée et représentera 30% de l'ensemble des passages à la hors classe. Elle concernera uniquement les IR 1^{re} classe à l'échelon terminal. Mise en œuvre en 2017. La création d'un échelon spécial pour la hors classe (5^e échelon) culminant à la hors échelle B accessible sur critères fonctionnels pour 80% et sous conditions d'ancienneté pour 20%. Cet échelon a vocation à accueillir 10% du corps à terme.

Pour une amélioration des carrières pour tous. Ces améliorations obtenues sont insuffisantes et sont notamment contrebalancées par la disparition des échelons accélérés. Elles doivent impérativement être corrélées à des perspectives d'évolution et de promotions améliorées pour permettre une revalorisation significative des carrières des ingénieurs et des techniciens : les syndicats de la FSU seront notamment extrêmement vigilants à l'application par les EPST du « principe selon lequel un fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades de son corps ou de la filière ». La valeur du point d'indice doit également faire l'objet d'un plan de rattrapage du pouvoir d'achat perdu. La FSU et ses syndicats continueront à porter leurs revendications lors des prochains comités techniques ministériels pour que les avancées soient les plus favorables pour toutes et tous.

[†] Pour les trois corps, la vingtaine de points doit être diminuée de neuf points pour obtenir l'augmentation de rémunération nette avec la baisse des sept points de prime associée au dispositif de transfert primes/points.