

P.P.C.R est un acronyme. Il résume plus d'une année de négociations consacrées aux Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations des fonctionnaires.

A l'issue de cette négociation (2015), 6 organisations syndicales représentant 49% des personnels ont donné leur accord à ce dispositif (CFDT, UNSA, FSU, CFTC, CGC, FAFPT) et 3 l'ont refusé (CGT, FO et Solidaires). Malgré ce refus le gouvernement a décidé de mettre en œuvre ce protocole qui s'échelonne jusqu'à 2020. Le coût estimé par la Cour des comptes s'élèvera à 5 milliards d'euros annuel en 2020.

Qu'en est-il en termes de rémunération et de carrière ?

- Une revalorisation immédiate du point d'indice en juillet 2016 (+ 0,6 %) et février 2017 (+ 0,6 %), ainsi que l'engagement d'une négociation annuelle.
- Une revalorisation de l'ensemble des grilles : c'est une augmentation des rémunérations dès le début et tout au long de la carrière pour une meilleure reconnaissance des compétences et des qualifications.
- Une amélioration du déroulement de carrière : **garantie sur deux grades complets** pour toutes et tous, avec un indice terminal significativement plus élevé que maintenant.
- La transformation de primes en points : l'intégration d'une partie des primes dans le traitement indiciaire, ce qui permettra une prise en compte dans le calcul de la retraite.

?

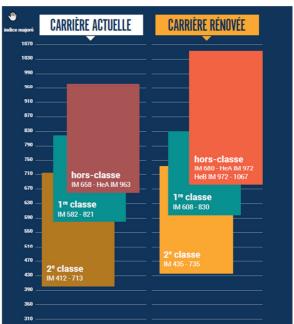
Quelles conséquences pour la carrière et la rémunération

des ingénieurs de recherche.

Le schéma ci-contre montre une revalorisation globale des grilles indiciaires.

Il faut noter principalement :

- O Création dans la hors classe d'une hors échelle B (cf. page suivante)
- O L'indice terminal est porté à 1067 en HEB / 972 en HEA
- O Revalorisation de l'ensemble des indices



CALENDRIER

1er janvier 2017, revalorisation indiciaire (dont 4 points au titre du transfert primes /points); 1er septembre 2017, Création de la hors Echelle B en Hors Classe.

1er janvier 2018, + 5 points primes en points

1er janvier 2019, Fin de la revalorisation

Evolution des grilles indiciaires et reclassement.

IGR en 2016					Janvier 2017		Septembre 2017		Janvier 2018		Janvier 2019		
Grade	Echelon	Durēe	Indice Nouveau Majorē		INM	+	Echelon	INM	INM	+	INM	+	durēe
НC	4						HEB	1062	1067	5	1067	0	
								1008	1013	5	1013	0	
								967	972	5	972	0	
	7		963		967	4		967	972	5	972	0	1
			916		920	4	HEA	920	925	5	925	0	1
			881		885	4		885	890	5	890	0	1
	- 3	3	821	→	825	4	3	825	828	5	828	0	3
	2	3	734		743	9	2	743	748	5	756	8	3
	1	2	658		667	9	1	667	672	5	680	8	2
lère Classe	5		821		825	4	5	825	830	5	830	0	
	4	3	783		793	10	4	793	798	5	806	8	3
	3	3	734		743	9	3	743	748	5	756	8	3
	2	3	658		667	9	2	667	672	5	680	8	3
	1	3	582		591	9	1	591	596	5	608	12	3
2ème Classe	11		713		722	9	11	722	727	5	735	8	
	10	3	686		695	9	10	695	700	5	710	10	3
	9	3	658		667	9	9	667	672	5	680	8	3
	8	2	619		628	9	8	628	633	5	642	9	2
	7	2	582		591	9	7	591	596	5	608	12	2
	6	2	550		559	9	6	559	564	5	572	8	2
	5	2	514		523	9	5	523	528	5	540	12	2
	4	2	492		501	9	4	501	506	5	513	7	2
	3	1,5	464		473	9	3	473	478	5	486	8	1,5
	2	1,5	437		446	9	2	446	451	5	460	9	1,5
	1	1	412		421	9	1	421	426	5	435	9	1

CONSEQUENCES SUR LE DEROULEMENT DE CARRIERE :

Amélioration de l'accès à la 1^{re} classe et à la hors classe

- o Augmentation des promotions à la 1re 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. La proportion de promotions à la hors classe prononcées après examen professionnel sera fixée à 70 %.

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 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).

A 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.