

## Présentation de la mesure de revalorisation des chargés de recherche et directeurs de recherche (CR-DR)



Réunion du 12 juillet 2022 entre le ministère et les syndicats

La direction des ressources humaines du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires (MTECT) a convié les organisations syndicales à une réunion d'information qui s'est tenue en visioconférence le 12 juillet à 14 h 30. La CGT était présente pour échanger et défendre vos droits.

**L'objectif de la réunion était d'un part de présenter les récentes évolutions statutaires des CR et DR du développement durable, et d'autre part de présenter les objectifs de la DRH pour ce qui concerne l'évolution annoncée du régime indemnitaire.**

### Un projet d'évolution encore en chantier

La réunion a été présidée par Caroline Tranchant (DRH), qui a rappelé en introduction que le projet d'évolution du régime indemnitaire était encore en chantier et qu'il n'y avait pas de proposition à ce stade, mais seulement un partage d'objectifs. Un diaporama a ensuite été présenté.

### 1<sup>er</sup> point : Régime indemnitaire des CR et DR du développement durable

**Pour mémoire, les membres de ce corps touchent deux types de primes :**

- la prime de recherche (PR),
- la prime de service et rendement (PSR)

Selon la DRH, en 2021 le montant moyen annuel (PR+PSR) est de 6 140 € pour les CR, et de 8 230 € pour les DR.

**A ce stade il est rappelé ces deux informations importantes :**

- ✓ La PR a été réévaluée en 2022, à un montant de 2 800€ / an quel que soit le corps.
- ✓ La DRH a décidé que le corps de CR et DR, il n'y aurait en 2022 pas d'adhésion ni au RIFSEEP (Régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État), ni au RIPEC (régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs).

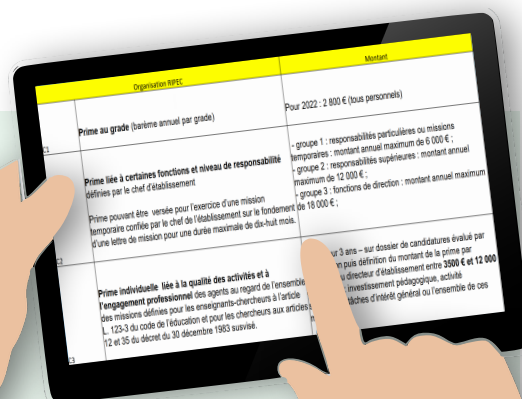
**Néanmoins, la DRH a pour objectif de faire évoluer le régime indemnitaire avant la fin de l'année avec les objectifs suivants :**

- ➔ Créer un régime indemnitaire intégrant une **part fonction/expertise** et une **part variable**
- ➔ Préparer la transition vers ce nouveau régime
- ➔ Veiller à assurer une cohérence avec le régime RIPEC

Pour cela, la DRH a mis en place un groupe de travail incluant les organisations syndicales qui se réunira à nouveau en septembre, puis en novembre, le retour final du Ministère étant attendu en décembre, pour une mise en application en 2023

La présentation du système RIPEC se résume au tableau suivant :

▼  
voir page 2



Organisation RIPEC	Montant
Prime au grade (barème annuel par grade)	Pour 2022 : 2 800 € (tous personnels)
Prime liée à certaines fonctions et niveau de responsabilité définies par le chef d'établissement	- groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires : montant annuel maximum de 6 000 € ; - groupe 2 : responsabilités supérieures : montant annuel maximum de 12 000 € ; - groupe 3 : fonctions de direction : montant annuel maximum de 19 000 € ;
Prime peuvent être versée pour l'exercice d'une mission temporaire confiée par le chef de l'établissement sur le fondement d'une lettre de mission pour une durée maximale de dix-huit mois.	
Prime individuelle liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble des missions définies pour les enseignants-chercheurs à l'article L. 123-3 du code de l'éducation et pour les chercheurs aux articles 12 et 35 du décret du 10 décembre 1985 susvisé.	sur 3 ans – sur dossier de candidatures évalué par le plus défavorable du montant de la prime par directeur d'établissement entre 3000 € et 12 000 € investissement pédagogique, activité d'intérêt général ou l'ensemble de ces

## Présentation du système RIPEC

Organisation RIPEC		Montant
C1	<b>Prime au grade</b> (barème annuel par grade)	Pour 2022 : 2 800 € (tous personnels)
C2	<b>Prime liée à certaines fonctions et niveau de responsabilité</b> définies par le chef d'établissement  Prime pouvant être versée pour l'exercice d'une mission temporaire confiée par le chef de l'établissement sur le fondement d'une lettre de mission pour une durée maximale de dix-huit mois.	- groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires : montant annuel maximum de 6 000 € ; - groupe 2 : responsabilités supérieures : montant annuel maximum de 12 000 € ; - groupe 3 : fonctions de direction : montant annuel maximum de 18 000 € ;
C3	<b>Prime individuelle liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel</b> des agents au regard de l'ensemble des missions définies pour les enseignants-chercheurs à l'article L. 123-3 du code de l'éducation et pour les chercheurs aux articles 12 et 35 du décret du 30 décembre 1983 susvisé.	Prime pour 3 ans – sur dossier de candidatures évalué par commission puis définition du montant de la prime par président ou directeur d'établissement entre <b>3500 € et 12 000 €</b> . Critères : investissement pédagogique, activité scientifique, tâches d'intérêt général ou l'ensemble de ces missions.

### Compte-rendu des échanges sur le 1<sup>er</sup> point

Le système RIPEC introduit la notion de part variable dans la rémunération, ce qui a été dénoncé à de multiples reprises par la CGT comme étant une mesure libérale introduisant une rupture d'égalité de traitement.

La prime C1 du régime RIPEC permet de compenser exactement la PR des CR et DR du développement durable.

Mais les primes C2 et C3 sont variables et ne sont pas versées à tous les agents. Avec le RIPEC, il y avait donc un risque manifeste que certains agents voient leur rémunération baisser.

**Interpellée, la DRH a confirmé clairement qu'il n'était pas envisageable que qui que ce soit perde de l'argent (sic).**

Elle a aussi indiqué que ces réformes n'ont pas pour objectif des réductions de budget, mais ne voit pas pourquoi les chercheurs n'auraient pas comme toute la fonction publique, une part de rémunération variable pour reconnaître les engagements particuliers.



**En l'absence de proposition claire de la part de l'administration, et dans l'optique d'une négociation à venir vos représentants CGT ont proposés les éléments suivants comme base de discussion :**

- Rappel de l'impératif qu'aucun agent ne perde en rémunération suite à la réforme.
- Eu égard au fait que tous les chercheurs ont des missions assimilables au groupe 1 de la prime C2 du RIPEC (gestion de projets, encadrement de personnel, représentation internationale, etc.), ils doivent tous bénéficier à minima de ce niveau de prime.
- Un montant minimum doit être défini, permettant de compenser exactement le montant des primes actuelles. Ce montant doit tenir compte de l'éventuelle année de carence.
- Les primes variables additionnelles doivent éviter de créer des différentiels de salaires trop importants. La CGT demande à ce que le plus grand nombre puisse bénéficier de ces primes, quitte à ce qu'elles soient moins importantes.



D'un commun accord, les organisations syndicales posent le problème de la COMEVAL, seule habilitée à évaluer les chercheurs, qui va se retrouver avec un surcroît de travail alors même qu'elle est déjà saturée. Elles demandent à ce que les évolutions statutaires soient discutés avec les représentants de la COMEVAL.

**Évolutions statutaires récentes (2<sup>ème</sup> point) :** voir page 3

### Décret n° 2022-262 du 25 février 2022



**modifiant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques.**

Ce décret modifie et améliore significativement les modalités de reclassement des CR. Il est rétroactif, mais la présence d'une clause dite « biseau » rend la disposition peu intéressante pour les CR recrutés depuis plusieurs années (Article 47 de la LPR).

Une note de consigne est en cours d'élaboration et sera adressée aux services concernés en août 2022, **en vue d'une transmission des demandes au plus tard le 27 novembre 2022.**



### Décret n° 2022-758 du 28 avril 2022



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

Ce décret améliore la progression de carrière des chercheurs par la création d'un échelon exceptionnel contingenté (i.e. soumis à dossier de candidature).

Il modifie les conditions d'accès à la classe exceptionnelle des DR en supprimant le contingentement existant.



### Décret n° 2022-759 du 28 avril 2022



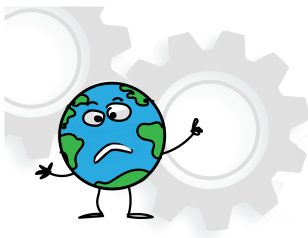
**modifiant le décret n° 2012-1162 du 17 octobre 2012 fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains corps de fonctionnaires régis par le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques.**

Ce décret fixe l'échelonnement indiciaire pour l'échelon exceptionnel des CR du du ministère de la recherche et de l'enseignement supérieur (MESRI).

Un décret de même nature va être pris avant fin 2022 pour les CR du développement durable.



<https://equipementcgt.fr>



### Points divers

Adresse mail de contact pour des questions pointues DRH/TERCO1 :

[terco1.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr](mailto:terco1.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr)

La DRH incite à se tourner d'abord vers les RH de proximité.

### En l'absence de réponse vous pouvez contacter vos représentants CGT :

- [Guillaume.saintpierre@cerema.fr](mailto:Guillaume.saintpierre@cerema.fr)
- [paul.chapron@ign.fr](mailto:paul.chapron@ign.fr)
- [divitha.seetharamdoo@univ-eiffel.fr](mailto:divitha.seetharamdoo@univ-eiffel.fr)
- [mario.marchetti@univ-eiffel.fr](mailto:mario.marchetti@univ-eiffel.fr)



# CR / DR : salaires au 1er juillet 2022

Texte de référence :

Décret n° 2022-994 du 7 juillet 2022 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation

➔ Revalorisation de la valeur du point d'indice de la fonction publique de 3,5 % à compter du 1er juillet 2022.

La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est ainsi portée à 5 820,04 euros. La valeur du point passe ainsi de 4,686 à 4,850 €. Les éléments de rémunération indexés sur la valeur du point, dont la NBI et le complément de traitement indiciaire, est impacté par cette revalorisation.

Traitement sans indemnité de résidence

ECH	Durée moyenne	INDICE		Traitement Mensuel BRUT	Retenues				Traitement Mensuel NET *
		IB (Brut)	IM (Majoré)		PENSION 11,10 %	C.S.G Non déductible 2,40 %	C.S.G Déductible 6,80 %	R.D.S 0,50 %	

## Directeur de recherche (DR)

Directeur de recherche de classe exceptionnelle									DR CE
HEE2			1 329	6 445,69	715,47	151,99	430,64	31,66	5 115,93
HEE1			1 279	6 203,19	688,55	146,27	414,44	30,47	4 923,46
HED3			1 279	6 203,19	688,55	146,27	414,44	30,47	4 923,46
HED2	1a et 6m		1 226	5 946,14	660,02	140,21	397,26	29,21	4 719,44
HED1			1 173	5 689,09	631,49	134,15	380,09	27,95	4 515,42
Directeur de recherche de 1ère classe									DR 1
HEC3			1 173	5 689,09	631,49	134,15	380,09	27,95	4 515,42
HEC2			1 148	5 567,84	618,03	131,29	371,99	27,35	4 419,18
HEC1			1 124	5 451,44	605,11	128,54	364,21	26,78	4 326,79
HEB3			1 067	5 174,99	574,42	122,03	345,74	25,42	4 107,37
HEB2	3a		1 013	4 913,08	545,35	115,85	328,24	24,14	3 899,50
HEB1			972	4 714,23	523,28	111,16	314,96	23,16	3 741,67
1	3a	1027	830	4 025,53	446,83	94,92	268,95	19,78	3 195,05
Directeur de recherche de 2ème classe									DR 2
HEA3			972	4 714,23	523,28	111,16	314,96	23,16	3 741,67
HEA2			925	4 486,28	497,98	105,79	299,73	22,04	3 560,75
HEA1			890	4 316,53	479,13	101,78	288,39	21,20	3 426,02
5	1a et 3m	1027	830	4 025,53	446,83	94,92	268,95	19,78	3 195,05
4	1a et 3m	969	785	3 807,28	422,61	89,78	254,36	18,70	3 021,83
3	1a et 3m	913	743	3 603,57	400,00	84,97	240,75	17,70	2 860,15
2	1a et 3m	863	705	3 419,27	379,54	80,63	228,44	16,80	2 713,87
1	2a et 3m	814	667	3 234,97	359,08	76,28	216,13	15,89	2 567,59

## Chargé de recherche (CR)

Chargé de recherche hors classe									CR HC
HEA3			972	4 714,23	523,28	111,16	314,96	23,16	3 741,67
HEA2			925	4 486,28	497,98	105,79	299,73	22,04	3 560,75
HEA1			890	4 316,53	479,13	101,78	288,39	21,20	3 426,02
6	5a	1027	830	4 025,53	446,83	94,92	268,95	19,78	3 195,05
5	2a	991	803	3 894,58	432,30	91,83	260,20	19,13	3 091,12
4	1a	933	758	3 676,33	408,07	86,69	245,62	18,06	2 917,89
3	1a	877	716	3 472,62	385,46	81,88	232,01	17,06	2 756,21
2	1a	827	678	3 288,32	365,00	77,54	219,69	16,15	2 609,93
1	1a	781	643	3 118,57	346,16	73,54	208,35	15,32	2 475,20
Chargé de recherche de classe normale									CR CN
10		1027	830	4 025,53	446,83	94,92	268,95	19,78	3 195,05
9	2a et 9m	991	803	3 894,58	432,30	91,83	260,20	19,13	3 091,12
8	3a	725	769	3 729,68	413,99	87,95	249,18	18,32	2 960,23
7	3a	908	739	3 584,17	397,84	84,51	239,46	17,61	2 844,75
6	2a et 6m	848	693	3 361,07	373,08	79,25	224,55	16,51	2 667,68
5	2a et 6m	781	643	3 118,57	346,16	73,54	208,35	15,32	2 475,20
4	2a et 6m	725	600	2 910,02	323,01	68,62	194,42	14,30	2 309,68
3	2a et 3m	672	560	2 716,02	301,48	64,04	181,46	13,34	2 155,70
2	2a	607	510	2 473,52	274,56	58,33	165,26	12,15	1 963,22
1	1a	559	474	2 298,92	255,18	54,21	153,59	11,29	1 824,64

\* Traitement mensuel NET calculé hors RAFF, hors PAS (prélèvement de l'impôt à la source), hors primes et indemnités (RIFSEEP, NBI, indemnité de compensation de la hausse CSG..., hors supplément de traitement familial, Transfert primes / points etc.)

Valeur du Point d'indice brut = 4,850 € - Indice majoré (IM) x 4,850 € = Traitement BRUT