



## LE SNCS-FSU S'ADRESSE PUBLIQUEMENT AUX MEMBRES DES SECTIONS ET CID DU COMITÉ NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE, DES CSS DE L'INSERM, DES CSS ET DE LA CGRA DE L'IRD ET DE LA CE DE L'INRIA

En tant que syndicat majoritaire chez les chercheurs des EPST par sa représentation dans les instances scientifiques et dans les instances professionnelles (CAP) des organismes de recherche, le SNCS-FSU a décidé de s'adresser à tous les membres des instances d'évaluation des chercheurs des EPST.

Le SNCS a été l'acteur principal de la négociation dite PPCR (parcours professionnels, carrières, rémunérations) pour les chercheurs. Cette négociation, qui s'est tenue de novembre 2016 à mars 2017, a abouti à une modification importante de la carrière des chercheurs, en particulier du corps des chargés de recherche. C'est la première fois depuis 1983.

La modification majeure est le changement de la carrière des chargés de recherche. Les deux grades de 2<sup>ème</sup> et 1<sup>ère</sup> classes sont fusionnés en un nouveau grade de classe normale (CN). Un nouveau grade de chargé de recherche hors classe (HC) est créé.

En tant qu'instance d'évaluation des chercheurs, vous allez devoir recruter et promouvoir les chercheurs dans ce nouveau contexte. Nous pensons important de vous exposer notre analyse et nos propositions, qui pourront être différentes de celles des DRH et des directions scientifiques des EPST. Dans aucun cas, elles ne seront contraires aux textes réglementaires.

Vous trouverez sur ce lien (<http://sncs.fr/Nouvelles-carrieres-des-chercheurs>) les présentations que nous avons faites aux élus SNCS et SNESUP des instances. Nous les partageons avec vous et nous allons ici en résumer les grandes lignes.

### LES MODIFICATIONS DE LA CARRIÈRE DES CHARGÉ.E.S DE RECHERCHE

La nouvelle carrière ne peut pas, et ne doit pas être comparée à l'ancienne carrière CR2 et CR1. En effet, dans les années 1980, les CR2 étaient recrutés l'année de la thèse ou à thèse plus un an, rarement plus deux années, jamais plus tard. La grille des CR2, qui comportait six échelons, correspondait bien à une grille de recrutement jeune. Il n'existait pas de limite d'âge dans ces années, seulement trois candidatures

#### Les concours de recrutement CR : préserver un recrutement « jeune »

La suppression du grade de CR2 pourrait conduire à un recrutement de plus en plus tardif. L'existence de ce grade n'empêchait de toutes façons plus, depuis longtemps, une élévation de l'âge moyen au recrutement.

Les jurys de concours ont donc la responsabilité d'être vigilants pour recruter des candidats au plus près de la thèse (recrutement jeune) et pas seulement les candidats ayant le plus d'années d'expérience après la thèse. Ils doivent donc faire attention à la répartition des candidats classés admissibles selon leur nombre d'années d'expérience après la thèse. La moyenne d'âge au recrutement doit cesser d'augmenter, et doit même diminuer. C'est aussi le rôle des directions des EPST d'indiquer aux jurys de recrutement qu'ils doivent viser un recrutement divers en termes d'expérience préalable.

Le décret prévoit, en théorie, la possibilité d'un recrutement direct à la HC des CR (seulement à partir de 2020). Le candidat doit justifier de six années d'exercice des métiers de la recherche (contre huit années pour le concours DR2). Le SNCS s'est opposé et s'opposera au recrutement direct à la HC. Il considère qu'un chercheur confirmé doit être recruté directement en tant que DR2, comme cela a toujours été possible. Les EPST ne doivent pas sous-qualifier les recrutements : un CR recruté directement à la HC ne bénéficierait pas d'une reconstitution complète de carrière (seulement deux ans d'expérience seraient pris en compte), et il devrait ensuite attendre trois ans dans ce grade pour concourir comme DR2. Cela produirait des situations absurdes.

Enfin, les maîtres de conférence (MC) ont obtenu un nouvel échelon sur la grille de la HC déjà existante pour eux depuis 1989, contingenté à 10 % de l'ensemble du corps. En revanche, le ministère a refusé un tel ajout à la nouvelle grille des CR HC. Cela signifie qu'une différence de rémunération subsiste entre les MC et les CR. Le SNCS revendique que les carrières MC et CR soient équivalentes.

maximales sur trois ans. Une limite d'âge à trente-et-un ans maximum fut instaurée en 1990 pour empêcher un recrutement trop tardif. Une dérogation au statut de la fonction publique permettait de recruter jusqu'à 25 % de CR1, avec une limitation à trois candidatures, à condition

que les candidats eussent quatre années d'exercice de la recherche. Cette limitation a été ensuite relevée pour les sciences biologiques et médicales, ce qui permettait, à l'Inserm en particulier, de recruter majoritairement des CR1.

Dans un contexte de pénurie de postes, les dérives du recrutement, de plus en plus tardif, et la suppression de la limite d'âge (pour respecter la loi anti-discriminations de 2001) ont conduit à recruter des CR2 de plus en plus expérimentés, donc à privilégier le nombre d'années de post-doctorat. Depuis les années 2000, les nouveaux recrutés étaient positionnés dès le départ, du fait de la reconstitution de carrière, au cinquième, voire au sixième et dernier échelon de la grille des CR2. Leur salaire était dès lors bloqué tant qu'ils n'avaient pas les quatre ans d'ancienneté dans le grade requis pour obtenir une promotion en CR1 (deux à l'Inria).

La nouvelle grille des CR vise à répondre à ce blocage. Le recrutement de tous, en classe normale, permettra de classer au bon niveau, dans la nouvelle grille, les CR recrutés après leur reconstitution de carrière. Les chargés de recherche évoluent ensuite dans la grille de rémunération de la classe normale. En termes de carrière, ils peuvent ensuite obtenir soit une promotion à la hors classe (CR HC),

soit un changement vers le corps des directeurs de recherche (concours DR2), soit successivement les deux.

Il est important de rappeler ici le principe selon lequel « *un fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades de son corps ou de la filière* ». Ce principe est acté dans l'accord PPCR.

Le SNCS a, de plus, obtenu qu'aucun contingentement ne soit appliqué au grade de hors classe. Les directions d'organismes n'ont pas à donner un nombre maximum de CR HC en fonction du nombre de CR de classe normale. C'est seulement la masse salariale qui sera limitative, comme pour l'ensemble des promotions ou des changements de corps des chercheurs, des ingénieurs et des techniciens. Le SNCS continuera à revendiquer que la masse salariale soit suffisante pour offrir des carrières à tous les chercheurs et à tous les ingénieurs et techniciens, et pour permettre des recrutements au niveau des besoins de la recherche publique.

Nous nous adressons à vous, dans ce contexte, car vous allez avoir la responsabilité de donner aux chargés de recherche une carrière qui ne se termine pas en classe normale au départ à la retraite, sauf cas particulier.

## CALENDRIER DE MISE EN PLACE

- 1<sup>er</sup> septembre : fusion des CR2 et CR1 avec reclassement dans la nouvelle grille des CR de classe normale. Les CR2 avec quatre ans d'ancienneté, promouvables CR1 en 2017, seront reclassés à nouveau avec effet rétroactif au 1/10/17 après la session d'automne 2017. Dans ce contexte, nous rappelons qu'il est important que les instances fassent les promotions des CR2 en CR1 à quatre ans à cette session (déjà fait à l'Inria) ;

- deux campagnes de promotions HC en 2018, l'une au printemps au titre de 2017 avec effet rétroactif au 1/10/17, et l'autre à l'automne, au titre de 2018 au 1/10/18, ou les deux campagnes à l'automne 2018 selon les EPST ;

- Les recrutés CR des concours 2017 sont recrutés CR2 ou CR1, leur reconstitution de carrière est faite, puis ils sont reclassés comme CR de classe normale avec effet rétroactif au 1/10/17.

## DÉBLOQUER EN URGENCE LES CARRIÈRES DES CR DE CLASSE NORMALE BLOQUÉS À L'ÉCHELON 10 AYANT PLUS DE 60 ANS

Le SNCS demande que, moyennant un simple avis des instances d'évaluation, tous les CR1 ayant plus de soixante ans qui sont bloqués à l'échelon 9 ultime (correspondant à l'échelon 10 dans la nouvelle classe de CR de classe normale) depuis de nombreuses années passent, au titre de l'année 2017 ou 2018, en hors classe. Alors que beaucoup sont bloqués depuis plus de cinq ans dans leur échelon, ils auront la possibilité d'atteindre les indices de la hors-échelle A (avec la reprise d'ancienneté), avec un gain salarial et, surtout, un effet net important sur le montant de leur retraite.

La demande du SNCS est facilement réalisable. En effet, au CNRS, il n'y a que 387 CR1 ayant plus de soixante ans

sur un total de 6 269 CR selon le bilan social de 2015. A l'INSERM, ils ne sont que 120 CR de plus de soixante ans sur un total de 1 307 CR selon le bilan social de 2016. Ce ne sont là que des effectifs relativement modestes, qui permettent de faire bénéficier immédiatement tous les intéressés des mesures de revalorisation PPCR, sans que nous soient opposés des arguments de contrainte budgétaire. Il doit y avoir, de toutes façons, dans le budget approuvé par les conseils d'administration des organismes, un volant de postes suffisant pour assurer les promotions à la HC sans contingentement. Ce volant doit suffire à assurer immédiatement cette promotion.

## GÉRER LES CARRIÈRES DES CR DE CLASSE NORMALE

Sur le long terme, le SNCS demande que les CR de classe normale ayant atteint le dixième échelon passent tous à la hors-classe, sauf avis contraire des instances d'évaluation, comme nous l'avons obtenu pour le passage CR1 de tous les CR2 à quatre ans d'ancienneté.

Une fois que la cohorte des CR de classe normale de plus de soixante ans aura été promue au titre de 2017 et 2018, il est possible que l'ensemble des CR de classe normale septième, huitième, neuvième et dixième échelon n'avance pas à la même vitesse. L'évaluation scientifique reste un critère de la promotion des chercheurs.

Statutairement, pour être promouvable à la HC, le CR de classe normale doit avoir atteint le septième échelon de son grade et avoir au moins quatre ans d'ancienneté dans le grade. Ainsi, un recruté CR en classe normale qui serait classé au sixième échelon passe au septième après deux ans et six mois. Il devra encore, à ce moment, attendre un an et six mois pour être promouvable.

Pour le SNCS, il ne faut pas qu'un chargé de recherche n'ayant pas démérité finisse sa carrière et parte en retraite en tant que CR de classe normale. Les départs à la retraite libèrent de la masse salariale pour les promotions suivantes : la masse salariale n'est donc pas un obstacle ; il ne s'agit que de gérer les flux. Heureusement d'ailleurs, une partie des CR de classe normale changera de toute façon de corps vers celui des DR.

## LES DOSSIERS DE PROMOTION HORS-CLASSE (HC)

Pour le SNCS, il ne faut pas confondre le principe de promotion dans le corps (CR) et le principe de changement de corps par concours (vers DR). Il n'est pas question de mélanger la promotion HC et le concours DR2, en faisant de la promotion HC une sorte de « rattrapage » pour les non reçus au concours. Le SNCS dénoncerait une telle dérive.

Le SNCS considère que les instances d'évaluation connaissent très bien les chercheurs qu'elles évaluent tous les deux ans (évaluation collective tous les quatre ans à l'Inria). Aussi, un rapport d'activité à quatre ans, complété de l'ensemble de la production scientifique, devra être largement suffisant pour que l'instance d'évaluation donne un avis, favorable ou non, quant à la promotion HC.

## LES DIRECTEURS DE RECHERCHE

Le SNCS était demandeur d'un déblocage des carrières de l'ensemble du corps des DR (DR2, DR1, DRCE). Les ministères concernés (Enseignement supérieur et recherche, Budget et Fonction publique) ont refusé. Il a cependant été obtenu l'ajout, pour les DR2, d'un septième échelon non contingenté correspondant à la hors-échelle B, comme pour les professeurs des universités PR2.

Le SNCS a aussi obtenu que tous les DR2 hors-échelle A troisième chevron ayant plus d'un an et six mois d'ancienneté passent directement au deuxième chevron de la hors-échelle B, dès le 1<sup>er</sup> septembre 2017. Cela représente un déblocage des rémunérations pour les nombreux DR2 bloqués depuis de nombreuses années dans leur grade.

La seule différence entre les grilles des DR2 et des DR1 se situe donc, maintenant, au niveau de la hors-échelle C. Cela démontre

la nécessité de revoir la carrière des directeurs de recherche et, sans doute, de fusionner les grades DR2 et DR1. Le SNCS y est favorable.

Enfin, pour les DRCE, le SNCS a demandé le dé-contingentement. En effet, actuellement, l'effectif de chacun des échelons du grade de DRCE (un et deux) est contingenté : il ne peut pas être supérieur à 10 % de l'effectif total des DR1. Cette règle limite le développement normal de la carrière de nombreux DR1. Le SNCS continue à demander la suppression de ce contingentement. Paradoxalement, d'ailleurs, le CNRS ne sature pas le contingentement actuel ! Le SNCS demande donc, pour commencer, que toutes les possibilités de passage en DRCE soient utilisées pour débloquer les carrières des DR1 et, en conséquence, celles des DR2.

## CONCLUSION

Le SNCS a obtenu difficilement une amélioration des carrières des chargés de recherche. Tous les chargés de recherche de classe normale, sauf cas particulier, méritent de finir leur carrière dans la hors classe s'ils n'obtiennent pas le passage dans le corps des directeurs de recherche. C'est maintenant à vous, membres des instances d'évaluation des chercheurs, de mettre en œuvre ce principe.

Le SNCS suivra avec vigilance les évolutions de carrière reflétées par le bilan social dans chaque EPST. Il sera particulièrement attentif à ce que le recrutement des chargés de recherche se fasse au plus proche du doctorat. Il veillera à ce que les promotions hors-classe soient effectives avant les départs à la retraite des CR, à ce que le nombre de postes mis au concours DR2 ne diminue pas, mais augmente. Il suivra aussi l'évolution des carrières des DR.

**SNCS**  
Syndicat national des chercheurs scientifiques

chercheur-euse-s  
ingénieur-e-s  
technicien-ne-s  
administratif-ve-s



# SNCS

Syndicat national des chercheurs scientifiques

chercheur-euse-s

ingénieur-e-s

technicien-ne-s

administratif-ve-s



**Le maintien de la qualité de notre système de recherche passe par le renforcement de l'action et notamment l'action syndicale.**

**Chercheurs, ITA, doctorants et postdocs, titulaires et contractuels**

**rejoignez-nous, syndiquez-vous !**

<http://sncs.fr/Pour-adherer-au-SNCS>

L'annonce, mi-juillet, de l'annulation de 331 M€ de crédits dans le périmètre de la Mission interministérielle pour la recherche et l'enseignement supérieur (MIREs), les déclarations benoîtement directives de notre nouvelle ministre selon lesquelles « nous devons encourager le développement de l'investissement dans la recherche de base, mais aussi la mobilisation des scientifiques et des institutions pour répondre aux grandes questions de notre société », les élucubrations du sénateur Berson appuyant sa recommandation d'une ANR toujours plus forte par l'affirmation surréaliste que « l'augmentation des financements moins ciblés [a] pu servir à alimenter la trésorerie des grands organismes et des universités pour leur permettre de financer leurs dépenses de fonctionnement et non pour faire de la recherche », le fait que l'enseignement supérieur et la recherche n'aient pas été évoqués une seule fois lors du débat d'orientation budgétaire du 20 juillet à l'Assemblée nationale sont autant de motifs d'inquiétude, aujourd'hui, dans les organismes de recherche. Il y a urgence à protester ! En particulier, le SNCS-FSU continuera à porter sa revendication d'une programmation budgétaire sur dix ans pour l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) à hauteur d'un milliard d'euros supplémentaires par an pour la recherche publique et de deux milliards d'euros supplémentaires par an pour le service public de l'enseignement supérieur. Cet effort budgétaire est nécessaire pour atteindre, dans dix ans, la part de 1 % du produit intérieur brut (PIB) pour la recherche publique et pour créer, dans l'ESR, les six mille postes de titulaires par an pendant dix ans qui permettront de réduire la précarité.

Le SNCS-FSU, comme il en a l'habitude, interviendra partout où il le pourra pour promouvoir la recherche et pour démonter les idées reçues mensongères et dangereuses qui circulent en cette rentrée. L'action du SNCS-FSU a notamment contribué, ces dernières années, à imposer la référence d'un minimum de trois cents postes de chercheurs par an au CNRS et, dans le cadre de l'accord PPCR, à obtenir des revalorisations de rémunérations spécifiques aux chercheurs. Sa voix, cependant, ne sera entendue qu'à la mesure des forces qu'il représente et des moyens qu'il peut mettre en œuvre pour la défense de la recherche scientifique publique.

Chaque chercheur, ingénieur ou technicien, conscient de la nécessité de cette action, doit avoir à cœur de la soutenir, y compris matériellement. De nouvelles adhésions sont essentielles pour renouveler les réflexions et les modes d'action du SNCS-FSU.

**Adhérez, ré-adhérez, faites adhérer les chercheurs, ingénieurs et techniciens qui vous entourent !**

La contribution de chacun est d'ailleurs encouragée institutionnellement puisque les cotisations syndicales, même pour les retraités, donnent droit à un crédit d'impôt, au taux de 66 % des cotisations versées. En outre, le syndicat a mis en place depuis longtemps le système du prélèvement automatique des cotisations, auquel il est très simple de souscrire, qui présente l'avantage d'étaler le paiement en trois fois et qui reste résiliable à tout moment.

Attaché à rassembler le plus grand nombre de chercheurs, d'ingénieurs et de techniciens possible dans une défense commune de leurs métiers, le SNCS-FSU est votre syndicat.