



**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

05/04/2023

Accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières

Bilan 2021-2022

Avril 2023

Bilan 2021-2022
Protocole « amélioration des rémunérations et des carrières »

Table des matières

Introduction	2
AXE 1 Engager une nouvelle donne indemnitaire fondée sur une harmonisation des régimes de primes des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.	2
Aspects budgétaires	2
Une nouvelle architecture juridique des primes des enseignants-chercheurs et des chercheurs	3
Mise en œuvre	4
Bilan 2021 - 2022.....	5
Synthèse RIPEC.....	9
Indemnité différentielle deux smics.....	9
Augmentation indemnitaire des ITA, ITRF et BIB	10
La revalorisation des personnels ITRF et des bibliothèques en 2021	10
La revalorisation des personnels ITRF et des bibliothèques en 2022	11
Évolution constatée ITRF et BIB entre décembre 2020 et juin 2022 par corps et grades ...	12
La revalorisation des personnels ITA en 2021 et 2022.....	12
La revalorisation des personnels contractuels en 2021 et 2022	13
Augmentation indemnitaire des personnels enseignants du secondaire affectés dans l'enseignement supérieur.....	13
AXE 2 : Définir un nouvel équilibre des corps et des grades des EC et C.....	13
Repyramidages des enseignants-chercheurs.....	14
Variation du nombre des enseignants-chercheurs par section CNU entre 2021 et 2022 ...	15
Pyramidages des grades terminaux des chercheurs.....	17
Modification de la grille des chercheurs.....	18
AXE 3 : Repyramider les emplois de la filière des ingénieurs et personnels techniques de la recherche et de formation	18
Repyramidage des emplois ITRF	18
Restructuration du corps des IGR (ITA et ITRF)	21
Conclusions.....	22
Glossaire :	24

Introduction

En 2020, lors de l'élaboration de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR), la rémunération en début de carrière des scientifiques français était inférieure de 37 % à la moyenne des pays de l'OCDE. Ce constat explique, pour partie, le manque d'attractivité des métiers scientifiques en France. La LPR enclenche une trajectoire permettant à la France d'atteindre les 3% du PIB consacrés à la recherche et au développement conformément aux accords européens de Lisbonne et emporte un volet ressources humaines conséquent avec la création de nouveaux emplois d'une part et d'autre part une dynamique d'amélioration des conditions de rémunérations et de déroulement des carrières des métiers scientifiques.

Ce document fait un bilan chiffré des deux premières années du déploiement des actions inscrites à « l'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières » signé le 12 octobre 2020 entre la Ministre et les organisations syndicales SGEN-CFDT, SNPTES et UNSA. Ce protocole a été signé également par les représentants de la Conférence des Présidents d'Université (France Universités aujourd'hui), du CNRS, de l'Inrae, de l'Inria, de l'Inserm. Les mesures inscrites sont mises en œuvre dans le cadre de la Loi de Programmation de la Recherche pour les années 2021 à 2030 qui en assure le financement pluriannuel¹.

Le document reprend le plan adopté par le document scellant l'accord. Les données ont été collectées par les services du ministère². Aucune donnée concernant un établissement particulier ou une personne physique n'est fournie.

AXE 1 Engager une nouvelle donne indemnitaire fondée sur une harmonisation des régimes de primes des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Aspects budgétaires

L'accord prévoit une enveloppe de 644 M€ sur 7 ans par tranche annuelle de 92 M€ pour l'amélioration des rémunérations et la convergence indemnitaire infra ministérielle entre les agents. Cette enveloppe, inscrite dans la trajectoire budgétaire de la LPR, représente plus de la moitié des engagements « ressources humaines » et l'essentiel des mesures indemnitaires inscrites dans la loi.

Figure 1 : Mesures "ressources humaines" inscrite dans la LPR 2021-2030

Mesures LPR (M€)	P172	P150	Total	
Indemnitaires	+ 246	+ 420	+ 666 ³	Axe 1 du protocole, PESR, primes reconventionnel
Indiciaires	+ 42	+ 96	+ 138	Repyramidages promotions (EC, C, ITRF), fusion des grades IGR, mesures jeunes chercheurs
Salariales	+ 92	+ 286	+ 378	Doctorants, CPJ, Schéma d'emplois
Cible 2027	+ 380	+ 802	+ 1183	

¹ Sous réserve des lois de finances votées annuellement

² DGRH, DAF, DGESIP, DGRI et DAJ

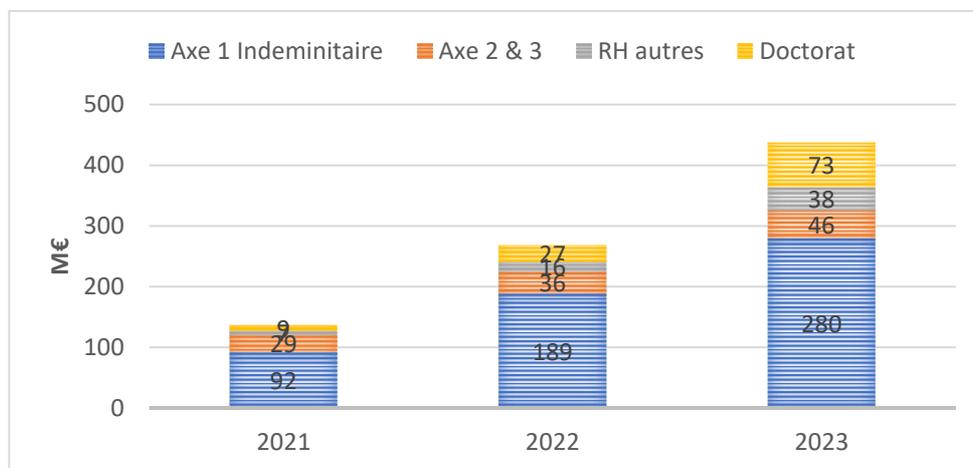
³ Dont les 644 M€ inscrits dans l'accord

Le principal engagement budgétaire concerne l'axe indemnitaire de l'accord, le coût d'autres mesures comme le repyramidage ou les promotions n'a pas été chiffré dans l'accord. L'ensemble des mesures ressources humaines représentera en 2027 plus de 1,1 Md€ /an. La Figure 1 détaille, par grandes catégories de mesures, les montants engagés dans le cadre de la LPR en 2021 et 2022, il rappelle également les cibles 2027.

La Figure 2 montre que **l'exécution budgétaire 2021 et 2022 et la prévision budgétaire 2023 dépassent les engagements inscrits dans l'accord**. En 2021 et 2022 l'effort a été principalement orienté d'une part, vers les chercheurs et les enseignants-chercheurs en recherchant un effet rapide sur les rémunérations en début de carrière et, d'autre part sur les rémunérations des personnels de catégorie C et B des filières ITA, ITRF et des bibliothèques.

La préparation des décrets permettant le déploiement de l'accord a été très mobilisatrice en 2021 et 2022. Les textes réglementaires conduisant aux différents décrets ont été concertés lors de séances du CT MESR et du CTU MESR, des CSFPE, CCFP. Les instances ont été également consultées sur les lignes directrices de gestion qui cadrent la mise en place dans les établissements. Le comité de suivi prévu dans l'accord a été réuni à plusieurs reprises début 2021 puis les réunions ont été suspendues en attente du jugement du tribunal administratif qui avait été saisi par la CGT sur la représentativité des organisations participant au comité de suivi. Le 14 novembre, la Ministre S. Retailleau a décidé de réunir à nouveau, dans un format conforme au jugement du tribunal administratif, l'ensemble des organisations syndicales représentatives et des autres signataires de l'accord. Un bilan partiel y a été présenté.

Figure 2 : Exécutions budgétaires 2021 et 2022 et prévision 2023



Une nouvelle architecture juridique des primes des enseignants-chercheurs et des chercheurs

L'augmentation de la rémunération des enseignants-chercheurs et des chercheurs est portée principalement via leur régime indemnitaire et secondairement par une meilleure prise en compte de leur expérience scientifique lors de leur recrutement. Un objectif important consiste à faire converger les régimes indemnitaires des enseignants-chercheurs et des chercheurs à la fois dans leur architecture et dans les montants servis.

Mise en œuvre

Une nouvelle architecture du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs a été mise en place conformément à la LPR et aux propositions du protocole. Cette nouvelle architecture, appelée Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC), doit garantir la convergence indemnitaire entre les chercheurs et les enseignants-chercheurs. Elle comprend trois composantes :

1. Une composante statutaire liée à l'exercice des missions – C1
2. Une composante fonctionnelle liée à la tenue d'un emploi à responsabilité ou d'une mission particulière – C2
3. Une composante individuelle permettant de reconnaître la qualité des travaux et l'investissement des chercheurs et des enseignants-chercheurs dans l'ensemble des missions respectivement mentionnées aux articles L411-1 du code de la recherche et L. 123-3 du code de l'éducation - C3

Le décret initial n°2021-1895 mettant en place le RIPEC a été promulgué le 29 décembre 2021. La nouvelle architecture indemnitaire n'étant pas applicable en 2021, l'augmentation de la part indemnitaire statutaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs a été portée par les textes existants (prime de recherche et prime d'enseignement supérieur et de recherche) avec une différenciation entre les grades. De plus le décret n° 2021-1617 du 9 décembre 2021 a introduit la création d'une indemnité différentielle garantissant une rémunération brute supérieure à deux smics aux chargés de recherche et maîtres de conférences conformément aux engagements pris par la Ministre. Le décret initial créant le RIPEC a été modifié par les décrets n°2022-1231 du 13 septembre 2022 et n°2022-1602 du 21 décembre 2022. Ces deux décrets modificatifs apportent :

- Des précisions et des améliorations dans les procédures d'examen des dossiers.
- La suppression de la période de carence
- La possibilité de conversion de la composante- C2 en décharge de service
- La référence à l'ensemble des missions inscrites dans les codes de la recherche et de l'éducation, référence qui bien que stipulée dans l'accord n'avait pas trouvé de traduction dans le décret initial.

Figure 3 : Aspects budgétaires du RIPEC

Revalorisation des enseignants et chercheurs	2021	2022	A venir/Reste	Part
PRES / C1 part statutaire +236M€ (EC) +86,3 M€ (CH) Cible C1 : 6400€ à terme	1840€ PR/2350€ MCF 1620€DR /2220€ C	Valeur C1 : 2800€	Cible 2027 : 6400€	73,3%
	45,3M€ (EC) 17,4M€ (C)	29,1 M€ (EC) 14,5M€ (C)	+161,6M€(EC) +42,6M€ (C)	
C2 part fonctionnelle +45 M€ EC/ +16,7 M€ CH			+45M€ (EC) +16,7M€ (CH)	14,1%
C3 part individuelle +36,3 M€ (EC) +19,4 M€		Nouveaux C3 4447	Cible 45% de C3	12,6%
		16,2M€ (EC) 2,9M€ (C)	+20,1 M€ EC +16,5 M€ CH	

Des arrêtés annuels fixent les montants de la composante statutaire C1. Suite à la décision du Conseil d'État du 28 septembre 2022, les agents exerçant une profession libérale ont été réintégrés au dispositif RIPEC. Des lignes directrices de gestion spécifiques au RIPEC cadrent sa mise en place dans les établissements. Les attributions des moyens aux établissements sont calculées sur la base de leurs effectifs. Concernant la part individuelle des moyens nouveaux sont attribués annuellement aux établissements sous la forme d'un nombre de nouvelles primes valorisées à 4300€ bruts par an et par prime. La Figure 3 indique les moyens déployés pour chaque composante sur les années 2021 et 2022. Pour l'année 2023, la part C1 est revalorisée à 3500€ bruts/an et 3500 nouvelles primes C3 valorisées à 4300€ bruts/an ont été réparties aux opérateurs.

Bilan 2021- 2022

Le bilan s'appuie sur les données qui ont pu être collectées au 20 mars 2023. La Figure 4 présente de manière macroscopique les effectifs en personnes physiques des enseignants-chercheurs non hospitalo-universitaires et des chercheurs en 2020 et 2022. Les chiffres 2020 sont issus de l'enquête du SIES (état de l'emploi scientifique – édition 2023) alors que les chiffres 2022 sont issus de l'enquête ad hoc pour ce bilan (et donc non définitifs). Les chiffres 2022 intègrent l'ensemble des mouvements qui ont eu lieu durant la période 2020 à 2022 : départs en retraite, mutations, promotions, effets de la LPR, etc.

Figure 4 Effectifs enseignants-chercheurs et chercheurs constatés en personnes physiques (PP) au 31/12/2022 et au 31/12/2020.

2020	PP	% femmes	2022	PP	% femmes
PR	15279	27 %	PR	15956	29 %
MCF	32351	45 %	MCF	31940	45 %
Total	47630	40 %	Total	47896	40 %

2020	PP	% femmes	2022	PP	% femmes
DR	7577	32 %	DR	7661	33 %
CR	9150	41 %	CR	8875	41 %
Total	16727	37 %	Total	16536	37 %

On remarque une légère augmentation du nombre d'enseignants-chercheurs (+266 ; +0,5%) et une légère diminution du nombre des chercheurs (-191 ; -1,1%). Le ratio des professeurs a augmenté de +1,3% pour s'établir à 33,3%, celui des directeurs de recherche a augmenté de 1,5% à 46,3%.

Composante statutaire

La Prime de Recherche et Enseignement Supérieur (PRES), la Prime de Recherche (PR) et maintenant la composante C1 du RIPEC sont automatiquement mises en paye. En 2021, leur versement a été semestriel au travers de la PRES et de la PR. En 2022, la composante C1 du RIPEC se voit progressivement mensualisée dans les établissements.

Dans les opérateurs du programme 150, le versement moyen annuel par agent évolue de 1239€ en 2020 à 2707 € en 2022⁴ soit +118%.

Pour les personnels des EPST, la prime de recherche est passée de 933€ en 2020 à une composante C1 du RIPEC à 2800€ en 2022 ; soit une augmentation de 200%, pour ceux des EPSCP, la PRES est passée de 1260€ en 2020 à une composante C1 du RIPEC à 2800€ en 2022 ; soit augmentation est de 122%. Cette composante constitue le vecteur principal de revalorisation des rémunérations.

Composante fonctionnelle

La composante fonctionnelle n'a pas été abondée financièrement en 2021 et 2022. Sa mise en place a demandé des modifications dans les LDG des établissements pour se mettre en conformité notamment avec la restriction du décret RIPEC initial qui ne permettait plus de convertir la prime en décharge, chose qui était possible avec les primes pour charges administratives (PCA). Cette disposition controversée a été abrogée par le décret modificatif n°2022-1602. Les versements permettant d'augmenter la valeur de la part fonctionnelle dans le cadre de la LPR commenceront en 2023. Les primes fonctionnelles comprennent les Primes d'Administration (PA), les Primes pour Charges Administratives (PCA), les Primes de Responsabilités Pédagogiques (PRP) et le RIPEC-C2. Pour les enseignants-chercheurs non hospitaliers les PCA et les PRP disparaissent et sont remplacées par la composante C2 du RIPEC.

Figure 5 Évolution des bénéficiaires d'une prime fonctionnelle entre 2020 et 2022 (EPSCP)

Part fonctionnelle	2020			2021			2022		
	Total	% femmes	% corps	Total	% femmes	% corps	Total	% femmes	% corps
ETP	9277	39 %	100 %	9756	40 %	100 %	9800	40 %	100 %
MCU	5668	45 %	61 %	5941	46 %	61 %	5756	46 %	59 %
PU	3610	30 %	39 %	3815	31 %	39 %	4045	31 %	41 %

La Figure 5 montre l'évolution du nombre des bénéficiaires des primes fonctionnelles entre 2020 et 2022 quel que soit le vecteur réglementaire (PCA, PRP puis RIPEC-C2). On remarque une légère augmentation du nombre de bénéficiaires sur la période 2020-2022 (+523, 5,6%). 20% environ de l'ensemble des enseignants-chercheurs bénéficient d'une prime fonctionnelle dont 12% des maîtres de conférences et 25% des professeurs⁵. 59% des primes sont versées à des maîtres de conférences et 40% des femmes perçoivent une prime fonctionnelle en 2022.

La dépense de la part fonctionnelle des universités et des écoles a augmenté de 6,5M€ entre 2020 et 2022. Le versement moyen par agent bénéficiaire est passé de 3915€/an en 2020 à 4371€/an en 2022 soit +11,6%.

La Figure 6 indique le nombre des bénéficiaires des primes fonctionnelles 2022 en EPST quel que soit le vecteur réglementaire (IFSIC, RIPEC-C2). Environ 15% des chercheurs bénéficient d'une prime fonctionnelle dont 9,4 % des chargés de recherche et 20,7 % des

⁴ Pour les EPSCP avec un périmètre EC sans HU en 2020 et EC dont HU avec la mise en place de la PESR des HU.

⁵ En 2022 on compte 47 896 enseignants-chercheurs, 15 956 professeurs et 31 940 maîtres de conférences.

directeurs⁶. Sur l'ensemble des primes fonctionnelles versées en 2022, 19% ont été versées à des chargés de recherche et 34% à des femmes alors qu'elles représentent 37,3 % des chercheurs en 2022.

Figure 6 Bénéficiaires d'une prime fonctionnelle (EPST)

Part fonctionnelle	2020 (ISFIC)		2021 (ISFIC)		2022 (C2)				
	Total	% corps	Total	% corps	Femme	Homme	Total	% femmes	% corps
PP	1837	100 %	1863	100 %	1071	1950	3021	35 %	100 %
CR	384	21 %	227	12 %	237	341	578	41 %	19 %
DR	1453	79 %	1636	88 %	834	1609	2443	34 %	81 %

Pour les EPST, la dépense de la part fonctionnelle à augmenter de 3,0 M€ entre 2020 et 2022 soit de +27%. Du fait du changement de nomenclature d'IFSIC à RIPEC-C2 en cours d'année, il est hasardeux de comparer l'évolution du versement moyen par agent.

Composante individuelle

La composante individuelle du RIPEC a été mise en place en 2022. Elle remplacera progressivement la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) pour les enseignants-chercheurs non HU. La PEDR d'une durée de 4 ans s'éteindra progressivement entre 2022 et 2025. Les montants engagés par les établissements pour la PEDR seront ainsi réinvestis progressivement dans la composante individuelle C3.

Le processus d'évaluation des dossiers de candidature implique l'avis des pairs ce qui introduit un processus lourd en évaluation compte-tenu du nombre des candidats qui est bien supérieur à celui des candidats à la PEDR. Il est également plus long pour les enseignants-chercheurs que pour les chercheurs puisqu'il requiert le double avis des sections du Conseil National des Universités (CNU) et des Conseils Académiques (CAC). À horizon 2027, l'objectif retenu est d'atteindre 45% de bénéficiaires. En 2021, on dénombrait 3670 PEDR dans les ESPT et 12 300 PEDR dans les universités et écoles (y compris les membres de l'IUF qui bénéficient d'une PEDR conjointe à leur délégation).

Figure 7 : Candidats et lauréats C3 (universités et écoles)

2022 Corps	Candidats			Lauréats			Pour info	
	Total	% Femme	% Corps	Total	% Femme	% Corps	Vivier F/H	Vivier corps
Maîtres de conférences et assimilés	7 934	48%	69%	3 357	51%	61%	45%	68%
Professeurs des universités et assimilés	3 601	33%	31%	2 141	36%	39%	29%	32%
Total	11 535	43%	100%	5 498	45%	100%	40%	100%

La Figure 7 relève que 24% des enseignants-chercheurs ont été candidats et si l'on corrige des bénéficiaires de la PEDR **ce sont près d'un tiers des enseignants-chercheurs éligibles qui ont candidaté**. On remarque que légèrement plus de femmes ont été candidates en référence à leur représentation dans les deux corps et que la proportion de lauréates est supérieure à la

⁶ En 2022 on compte 16 536 chercheurs, 7 661 directeurs de recherche et 8 875 chargés de recherche

proportion de candidates. La proportion de lauréates professeures est ainsi supérieure de +7 points à leur proportion dans le corps.

Figure 8 : Bénéficiaires dans les EPSCP (PEDR+C3) en 2022

Total primes individuelles (PEDR + C3)									
2022	Bénéficiaires	Part du corps	Part des femmes	dont PEDR	Part des femmes	Montant Médian	dont C3	Part des femmes	Montant Médian
Maîtres de conférences et assimilés	8 829	27 %	43 %	5472	38 %	4 100 €	3 357	51 %	4 300 €
Professeurs des universités et assimilés	8 318	54 %	30 %	6177	29 %	5 000 €	2 141	36 %	4 300 €
PEDR + C3	17 147	36 %	37 %	11 649	33 %	4 500 €	5 498	45 %	4 300 €

Le nombre des enseignants-chercheurs bénéficiaires (Figure 8) d'une prime individuelle atteint 36% soit une progression de 10% entre 2020 et 2022 (rappel : objectif à 45% en 2027). Si on se focalise uniquement sur les nouvelles primes C3, elles ont plutôt bénéficié aux femmes qui représentent 45% des bénéficiaires alors qu'elles ne représentent que 39,6% des EC, c'est encore plus marqué pour les professeurs, corps dans lequel elles ne représentent que 29% des enseignants-chercheurs. Le montant médian des nouvelles primes C3 est exactement à la valeur de valorisation des nouvelles primes indiquant que la plupart des établissements ont retenu cette valeur pour la mise en place du C3.

Dans les ESPT, environ 670 nouvelles primes ont été financées en 2022, elles permettent d'atteindre un pourcentage de bénéficiaires (PEDR+C3) de 27% soit une progression de 5 points (Figure 9).

Figure 9 Bénéficiaires dans les EPST (C3+PEDR) en 2022

Total primes individuelles (PEDR + C3)									
2022	Bénéficiaires	Part du corps	Part des femmes	dont PEDR	Part des femmes	Montant Moyen	dont C3	Part des femmes	Montant Moyen*
Chargés de recherche	2 839	31 %	39 %	1947	38 %	5 043 €	892	43 %	996 €
Directeurs de recherche	1 825	24 %	37 %	1140	35 %	3 691 €	685	41 %	925 €
PEDR + C3	4 664	27 %	38 %	3 087	37 %	4 190 €	1 577	42 %	956 €

* il s'agit ici du montant versé en 2022 correspondant à un trimestre. Une régularisation a eu lieu début 2023 conformément au décret n°2022-1602 du 21 décembre 2022.

Les nouvelles primes C3 bénéficient à 56,5 % aux chargés de recherche qui représentent 53,6% des chercheurs et, comme pour les enseignants-chercheurs, avec 42% de bénéficiaires, ces nouvelles primes ont plutôt bénéficié aux femmes qui représentent 37,3% des chercheurs. Les ESPT ont fixé des montants différents pour la partie individuelle :

- IRD, INED, Inrae : montant plancher (3500€).
- CNRS : montant plancher pour 95% des bénéficiaires ; 5% à la discrétion de la direction.
- Inserm : montant plancher pour 80% des bénéficiaires ; 20% à la discrétion de la direction avec un plafond à 6000€.
- Inria : grille prenant en compte l'expérience avec des montants de 6000 à 9000€ pour 95% des primes ; 5% à la discrétion de la direction.

Synthèse RIPEC

Les tableaux de la Figure 10 montrent de manière globale l'évolution des dépenses indemnitaires des enseignants-chercheurs et des chercheurs avec la mise en place de la LPR. Les montants dépensés entre 2020 et 2022 sont en cohérence avec les sommes versées dans le cadre de la LPR. **L'augmentation de la dépense indemnitaire est de plus de 65%. La mise en place du nouveau régime indemnitaire change de manière significative la répartition des primes avec un socle (prime liée aux missions) qui représente, comme attendu, plus de la moitié du régime indemnitaire.**

Figure 10 Évolution de l'indemnitaire pour les enseignants-chercheurs et les chercheurs 2020-2022

	2020		2021		2022		Variation 2020-2022	
	Montant	Part	Montant	Part	Montant	Part	Montant	%
EPSCP								
mission	59,0 M€	38,4 %	95,2 M€	49,6 %	149,9 M€	58,6 %	90,9 M€	154 %
fonction	36,3 M€	23,6 %	38,5 M€	20,0 %	42,8 M€	16,7 %	6,5 M€	18 %
individuel	58,5 M€	38,0 %	58,4 M€	30,4 %	62,9 M€	24,6 %	4,4 M€	8 %
	153,8 M€	100,0 %	192,1 M€	100,0 %	255,6 M€	100,0 %	101,8 M€	66 %

	2020		2021		2022		Variation 2020-2022	
	Montant	Part	Montant	Part	Montant	Part	Montant	%
EPST								
mission	16,6 M€	37,1 %	32,5 M€	53,0 %	45,8 M€	60,3 %	29,2 M€	176 %
fonction	12,7 M€	28,5 %	13,6 M€	22,2 %	15,7 M€	20,7 %	3,0 M€	24 %
individuel	15,4 M€	34,4 %	15,2 M€	24,8 %	14,4 M€	19,0 %	-0,9 M€	-6 %
	44,7 M€	100,0 %	61,4 M€	100,0 %	76,0 M€	100,0 %	31,3 M€	70 %

La variation négative pour la part individuelle des chercheurs (-0,9M€) provient du versement d'un quart de la part C3 à fin 2022, le versement complémentaire a été réalisé début 2023 au titre de 2022 pour environ 4 M€ (estimation). De même la part de 4,4 M€ correspond à un versement en quart d'année des primes C3 des EPSCP.

La dépense moyenne indemnitaire annuelle par agent est passée de 3229 € en 2020 à 5336 € en 2022 (+2107€, +65,2%) en universités et écoles.

La dépense moyenne indemnitaire annuelle par agent est passée de 2672€ en 2020 à 4837 € en 2022 (+2165 €, +81%) en EPST (corrigée des 4 M€).

Indemnité différentielle deux smics

Le décret n° 2021-1617 du 9 décembre 2021 a porté la création d'une indemnité différentielle pour garantir une rémunération brute supérieure à deux smics aux chargés de recherche et maîtres de conférences conformément aux engagements pris par la Ministre. L'indemnité est déclenchée par le constat d'une différence négative entre une rémunération brute de deux smics et la rémunération annuelle de l'agent calculée sur la base du salaire brut augmentée de la composante statutaire. L'indemnité différentielle est versée en début d'année n+1 après constatation de la rémunération perçue en année n. Elle concerne principalement les jeunes chercheurs et les maîtres de conférences.

Au titre de l'année 2022, elle a concerné 1400 agents, soit 4,1% des maîtres de conférences, pour un montant de 2,7 M€. Le montant moyen versé a été de 2081€ brut par an

et par agent. Cette indemnité concerne les collègues des échelons 1 à 4 (INM 474 à 643). Une partie des collègues bénéficiant de cette indemnité sont en attente de la prise en compte de leur parcours professionnel avant nomination (prise en compte des années de thèse et de post-doctorat). L'augmentation progressive de la composante C1 conjointement à une prise en compte plus rapide des parcours ante devrait résorber progressivement le nombre des bénéficiaires de cette indemnité. Dans les EPST, 315 chargés de recherche, soit un pourcentage comparable aux EPSCP étaient aux échelons 1 à 4 de la classe normale et ont pu bénéficier de l'indemnité en 2022.

Augmentation indemnitaire des ITA, ITRF et BIB

L'accord du 12 octobre 2020 relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières des personnels pour la recherche part du constat de la forte hétérogénéité des moyennes indemnitaires entre filières (enseignants-chercheurs, chercheurs, ingénieurs et personnels techniques des organismes de recherche, personnels ITRF et des bibliothèques). Il fixe comme objectif un alignement, à l'horizon 2027, des montants moyens d'indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) attribués aux personnels des différentes filières et à niveau comparable. Cette démarche de convergence repose sur l'adoption de cibles ou valeurs de référence nationales communes par grade. L'accord conforte ainsi les établissements qui ont commencé à harmoniser l'IFSE des corps comparables de leurs différentes filières.

L'accord prévoit également la valorisation de l'expertise et de la technicité des emplois d'appui et de soutien à la recherche.

Dans ce contexte, l'enveloppe annuelle dédiée à cette convergence indemnitaire pour les personnels des filières ITRF et des bibliothèques est d'un montant de **3,9 M€** dont 1,7 M€ au titre de la valorisation de l'expertise et la technicité des personnels.

La revalorisation des personnels ITRF et des bibliothèques en 2021

En 2021, les personnels ITRF et des bibliothèques ont bénéficié de deux mesures : la revalorisation indemnitaire prévue par l'accord et le réexamen triennal du RIFSEEP. Il est alors complexe de différencier finement les effets des deux mesures.

Les objectifs des deux mesures de revalorisation

Dans le cadre de la 1^{ère} tranche de la LPR, l'effort de revalorisation a été concentré sur les **personnels de catégorie C des deux filières et les personnels de catégories A et B de la filière des bibliothèques** (hors conservateurs). Des valeurs de référence nationales ont ainsi été définies au titre de 2021 pour l'IFSE de ces personnels par grade et ont été communiquées à l'ensemble des établissements. L'enveloppe de 2,2 M€ a été répartie entre les établissements afin de leur permettre d'attribuer un gain indemnitaire annuel moyen d'environ **115 €** à leurs ATRF, magasiniers, bibliothécaires assistants spécialisés et bibliothécaires.

En outre, l'enveloppe de 1,7 M€ au titre de la valorisation de l'expertise et de la technicité a également été répartie entre les établissements. La mise en œuvre de l'accord s'inscrit, pour les personnels BIATSS, dans le cadre du RIFSEEP. Afin de procéder au réexamen triennal de l'IFSE, une enveloppe de **9,2 M€** a été répartie entre les établissements au prorata de leurs effectifs dans **tous les corps des filières ITRF et des bibliothèques**, leur permettant d'attribuer une **revalorisation forfaitaire de 100 €** à l'ensemble de ces personnels ainsi qu'un gain indemnitaire moyen de 100 € par agent dans l'hypothèse d'une répartition uniforme des crédits entre les corps (soit 200 € annuels par agent en moyenne). Au global, les établissements

ont été dotés en 2021 de crédits leur permettant d'allouer aux personnels ITRF et des bibliothèques un **gain indemnitaire annuel moyen de 290 €**.

Le bilan de la mise en œuvre de ces deux mesures

Une mise en œuvre respectueuse des objectifs fixés

La mise en œuvre de ces mesures par les établissements RCE a permis une revalorisation de l'IFSE moyenne des personnels ITRF et des bibliothèques de **316 €** entre décembre 2020 et juin 2022, réduisant ainsi l'écart avec les cibles 2027. Les montants moyens de revalorisation perçus par les personnels des deux filières au titre de 2021 sont très proches : 320 € pour les ITRF et 300 € pour les personnels des bibliothèques.

L'ensemble des corps des deux filières ont bénéficié d'une revalorisation :

- 215 € pour les ATRF, 180 € pour les TECH et les ASI, 320 € pour les IGE et 360 € pour les IGR ;
- 240 € pour les magasiniers, 210 € pour les bibliothèques assistants spécialisés et 385 € pour les bibliothécaires, 530 € pour les conservateurs et 690 € pour les conservateurs généraux.

L'ensemble des corps des filières ITRF et des bibliothèques ont donc bénéficié de la revalorisation forfaitaire de 100 € dans le cadre du réexamen triennal. Les revalorisations constatées pour les personnels de catégorie C des deux filières et les personnels de catégories A et B de la filière des bibliothèques sont cohérentes avec le gain moyen attendu de 115 € et ont permis d'atteindre les cibles définies au titre de 2021 dans le cadre de la 1^{ère} tranche de la LPR. Les revalorisations des personnels des bibliothèques ont été significatives et, à corps équivalent, supérieures à celles des personnels ITRF, répondant ainsi à l'objectif de convergence entre filières.

Une déclinaison des mesures selon la politique indemnitaire des établissements

Ces revalorisations ont été mises en œuvre tant par les universités (gain moyen annuel alloué de 315 €) que par les autres établissements RCE (gain moyen annuel alloué de 310 €). Les revalorisations des personnels affectés en Ile-de-France sont supérieures à celles des personnels affectés en province (435 € contre 270 € en province). Cette différence s'explique notamment par la mesure interministérielle de convergence indemnitaire entre les services déconcentrés en Ile-de-France et l'administration centrale. Ces deux mesures ont été également déclinées dans les établissements non RCE.

Les établissements d'enseignement supérieur ont mis en œuvre ces revalorisations au titre de 2021 en tenant compte de leur politique indemnitaire, des situations indemnitaires de leurs personnels, de la cohérence des indemnités par groupes de fonctions et du dialogue social au sein de leur établissement. Certains établissements avaient notamment déjà harmonisé l'IFSE des corps de niveau comparable entre leurs différentes filières.

La revalorisation des personnels ITRF et des bibliothèques en 2022

La mesure de revalorisation dans le cadre de la 2^{ème} tranche de la LPR au titre de l'année 2022 poursuit plusieurs objectifs :

- Assurer la revalorisation des personnels **adjoints techniques de recherche et de formation (ATRF) et magasiniers** pour favoriser les personnels aux plus bas revenus. Les crédits notifiés permettent d'attribuer un gain indemnitaire brut annuel moyen de **170 € au bénéfice de ces personnels** ;

- Assurer la revalorisation des **bibliothécaires (catégorie A)**, qui est le corps présentant, au niveau national, le retard le plus important en matière de convergence indemnitaire. Les crédits notifiés permettent d'attribuer un gain indemnitaire brut annuel moyen de **500 € au bénéfice de ces personnels**.

L'enveloppe globale a été notifiée aux établissements et répartie entre eux au prorata de leurs effectifs de catégorie C et de bibliothécaires.

Évolution constatée ITRF et BIB entre décembre 2020 et juin 2022 par corps et grades

Figure 11 Comparaison des versements indemnitaires au BIATSS entre décembre 2020 et juin 2022 (établissements passés aux RCE)

		Bilan LPR 2021				
Filière	Corps	Constats IFSE avant LPR 2021		Constat gain moyen total 2021	Constats IFSE mis 2022	
		Paie de déc. 2020			Ecart entre constat IFSE après / avant LPR 2021	Paie de juin 2022
		ETP	Moy IFSE	ETP		Moy IFSE
	IGR	2 133	11 223 €	359 €	2 278	11 581 €
	IGE	7 244	7 496 €	319 €	7 600	7 815 €
ITRF	ASI	3 427	5 922 €	179 €	3 489	6 101 €
	TECH	10 195	4 793 €	181 €	10 322	4 974 €
	ATRF	13 245	3 148 €	212 €	12 548	3 360 €
	Total ITRF	36 243	5 217 €	317 €	36 236	5 535 €
		CONS_G	84	13 440 €	690 €	81
	CONS	584	8 687 €	530 €	561	9 217 €
Bibliothèques	BIB	423	6 284 €	386 €	428	6 670 €
	BIBAS	1 260	4 799 €	209 €	1 256	5 008 €
	MAG	1 439	3 340 €	239 €	1 391	3 579 €
	Total BIB	3 790	5 202 €	297 €	3 717	5 499 €
Total		40 034	5 216 €	316 €	39 953	5 531 €

Le retraitement des données à fin 2022 est en cours.

La revalorisation des personnels ITA en 2021 et 2022

Dans le cadre de la LPR, 9,7M€ ont été versés pour les ITA au titre du RIFSEEP et de l'expertise. La dépense indemnitaire est passé de 142,2 M€ en 2020, 152,7 M€ en 2021 et s'établit à 164,9 M€ en 2022. Cette augmentation est en tout point conforme à la trajectoire prévue.

Figure 12 Évolution de l'indemnitaire des personnels ITA

2020			2021			2022		
Groupe	Nb de bénéficiaires	Versement moyen	Groupe	Nb de bénéficiaires	Versement moyen	Groupe	Nb de bénéficiaires	Versement moyen
IR	5 238	9 599,70 €	IR	5 262	10 243,71 €	IR	5602	10 442,80 €
IE	6 508	6 190,42 €	IE	6 627	6 636,68 €	IE	6983	6 846,83 €
AI	5 042	4 546,28 €	AI	5 057	4 791,97 €	AI	5121	5 124,34 €
Tech	6 445	3 700,24 €	Tech	6 234	4 222,89 €	Tech	6318	4 719,59 €
ATR	891	2 642,99 €	ATR	718	3 806,53 €	ATR	599	4 217,28 €
Total ITA	24 123	5 790,64 €	Total ITA	23 898	6 325,83 €	Total ITA	24623	6 696,92 €

On peut constater l'effort particulier qui a été fait sur les ATR. En comparaison du corps des ITRF on note globalement l'amorce du rattrapage attendu.

La revalorisation des personnels contractuels en 2021 et 2022

Les sommes au titre de l'amélioration de l'indemnitaire des contractuels ont été versées conformément aux engagements (6,4 M€). Il est extrêmement difficile de différencier cette dépense de manière fine dans les établissements.

Augmentation indemnitaire des personnels enseignants du secondaire affectés dans l'enseignement supérieur

Environ 12 700 collègues enseignants du secondaire, dont la moitié d'agrégés, concourent activement à la formation des étudiants en universités et écoles. Ils assurent essentiellement des services au niveau du 1^{re} cycle. L'accord prévoit que la prime d'enseignement supérieur (PES) versée aux professeurs de l'enseignement scolaire affectés dans le supérieur (ESAS) soit maintenue et revalorisée de façon uniforme pendant sept ans pour un montant total de 25,5 M€.

Figure 13: Trajectoires de revalorisation de la PES

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
PES	1 259 €	1 545 €	1 831 €	2 116 €	2 402 €	2 688 €	2 974 €	3 260 €
PES (accélééré)	1 259 €	1 545 €	1 831 €	2 308 €	2 784 €	3 260 €	3 260 €	3 260 €

En 2021 et 2022, la PES a été revalorisée conformément aux engagements du protocole. Suite à la réunion du comité de suivi du 14 novembre 2022 et à l'engagement de la Ministre, la trajectoire de revalorisation de la PES a été accélérée pour atteindre la cible de 3260€/an en 2025 au lieu de 2027 (cf. : arrêté du 5 mars 2023). **Cette accélération a un coût de 12M€ supplémentaires par rapport à la trajectoire initiale ce qui portera le montant global de cette mesure à 37,5 M€.** L'accord prévoit un réexamen de la situation des ESAS en 2023 qui doit être conduit en considérant les mesures annoncées en 2022 par le MENJ sur la revalorisation des enseignants.

AXE 2 : Définir un nouvel équilibre des corps et des grades des EC et C

Les principaux constats concernant les différences entre les corps et les grades des chercheurs et des enseignants-chercheurs sont en 2020 :

- On compte 32% de professeurs et 68% de maîtres de conférences contre 45% de directeurs de recherche et 55% de chargés de recherche
- On compte seulement 10% de chargés de recherche qui atteignent la hors-classe alors que 35% des maîtres de conférences relèvent de la hors-classe.
- Seulement 6 % des directeurs de recherche atteignent la classe exceptionnelle alors que 37% des professeurs des universités sont à cette même classe.

Trois leviers sont proposés pour arriver à un meilleur équilibre entre les deux corps et entre les populations des grades. Le premier levier consiste à créer une voie de promotion interne temporaire des maîtres de conférences en professeurs par transformation de leur poste : le repyramidage. Le second levier consiste à augmenter de manière significative les promotions

des chercheurs vers les grades terminaux. Enfin, la grille indiciaire des chargés de recherche sera modifiée pour culminer en hors échelle B par symétrie avec celles des maîtres de conférences.

En terme d'objectifs, le repyramidage des maîtres de conférences en professeurs doit permettre un meilleur déroulement de carrière pour les collègues **dans toutes les disciplines** (section CNU). Les ratios de professeurs sont très différents d'une section à l'autre et peuvent aller du simple au double, réduisant dans la même amplitude les possibilités de passer professeur. Les repyramidages devront ainsi être fléchés vers les sections les plus déficitaires tout en considérant les équilibres ou déséquilibres locaux.

Repyramidages des enseignants-chercheurs

La nouvelle voie de promotion vers le corps de professeur a été instaurée sous la forme d'un mécanisme de repyramidage : promotion du maître de conférences sous réserve d'une évaluation et transformation du poste. Le décret n°2021-1722 du 20 décembre 2021 crée cette voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés. Compte tenu de sa parution tardive, il inclut de manière très exceptionnelle la possibilité de réaliser en 2022 des repyramidages au titre de l'année 2021. Les maîtres de conférences éligibles à cette nouvelle voie doivent être titulaires de l'habilitation à diriger des recherches (HDR). De plus cette voie est réservée aux maîtres de conférences hors classe à hauteur de 75% des promotions et aux maîtres de conférences de classe normale justifiant de 10 ans d'ancienneté pour 25% des promotions. Le décret modificatif n°2023-172 du 9 mars 2023 introduit des simplifications et clarifications dans la procédure et relaxe la contrainte 75%/25% en un objectif.

2000 repyramidages sont programmés à raison de 400 par an entre 2021 et 2025. Sur la base des effectifs d'enseignants-chercheurs présents fin 2020 cela conduirait, en théorie, à **une évolution du ratio des professeurs de 31,5% en 2020 à 36,3% en 2025**. Ce ratio passerait à 37,4% en incluant les professeurs issus des chaires de professeur junior.

L'arrêté du 20 décembre 2021 répartit les 800 repyramidages 2021 et 2022 entre les établissements au prorata de leurs effectifs et de leur ratio global de professeurs. Les sections CNU prioritaires ont été indiquées à chaque établissement lors de la notification pour positionner au plus juste les ouvertures de promotions. Les deux contingents 2021 et 2022 ont été traités simultanément en 2022. Les 800 postes ouverts par les universités correspondent à seulement 85% aux fléchages recommandés par le ministère. Les principales sections ayant bénéficié de repyramidages (50) alors que leurs ratios de professeurs étaient déjà élevés sont les sections 02 (+20), 28(+13), 33 (+7), 22(+7).

La proportion globale de professeurs fin 2022 atteint 33,3% soit +1,8% avant la première campagne de repyramidage. En 2022, on décompte 829 postes de professeurs supplémentaires dont 772 par repyramidages, ceci semble indiquer qu'il n'y a pas eu de mécanismes de substitution entre les concours classiques et la nouvelle voie de promotion.

Sur l'ensemble des sections CNU, six sections ont un ratio de professeurs en baisse dont 3 sections possédant un ratio inférieur à 36% (9, 15 et 73). Les ratios pour toutes les autres sections augmentent. Six sections (13, 27, 64, 66, 70 et 85) ont une augmentation de plus de 3% de leur ratio de professeurs.

Figure 14: Candidatures aux repyramidages et promotions 2021 et 2022

Sexe/Grade	Candidats			Promotions					Pour info	
	Total	% Femme	% grade	Homme	Femme	Total	% Femme	% grade	Vivier F/H	Vivier grade
MCF CN	612	40%	23%	64	52	116	45%	15%	45%	61%
MCF HC	2 047	46%	77%	306	350	656	53%	85%	45%	39%
Total	2 659	44%	100%	370	402	772	52%	100%	45%	100%

Sur les 800 repyramidages prévus 772 ont été prononcés soit 96,5%. Les 28 postes non pourvus correspondent à des avis négatifs (CAC, CNU ou les deux) corrélés à un nombre limité de candidats ou à des collègues ayant renoncé à cette procédure car ayant réussi un concours « classique » pour accéder au corps de professeur. On dénombre en moyenne un peu plus de 3 candidats par poste, ce qui est un peu inférieur au nombre de candidats sur les concours classiques. 77% des candidats sont hors-classe et ils représentent in fine 85% des promus indiquant une prise en considération par les instances du déroulement de carrière. On observe également une « surreprésentation » de +7 points des femmes dans les promotions avec 52% de promues alors qu'elles représentent environ 45% du vivier et des candidates.

Cette nouvelle voie de promotion a été particulièrement favorable aux maîtres de conférences hors-classe et aux femmes.

Variation du nombre des enseignants-chercheurs par section CNU entre 2021 et 2022

Le tableau de la page suivante détaille les variations de population de chaque section avant et après les opérations de pyramidage. Les variations annuelles des effectifs (recrutements, mutations, départs en retraites, promotions) sont prises en compte.

Les ratios inférieurs à 36% sont indiqués en rouge ; les ratios supérieurs à la cible des 36% atteignables par pyramidages sont colorés respectivement en jaune (<40%) et vert (>40%).

Les sections 90 à 92 ont été créées très récemment et possèdent des effectifs très restreints.

CNU	Intitulé	Effectifs 31/12/2021			Pyramidage 2021-2022	Effectifs 31/12/2022			Variation PR 2020-2022	Ecart Part PR 2022-2020
		MCF	PR	Part PR		MCF	PR	Part PR		
01	Droit privé et sciences criminelles	1 217	609	33,4%	38	1 188	662	35,8%	53	2,4
02	Droit public	806	497	38,1%	20	780	528	40,4%	31	2,2
03	Histoire du droit et des institutions	152	110	42,0%	4	154	114	42,5%	4	0,6
04	Science politique	279	132	32,1%	5	273	139	33,7%	7	1,6
05	Sciences économiques	1 173	564	32,5%	27	1 145	599	34,3%	35	1,9
06	Sciences de gestion et du management	1 635	514	23,9%	50	1 617	568	26,0%	54	2,1
07	Sciences du langage	526	236	31,0%	10	531	247	31,7%	11	0,8
08	Langues et littératures anciennes	186	94	33,6%	4	172	97	36,1%	3	2,5
09	Langue et littérature françaises	552	305	35,6%	6	555	294	34,6%	-11	-1,0
10	Littératures comparées	127	81	38,9%	1	122	80	39,6%	-1	0,7
11	Etudes anglophones	1 234	389	24,0%	21	1 193	394	24,8%	5	0,9
12	Etudes germaniques et scandinaves	274	83	23,2%	4	250	86	25,6%	3	2,3
13	Etudes slaves et baltes	95	31	24,6%	5	84	36	30,0%	5	5,4
14	Etudes romanes	705	234	24,9%	19	681	249	26,8%	15	1,9
15	Langues, littératures et culture africaines	288	110	27,6%	4	300	108	26,5%	-2	-1,2
16	Psychologie et ergonomie	988	407	29,2%	26	937	449	32,4%	42	3,2
17	Philosophie	230	159	40,9%	2	234	161	40,8%	2	0,1
18	Architecture (ses théories et ses pratiques)	521	200	27,7%	14	516	215	29,4%	15	1,7
19	Sociologie, démographie	657	246	27,2%	16	638	270	29,7%	24	2,5
20	Ethnologie, préhistoire, anthropologie	141	73	34,1%	2	131	77	37,0%	4	2,9
21	Histoire, civilisation, archéologie et art	475	259	35,3%	11	465	265	36,3%	6	1,0
22	Histoire et civilisations : histoire des mondes	656	390	37,3%	7	646	388	37,5%	-2	0,2
23	Géographie physique, humaine, économique	585	275	32,0%	12	573	277	32,6%	2	0,6
24	Aménagement de l'espace, urbanisme	169	96	36,2%	1	162	93	36,5%	-3	0,2
25	Mathématiques	786	474	37,6%	8	779	475	37,9%	1	0,3
26	Mathématiques appliquées et applications	1 152	629	35,3%	12	1 165	636	35,3%	7	0,0
27	Informatique	2 378	980	29,2%	69	2 273	1 083	32,3%	103	3,1
28	Milieux denses et matériaux	812	501	38,2%	13	792	521	39,7%	20	1,5
29	Constituants élémentaires	220	168	43,3%	0	216	170	44,0%	2	0,7
30	Milieux dilués et optique	359	253	41,3%	4	351	248	41,4%	-5	0,1
31	Chimie théorique, physique, analytique	668	334	33,3%	18	637	359	36,0%	25	2,7
32	Chimie organique, minérale, industrielle	821	385	31,9%	25	775	414	34,8%	29	2,9
33	Chimie des matériaux	564	331	37,0%	7	538	344	39,0%	13	2,0
34	Astronomie, astrophysique	111	79	41,6%	1	110	80	42,1%	1	0,5
35	Structure et évolution de la Terre et de la Lune	337	174	34,1%	5	336	185	35,5%	11	1,5
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes	262	125	32,3%	8	249	133	34,8%	8	2,5
37	Enveloppe fluide du système Terre et de la Lune	124	64	34,0%	1	119	64	35,0%	0	0,9
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	1 583	797	33,5%	34	1 545	823	34,8%	26	1,3
61	Génie informatique, automatique et télécommunications	1 182	556	32,0%	33	1 128	588	34,3%	32	2,3
62	Energétique, génie des procédés	692	381	35,5%	11	672	403	37,5%	22	2,0
63	Génie électrique, électronique, photovoltaïque	1 083	586	35,1%	19	1 060	584	35,5%	-2	0,4
64	Biochimie et biologie moléculaire	760	288	27,5%	27	723	321	30,7%	33	3,3
65	Biologie cellulaire	753	292	27,9%	23	723	315	30,3%	23	2,4
66	Physiologie	532	194	26,7%	18	506	219	30,2%	25	3,5
67	Biologie des populations et écologie	510	194	27,6%	11	494	209	29,7%	15	2,2
68	Biologie des organismes	329	154	31,9%	10	322	165	33,9%	11	2,0
69	Neurosciences	280	118	29,6%	14	268	127	32,2%	9	2,5
70	Sciences de l'éducation et de la formation	518	175	25,3%	13	490	203	29,3%	28	4,0
71	Sciences de l'information et de la communication	607	169	21,8%	16	590	193	24,6%	24	2,9
72	Epistémologie, histoire des sciences et philosophie	72	26	26,5%	2	69	26	27,4%	0	0,8
73	Cultures et langues régionales	28	18	39,1%	0	32	18	36,0%	0	-3,1
74	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	664	178	21,1%	25	667	213	24,2%	35	3,1
76	Théologie catholique	18	14	43,8%	0	16	13	44,8%	-1	1,1
77	Théologie protestante	4	14	77,8%	0	4	12	75,0%	-2	-2,8
85	Sciences physico-chimiques et ingénierie	313	105	25,1%	12	292	121	29,3%	16	4,2
86	Sciences du médicament et des autres produits pharmaceutiques	372	179	32,5%	14	358	180	33,5%	1	1,0
87	Sciences biologiques, fondamentales et appliquées	284	97	25,5%	10	268	108	28,7%	11	3,3
90	Maïeutique	2		0,0%	0	5	2	28,6%	2	
91	Sciences de la rééducation et de réadaptation	2	1	33,3%	0	13	4	23,5%	3	
92	Sciences infirmières	1		0,0%	0	8	1	11,1%	1	
Total sections CNU		32 854	15 127	31,5%	772	31 940	15 956	33,3%	829	1,8

Pyramidages des grades terminaux des chercheurs

En 2020, seulement 10% de chargés de recherche atteignaient la hors-classe à comparer à 35% des maîtres de conférences ; moins de 6 % des directeurs de recherche atteignaient la classe exceptionnelle alors que 37% des professeurs des universités étaient à ces grades. Pour rééquilibrer les populations des différents grades, une augmentation des promotions aux grades terminaux des chercheurs a été programmée sur une durée de 5 ans :

- 500 promotions supplémentaires (100 par an) de passage CR CN en CR HC
- 450 promotions supplémentaires (90 par an) de passage DR1 en DRCE1
- 300 promotions supplémentaires (60 par an) de passage DRCE1 en DRCE2

La Figure 15 recense l'ensemble des promotions aux grades terminaux réalisées en 2021 et 2022. Elles incluent les promotions annuelles auxquelles s'ajoutent les possibilités ouvertes par l'accord. Pour les grades terminaux de directeur de recherche la part des femmes promues est supérieure à leur proportion dans le grade initial (autour de 33% en DR1 et DRCE1), pour les promotions en chargés de recherche hors-classe, la part de femmes promues est en revanche inférieure puisque la classe normale comprend environ 46% de femmes.

Figure 15 Pyramidages des grades terminaux des EPST 2021 et 2022

Grade d'accès	Repyramidages 2021				Repyramidages 2022			
	Effectifs Femmes	Effectifs Hommes	Ensemble	Part des femmes	Effectifs Femmes	Effectifs Hommes	Ensemble	Part des femmes
CR HC	171	225	396	43,2%	158	221	379	41,7%
DR CE1	51	80	131	38,9%	59	128	187	31,6%
DR CE2	34	50	84	40,5%	38	64	102	37,3%
Total	256	355	611	41,9%	255	413	668	38,2%

Figure 16 Évolution de la répartition par corps dans les EPST

	2020	2021	2022	
	Part Corps	Part Corps	Part Corps	% Femmes
CR CN	88,6 %	85,6 %	83,0 %	39,6 %
CR HC	11,4 %	14,4 %	17,0 %	47,6 %
Totaux	100,0%	100,0%	100,0%	40,9%

	2020	2021	2022	
	Par Corps	Par Corps	Par Corps	% Femmes
DR2	59,5%	55,4%	58,4%	36,0%
DR1	34,0%	37,0%	34,1%	28,6%
DRCE1	6,5%	7,6%	4,1%	31,0%
DRCE2			3,3%	29,1%
Totaux	100,0%	100,0%	100,0%	33,0%

On constate l'augmentation attendue pour les chargés de recherche en hors-classe avec une progression de 5,6%. En revanche, pour les directeurs de recherche à la classe

exceptionnelle, l'équilibre entre les entrées (promotions) et les sorties (retraites) a atténué l'effet des promotions exceptionnelles aux échelons terminaux entre 2020 et 2022.

Modification de la grille des chercheurs

L'accord propose d'étendre la grille indiciaire des chargés de recherche à la hors échelle B (catégorie A+). Cette création permet d'aligner les grilles des chargés de recherche et des maîtres de conférences. Comme pour les maîtres de conférences ces échelons exceptionnels seront contingentés à 10% des effectifs du corps.

Le décret n°2022-758 du 28 avril 2022 améliore la progression de carrière des chercheurs par la création d'un échelon culminant en HEB pour les chargés de recherche hors-classe. La création est effective et les premières promotions à l'échelon exceptionnel seront prononcées en 2023. In fine, la population des chargés de recherche aux échelons exceptionnels ne pourra pas excéder 10% de la population totale des chargés de recherche hors-classe.

AXE 3 : Repyramider les emplois de la filière des ingénieurs et personnels techniques de la recherche et de formation

Repyramidage des emplois ITRF

En partant du constat des différences très significatives de pyramidages entre les ITA et les ITRF avec 2/3 des emplois de la filière ITRF en catégories C et B alors que 2/3 des emplois de la filière ITA sont en A, une opération importante de repyramidage des emplois ITRF, concernant plus de 10% des emplois, est inscrite dans l'accord. Elle concerne toutes les BAP qui concourent à la recherche et particulièrement les BAP A, B, C, D. Ces repyramidages viennent s'ajouter aux promotions de droit commun et se décomposent en :

- 2500 transformations de C en B (500 par an)
- 1450 transformations de B en ASI (environ 360 par an)
- 600 transformations d'ASI en IGE (450 par an)
- 100 transformations d'IGE en IGR (30 par an)

Trois voies temporaires d'accès différentes sont mises en œuvre i) une liste d'aptitude exceptionnelle pour les personnels de catégorie C ii) un examen professionnel ouvert par établissement et par emploi-type pour les catégorie B iii) enfin une sélection professionnelle nationale par des comités de sélection pour les catégories A. Les textes régissant les différentes voies de recrutement ont été publiés le 27 avril 2022, en même temps qu'une circulaire d'organisation. Des questions pratiques ont été posées par les établissements d'enseignement supérieur, elles ont reçu des réponses en particulier via la foire aux questions qui leur était destinée. Malgré ce démarrage tardif, l'ensemble des promotions ont pu être prononcées au dernier quadrimestre 2022.

Pour 2022, 1046 postes ont été ouverts et se répartissent en :

- | | |
|-----------------------|---------------------------------------|
| • 500 emplois de TECH | Nombre de promotions prononcées : 500 |
| • 362 emplois d'ASI | Nombre de promotions prononcées : 314 |
| • 150 emplois d'IGE | Nombre de promotions prononcées : 149 |
| • 34 emplois d'IGR | Nombre de promotions prononcées : 34 |

49 possibilités de promotions sont infructueuses, elles seront reversées dans les contingents 2023. Elles concernent principalement l'examen professionnel d'ASI (48 postes ; 1 IGE) et s'expliquent ainsi :

- 38 examens professionnels déclarés infructueux et représentant 40 emplois ; les jurys d'admission organisés par les établissements recruteurs ont estimé que les personnes admissibles n'étaient pas d'un niveau suffisant pour être admis ;
- Des examens professionnels partiellement infructueux, lorsque dans, un établissement, seule une partie des postes ouverts pour un même emploi-type sont pourvus, soit 6 emplois non pourvus ;
- Des candidatures irrecevables (2 ASI ; 1 IGE) pour 3 emplois, malgré le soin mis pour identifier très tôt les fonctionnaires qui ne rempliraient pas les conditions (pour l'accès aux corps des IGE et des IGR, la vérification de l'éligibilité avait été menée en amont de l'audition orale mais une personne non-éligible n'a pas été repérée lors de cette phase préalable).

L'accord du 12 octobre 2020 et le plan de repyramidage prévoient de « requalifier ainsi des emplois dans toutes les BAP qui concourent au développement de la recherche ou des emplois des BAP A, B, C et D dans des fonctions d'appui à l'enseignement », en concentrant le programme sur l'enseignement supérieur. Pour autant, au plan juridique, les textes relatifs aux modalités de recrutement exceptionnelles ne réservent pas celles-ci aux personnels des universités. Les modalités pratiques mises en œuvre ont toutefois permis de s'assurer que la cible définie par l'accord du 12 octobre 2020 soit respectée puisque sur les 997 promotions prononcées en 2022 seulement 3 agents exerçant au MENJ (2 en EPLE + 1 autre exerçant en DRARI) ont été promus, soit un taux de promotions de 99,7% pour l'enseignement supérieur.

Figure 17 Tableaux de répartition des promotions exceptionnelles par BAP

Comité de selection IGR	Répartition / BAP des effectifs du corps	Répartition / BAP des lauréats (Total)	% Lauréats / % effectifs		Comité de selection IGE	Répartition / BAP des effectifs du corps	Répartition / BAP des lauréats (Total)	% Lauréats / % effectifs
A	7%	32%	25%		A	9%	40%	31%
B	4%	13%	9%		B	5%	14%	9%
C	8%	13%	5%		C	11%	23%	12%
D	3%	9%	6%		D	1%	2%	1%
E	33%	19%	-14%		E	18%	3%	-15%
F	12%	6%	-6%		F	13%	12%	-1%
G	5%	0%	-5%		G	9%	3%	-6%
J	28%	13%	-15%		J	34%	3%	-31%
Total	100%	100%			Total	100%	100%	
Examen prof. ASI	Répartition / BAP des effectifs du corps	Répartition / BAP des lauréats (Total)	% Lauréats / % effectifs		LA Excep. TECH	Répartition / BAP des effectifs du corps	Répartition / BAP des lauréats (Total)	% Lauréats / % effectifs
A	10%	30%	20%		A	14%	34%	20%
B	8%	17%	9%		B	15%	16%	1%
C	7%	20%	13%		C	1%	13%	12%
D	0%	0%	-		D	0%	0%	-
E	14%	9%	-5%		E	1%	3%	2%
F	9%	10%	1%		F	4%	8%	4%
G	10%	1%	-9%		G	35%	6%	-29%
J	41%	13%	-28%		J	30%	19%	-11%
Total	100%	100%			Total	100%	100%	

Lorsque « % Lauréats / % effectifs » est positif, cela signifie que la part des promus de la BAP est supérieure au poids de la BAP dans le corps.

En termes d'égalité entre les femmes et les hommes, 3 des 4 processus de recrutements exceptionnels ont permis de retenir une proportion de femmes équivalente ou supérieure à la part des femmes parmi les promouvables, ainsi que résumé dans le tableau ci-dessous.

Figure 18 : Proportion de femmes promues selon les voies de recrutement

Voie de recrutement	% des femmes dans le corps	% des femmes promues
<i>LA Exceptionnelle TECH</i>	62%	63%
<i>Examen professionnel ASI</i>	55%	54%
<i>Comité de sélection IGE</i>	51%	55%
<i>Comité de sélection IGR</i>	49%	38%

Le différentiel de promotions au bénéfice des femmes pour l'accès au corps des IGR (11%) représente 4 promotions qui devront être compensées sur les deux prochaines années, pour atteindre le respect du critère d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes pour l'accès au corps des IGR. Des consignes précises en ce sens seront données au comité de sélection des IGR.

Les tableaux de la page suivante dressent le bilan complet des promotions 2022 par listes d'aptitude de droit commun et listes exceptionnelles issues de la LPR. On constate qu'il n'y a pas de biais apparent sur les promotions de droit commun induit par les promotions exceptionnelles. Le nombre des promotions exceptionnelles (997) est très supérieur à celui des promotions de droit commun (589).

Accès au corps des IGR	Répartition / BAP des effectifs du corps	LA de droit commun			Comité de sélection (LPR)				CUMUL 2022		
		Nombre de lauréats	% des lauréats	Différentiel / effectifs	Nombre de lauréats	% des lauréats	Différentiel / effectifs	Différentiel / LA de droit commun	Nombre de lauréats	% des lauréats	Différentiel / effectifs
A	7%	3	9%	3%	11	32%	26%	23%	14	21%	15%
B	4%	2	6%	2%	4	12%	7%	6%	6	9%	5%
C	8%	2	6%	-1%	4	12%	4%	6%	6	9%	1%
D	3%	2	6%	4%	3	9%	6%	3%	5	8%	5%
E	33%	9	28%	-5%	6	18%	-16%	-10%	15	23%	-10%
F	12%	3	9%	-3%	2	6%	-7%	-3%	5	8%	-5%
G	5%	2	6%	1%	0	0%	-5%	-6%	2	3%	-2%
J	28%	9	28%	1%	4	12%	-16%	-16%	13	20%	-8%
Total	100%	32	100%		34	100%			66	100%	

Accès au corps des IGE	Répartition / BAP des effectifs du corps	LA de droit commun			Comité de sélection (LPR)				CUMUL 2022		
		Nombre de lauréats	% des lauréats	Différentiel / effectifs	Nombre de lauréats	Répartition / BAP des lauréats (Total)	% Lauréats / % effectifs	Différentiel / LA de droit commun	Nombre de lauréats	% des lauréats	Différentiel / effectifs
A	9%	16	9%	0%	60	40%	31%	31%	76	23%	14%
B	5%	12	7%	2%	21	14%	9%	7%	33	10%	5%
C	11%	14	8%	-3%	34	23%	12%	15%	48	15%	4%
D	1%	2	1%	0%	3	2%	1%	1%	5	2%	1%
E	18%	43	24%	6%	5	3%	-15%	-20%	48	15%	-3%
F	13%	20	11%	-2%	18	12%	-1%	1%	38	11%	-2%
G	9%	19	10%	1%	5	3%	-6%	-7%	24	7%	-2%
J	34%	55	30%	-4%	4	3%	-31%	-28%	59	18%	-16%
Total	100%	181	100%		150	100%			331	100%	

Accès au corps des ASI	Répartition / BAP des effectifs du corps	LA de droit commun			Examen professionnel (LPR)				CUMUL 2022		
		Nombre de lauréats	% des lauréats	Différentiel / effectifs	Nombre de lauréats	Répartition / BAP des lauréats (Total)	% Lauréats / % effectifs	Différentiel / LA de droit commun	Nombre de lauréats	% des lauréats	Différentiel / effectifs
A	10%	7	8%	-2%	93	30%	20%	21%	100	25%	15%
B	8%	8	9%	2%	53	17%	9%	7%	61	15%	8%
C	7%	5	6%	-1%	64	20%	13%	14%	69	17%	11%
D	0%	0	0%	-%	1	0%	0%	0%	1	0%	-%
E	14%	16	19%	4%	29	9%	-5%	-10%	45	11%	-3%
F	9%	9	11%	1%	31	10%	1%	-1%	40	10%	1%
G	10%	9	11%	0%	2	1%	-9%	-10%	11	3%	-7%
J	41%	31	36%	-5%	41	13%	-28%	-23%	72	18%	-23%
Total	100%	85	100%		314	100%			399	100%	

Accès au corps des TECH	Répartition / BAP des effectifs du corps	LA de droit commun			LA exceptionnelle (LPR)				CUMUL 2022		
		Nombre de lauréats	% des lauréats	Différentiel / effectifs	Nombre de lauréats	Répartition / BAP des lauréats (Total)	% Lauréats / % effectifs	Différentiel / LA de droit commun	Nombre de lauréats	% des lauréats	Différentiel / effectifs
A	14%	46	16%	2%	171	34%	20%	18%	217	27%	13%
B	15%	34	12%	-3%	82	16%	1%	5%	116	15%	-%
C	1%	4	1%	0%	65	13%	12%	12%	69	9%	8%
D	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0%	0	0%	0%
E	1%	12	4%	3%	17	3%	2%	-1%	29	4%	3%
F	4%	18	6%	2%	39	8%	4%	2%	57	7%	3%
G	35%	71	24%	-11%	29	6%	-29%	-19%	100	13%	-22%
J	30%	106	36%	6%	97	19%	-11%	-17%	203	26%	-4%
Total	100%	291	100%		500	100%			791	100%	

Restructuration du corps des IGR (ITA et ITRF)

Pour assurer une meilleure attractivité du corps des ingénieurs de recherche et un meilleur déroulement des carrières, l'accord prévoit de restructurer à la fois le corps des IGR relevant de l'ITRF et de l'ITA. Auparavant, les corps des ingénieurs de recherche étaient structurés en 3 grades (2ème classe, 1ère classe, hors-classe). Depuis le 1er janvier 2023, les 1ères et 2èmes classes ont été fusionnées en un grade unique intitulé « ingénieurs de recherche ».

Ce nouveau premier grade comprend 10 échelons (IM 460 à 830). Le premier échelon a été revalorisé à l'IM 460 (contre IM 435). Les cadences d'avancement ont été réduites (2,5 ans) pour les échelons 7 et 8 de la nouvelle grille (IM 680 et 756) par rapport à celles (3 ans) des

mêmes indices de l'ancienne 1ère classe afin d'éviter les inversions de carrière. De plus, cette nouvelle grille présente un intérêt pour les ingénieurs d'études (IGE/IE) hors classe dans la mesure où elle leur permet d'accéder aux indices majorés (IM) de l'ancienne 1ère classe (608 à 830) tout en évitant les précédentes étapes de promotion qui étaient nécessaires pour accéder à la 1ère classe (concours externe direct à la 1ère classe ou tableau d'avancement prévu pour les IGR/IR 2ème classe).

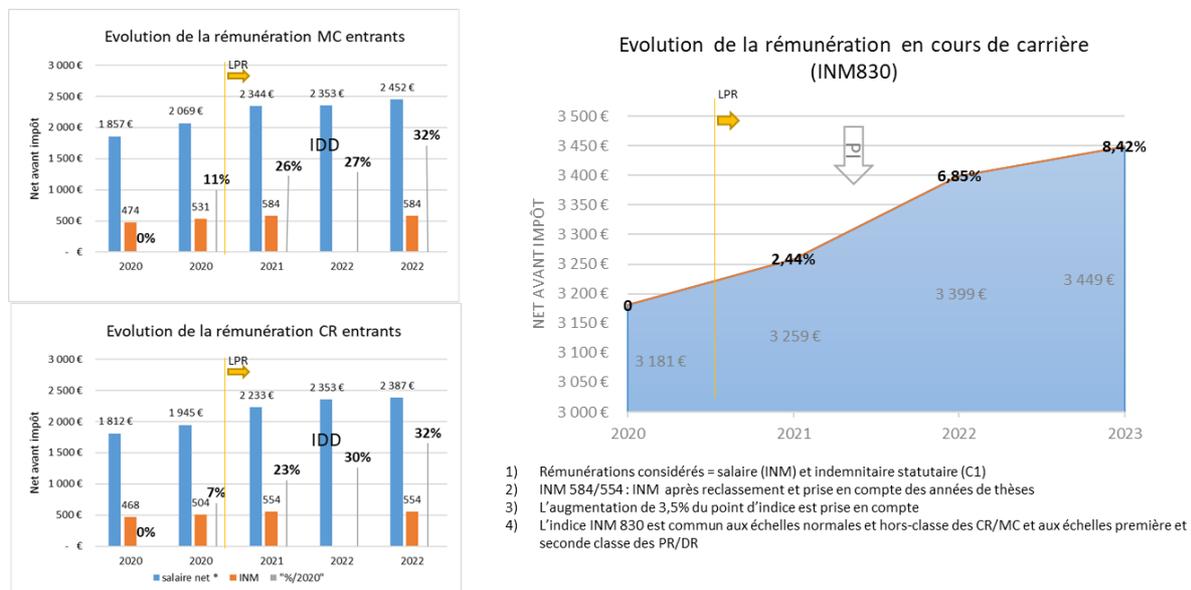
Le second grade comprend désormais 5 échelons et un échelon spécial (IM 608 à la HEB). Un nouveau 1er échelon, doté de l'indice majoré 608, a été créé et afin d'offrir un déroulement de carrière plus étendu pour les agents lauréats du concours direct d'accès à la hors-classe.

Les décrets n° 2022-1750 du 30 décembre 2022 et décret n° 2022-1751 du 30 décembre 2022 mettent en place cette nouvelle structuration.

Conclusions

Le déploiement de l'accord d'amélioration des rémunérations et des carrières est conforme aux engagements initiaux à fin 2022. Les retards pris en 2021 ont été rattrapés, l'année 2022 a été particulièrement dense et nous allons vers une stabilité des processus et de leur déroulement en 2023. L'exécution des différentes opérations dans les établissements s'applique conformément aux attendus permettant à fin 2022 des versements effectifs aux agents pour la partie indemnitaire et le bénéfice des promotions annoncées dans le protocole. La charge supplémentaire induite par l'ensemble de ces nouveaux mécanismes est sensible notamment dans les services en charge de la gestion des ressources humaines, à la DGRH ou dans les établissements. Tous les personnels concernés par l'accord ont bénéficié d'une ou plusieurs mesures de revalorisation et d'une augmentation de leur rémunération.

Figure 19 Évolution de la rémunération nette des enseignants-chercheurs et des chercheurs



Les premiers effets de convergence et de rattrapage indemnitaire sont clairement perceptibles. Si la convergence entre corps (enseignants-chercheurs vs chercheurs, ITA vs ITRF) progresse, la convergence indemnitaire entre les établissements reste questionnable à ce stade.

Les dispositifs mis en place n'induisent pas de biais de genre et semble pour certains remédier en partie à des situations de blocage dans les carrières (repyramidage des maîtres de conférences par exemple).

L'impact le plus significatif concerne la rémunération des jeunes enseignants-chercheurs et des chercheurs (Figure 19) avec une augmentation de la rémunération nette d'environ 30% en deux ans (hors primes fonctionnelles, individuelles, etc.) qui réduit le décrochage de rémunération constatée avec les autres pays.

L'année 2023 prévoit une possible revoyure de la loi et de l'accord. Ce document pourra servir de base aux futurs échanges avec les partenaires.

Glossaire :

C1	: composante du RIPEC liée à l'exercice des missions du grade
C2	: composante du RIPEC liée à des fonctions et responsabilités
C3	: composante du RIPEC liée à la qualité des travaux et à l'investissement individuel
CAC	: Conseil ACadémique des établissements (en formation restreinte pour les EC)
CCFP	: Conseil Commun de la Fonction Publique
CNU	: Conseil National des Universités
CSA MESR	: Comité Social d'Administration du MESR (à partir 2023)
CSFPE	: Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État
CT MESR	: Comité Technique du MESR (jusqu'au 31/12/2022)
CTU MESR	: Comité Technique des personnels enseignants de statut universitaire
EC	: Enseignants-chercheurs
EPSCP	: Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
EPST	: Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique
ESAS	: Enseignants du Secondaire Affectés dans le Supérieur (PRAG, PRCE, ...)
ITA	: Ingénieurs, Techniciens, Administratifs (EPST)
ITRF	: Ingénieurs et Techniciens en Recherche et Formation (EPSCP)
IUF	: Institut Universitaire de France
HU	: Personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires
LPR	: Loi de Programmation de la Recherche
MCF	: Maître de Conférences
MESR	: Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
PCA	: Prime pour Charges Administratives
PEDR	: Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PES	: Prime d'Enseignement Supérieur
PESR	: Prime d'Enseignement Supérieur et de Recherche des HU (à partir de 2022)
PR	: Prime de Recherche (EPST) ou Professeur des Universités
PRAG	: Professeurs Agrégés
PRCE	: Professeurs Certifiés
PRES	: Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PRP	: Prime de Responsabilités Pédagogiques
RIFSEEP	: Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RIPEC	: Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs