



MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR,  
DE LA RECHERCHE  
ET DE L'INNOVATION

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



# Loi de programmation pour la recherche – Accord «**rémunérations et carrières** 2021-2030»

Un protocole d'accord historique  
sur les rémunérations et les carrières  
des femmes et des hommes qui font  
vivre la science pour relever les défis  
de demain

# L'accord du 12 octobre 2020

## Un protocole sur les rémunérations et les carrières des femmes et des hommes qui font vivre la science pour relever les défis de demain

Jean Castex, Premier ministre, a souhaité qu'une attention toute particulière soit portée à la qualité du dialogue social. Après plusieurs mois de travaux préparatoires en concertation avec les organisations syndicales tant sur les sujets indemnitaires, indiciaires que des progressions de carrière, le 24 juillet dernier, la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a proposé aux organisations syndicales membres du comité technique du ministère de s'engager dans une phase de négociation afin de construire un protocole d'accord relatif aux perspectives de rémunérations et de carrières ouvertes dans le cadre de la loi de programmation de la recherche.

Plusieurs d'entre elles y ont répondu favorablement et sur le fondement de leurs contributions et des travaux engagés depuis l'automne 2019, la ministre a présenté à l'ensemble des organisations syndicales un premier projet de protocole soumis à négociation le 31 août dernier.

Après plus de quatre semaines de négociations et trois phases successives de discussions, la version finale de l'accord proposé à la signature des organisations syndicales a été transmise le 5 octobre dernier.

Les négociations avec les organisations qui ont fait le choix du dialogue social ont été soutenues mais toujours respectueuses et argumentées. De ce fait, le texte enregistre des évolutions importantes et ouvre des perspectives plus favorables pour toutes celles et ceux qui font vivre la recherche que ce soit dans les universités, les écoles et les organismes de recherche.

**1 — S'agissant du volet indemnitaire, le protocole propose un chemin progressif en vue d'une convergence d'abord au sein du ministère avec une enveloppe de 644 M€ d'ici 2027 puis avec des corps comparables de la fonction publique avant le terme de la programmation en 2030.**

Des avancées particulièrement remarquables permettront, par exemple, aux enseignants-chercheurs de voir leur prime de recherche et d'enseignement supérieur passer de 1260 € aujourd'hui à 6400 € en 2027 et pour les chercheurs, la prime de recherche passera de 990 € à 6400 € sur la même période.

Les enveloppes indemnitaires liées aux fonctions progresseront également de manière significative, de 34,7 à 79,2 M€ pour les enseignants-chercheurs et de 11,3 à 28 M€ pour les chercheurs.

S'agissant de la part individuelle, les dispositifs actuels seront transformés en profondeur tout en favorisant une meilleure prise en compte de toutes les missions des agents, notamment l'investissement pédagogique des enseignants-chercheurs. Cette évolution permettra également à au moins 45 % des agents de bénéficier de ces dispositifs chaque année.

S'agissant des filières ingénieurs, techniques et bibliothèques, elles bénéficieront de plus de 95 M€ de revalorisations indemnitaires et au sein de cette enveloppe, une somme de 18 M€ permettra de mieux valoriser l'expertise et la technicité des ITA et des ITRF.

Les négociations ont ainsi permis de renforcer la part socle des rémunérations indemnitaires et de poser les jalons et les principes pour construire une part individuelle plus transparente, plus équitable et mieux répartie notamment entre les femmes et les hommes et entre les différents corps de l'enseignement supérieur et de la recherche.

**2 — À l'issue des négociations, le protocole d'accord marque également des évolutions significatives s'agissant des trois repyramidages proposés respectivement aux enseignants-chercheurs, aux chercheurs et aux agents de la filière ITRF.**

Concernant les enseignants-chercheurs, le volume de promotions ouvertes aux maîtres de conférences vise 2000 intégrations supplémentaires dans le corps des professeurs des universités contre 1400 en première intention. Ce repyramidage affirme un objectif clair de constituer un corps de professeurs représentant au moins 40 % du nombre d'enseignants-chercheurs. Bien conscient de la nécessité d'accompagner une augmentation du volume des recrutements traditionnels au sein des établissements, le protocole confie une mission claire, à l'autorité académique, pour travailler en ce sens avec les établissements au plus près des réalités locales.

S'agissant des chercheurs, le volume global du repyramidage des grades sommitaux est révisé à la hausse. Par ailleurs, la grille indiciaire des chargés de recherche hors-classe sera prolongée à la hors échelle B par l'instauration d'un échelon exceptionnel contingenté à 10 % des effectifs du corps à l'instar de ce qui existe pour les maîtres de conférences.

Pour les ITRF, le périmètre du repyramidage a été élargi au-delà des quatre premières branches d'activité professionnelle (BAP) scientifiques de manière à ce que toutes les compétences puissent venir contribuer au renforcement des laboratoires. En conséquence, les négociations ont permis de réviser à la hausse le volume global de ce repyramidage, cela à hauteur de 4650 agents, soit plus d'un millier d'agents supplémentaires.

**Cet accord ouvre une perspective historique pour engager la plus longue et la plus remarquable politique de revalorisation des femmes et des hommes qui font vivre la recherche depuis des décennies. Il ouvre une politique de promotion et de requalification sans précédent qui permettra de changer la donne dans les établissements tout au long des prochaines années.**

Il s'inscrit résolument dans l'objectif de rendre effective par des mesures concrètes l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération et de déroulement de carrière, afin de mettre en œuvre l'axe 3 «Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière» de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique.

Enfin, ce texte prend en compte le nécessaire respect de la liberté d'expression et de revendication des organisations syndicales qui sont légitimement attachées et déterminées, chacune selon son histoire et sa vocation, à défendre une politique ambitieuse en faveur de la recherche et de l'enseignement supérieur, cela au service des agents et dans l'ensemble du territoire.

### **Le projet de loi de programmation de la recherche, un effort et une mobilisation historiques**

Le projet de loi de programmation de la recherche va permettre un investissement sans précédent de 25 Mds€ sur 10 ans. Il constitue le socle qui garantit les financements des opérateurs publics de recherche et qui, grâce au réinvestissement prévu, permettra à la France de disposer d'une recherche au meilleur niveau mondial, dans la durée. Le plan de relance et le quatrième programme d'investissements d'avenir (PIA4) viennent renforcer cet effort budgétaire inédit en ciblant des investissements vitaux pour notre société et notre économie. Ces financements complémentaires démultiplieront les leviers de la loi de programmation de la recherche. En effet, le projet de loi de programmation de la recherche prévoit une augmentation du budget de la recherche par rapport à 2020 de 400 M€ dès 2021, 800 M€ en 2022 et de 1,2 Md€ en 2023. Sur cette même période, l'apport conjugué du plan de relance et du PIA4 aboutira à investir au moins 4,6 Mds€ sur un strict périmètre recherche et plus de 6,2 Mds€ sur le périmètre élargi des opérateurs de recherche concernés par le projet de loi de programmation. Le réinvestissement atteindra (hors immobilier et LPR comprise), 1,85 Md€ en 2021, 2,3 Mds€ en 2022 ainsi qu'en 2023.

# Axe 1 « Engager une nouvelle donne indemnitaire »

## Une enveloppe de 644 M€ pour faire converger les dotations indemnitaires moyennes

Il s'agit d'une revalorisation des différents régimes indemnitaires fondée sur un principe de convergence sur sept ans des dotations indemnitaires des établissements et des organismes entre les chercheurs et les enseignants-chercheurs, entre les ITA, les ITRF et la filière bibliothèque.

**Convergence interministérielle.** Il s'agit d'une étape préalable avant d'envisager une convergence interministérielle des régimes indemnitaires de l'ESR avant la fin de la programmation.

**Contractuels.** Une provision est prévue pour revaloriser, en tenant compte des augmentations indemnitaires liées au grade, la rémunération de contractuels occupant des fonctions comparables à celles des titulaires.

**Soutien à la recherche.** Une enveloppe spécifique de 18 M€ (6 M€ pour les personnels ITA et 12 M€ pour les personnels ITRF) pour mieux valoriser l'expertise et la technicité dans les laboratoires ou au sein des UFR.

## Une mise en œuvre entre 2021 et 2027 par sept tranches annuelles de 92 M€

Mise en œuvre sur sept ans entre 2021 et 2027 par des tranches annuelles de 92 M€, cette revalorisation fait d'ores et déjà l'objet d'une première inscription de 92 M€ dans le projet de budget du ministère pour 2021.

**Priorité aux débuts de carrière pour 2021.** Certains corps et grades bénéficieront de revalorisations plus rapides : les maîtres de conférences, les chargés de recherche et les agents de catégorie C et B.

## L'architecture juridique des primes des enseignants-chercheurs et des chercheurs sera revue

**Refonte du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et chercheurs.** S'agissant des enseignants-chercheurs et des chercheurs, une nouvelle architecture des primes procédera à une refonte et une simplification des régimes indemnitaires existants, autour d'un régime unifié avec trois composantes :

- une composante liée à l'exercice des missions du **grade (63%)**;
- une composante **fonctionnelle (17%)** liée à la tenue d'un emploi à responsabilité ou d'une mission particulière sur laquelle l'agent s'engage pour une durée déterminée;
- une composante **individuelle (20%)** permettant de reconnaître la qualité des travaux et l'investissement des chercheurs et des enseignants-chercheurs dans l'ensemble de leurs missions.

**Concrètement, pour les enseignants-chercheurs :**

- > la part liée au grade augmentera de 57,5 M€ à 293,6 M€ en 2027 afin de passer l'actuelle prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) de 1260€ par an à 6400 € en 2027;
- > la part relative aux fonctions passera de 34,7 M€ à 79,2 M€ afin de mieux valoriser et d'élargir les bénéficiaires des primes fonctionnelles et de valoriser des missions ponctuelles confiées à des enseignants-chercheurs;
- > la part individuelle passera de 56,9 M€ à 93,2 M€ afin de reconnaître l'engagement professionnel des enseignants-chercheurs sur l'ensemble de leurs missions.

**Pour les chercheurs :**

- > la part liée au grade augmentera de 17,7 M€ à 104 M€ en 2027 afin de passer l'actuelle prime de recherche (PR) de 990 € à 6400 € en 2027;
- > la part relative aux fonctions passera de 11,3 M€ à 28 M€ afin de mieux valoriser et d'élargir les bénéficiaires de l'actuelle indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (ISFIC) et de valoriser des missions ponctuelles confiées à des chercheurs;
- > la part individuelle passera de 13,6 M€ à 33 M€ afin de rattraper le niveau moyen d'attribution des PEDR avec les enseignants-chercheurs et de reconnaître l'engagement professionnel des chercheurs sur l'ensemble de leurs missions.

**Transformation radicale de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR).**

L'objectif est qu'au moins 45% des chercheurs et des enseignants-chercheurs puissent bénéficier d'une part individuelle au titre d'une année, ce qui conduira à une mise en extinction progressive de la PEDR.

# Axe 2 Définir un nouvel équilibre des corps et des grades des enseignants- chercheurs et des chercheurs

L'objectif est de réduire les différences de pyramidage des corps et grades des chercheurs et des enseignants-chercheurs afin d'assurer des déroulements de carrière plus cohérents et plus attractifs entre les deux principales filières scientifiques de l'enseignement supérieur et de la recherche. La création de voies de recrutement complémentaires dans les corps des professeurs des universités et directeurs de recherche participe à cet objectif.

## Rapprocher le pyramidage des corps d'enseignants-chercheurs et de chercheurs

Les corps d'enseignants-chercheurs et assimilés comptent 15 200 professeurs des universités et 33 800 maîtres de conférences. L'objectif est de porter le nombre des professeurs à un socle minimal de 18 000 personnes et de se rapprocher d'un ratio 40 % PR / 60 % MCF.

Trois leviers seront mobilisés :

**1 — Voie de recrutement réservée.** Cette voie ouverte sur la durée de la LPR permettra à 2 000 maîtres de conférences expérimentés de bénéficier d'accéder au corps des professeurs des universités. Cette voie de recrutement sera réservée aux maîtres de conférences hors classe et aux maîtres de conférences de classe normale ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

**2 — Concours d'établissements.** L'augmentation du nombre de professeurs des universités viendra aussi de l'optimisation des concours d'établissements.

**3 — Chaires de professeur junior.** L'augmentation des effectifs pourra venir de la titularisation des chaires de professeur junior prévue dans le schéma d'emploi de la programmation de la recherche.

**Dialogues stratégiques et de gestion.** La mise en œuvre de ces leviers se fera dans le cadre de dialogues stratégiques et de gestion avec les recteurs de région académique et les recteurs délégués qui disposeront de moyens budgétaires pour accompagner les politiques d'emploi et de promotion des établissements.

## Rapprocher le pyramidage des grades terminaux des chercheurs et des enseignants-chercheurs

**S'agissant des chargés de recherche,** la montée en charge de l'accès de chargés de recherche de classe normale (CRCN) à la hors classe sera accélérée par la création de 500 possibilités supplémentaires afin qu'au terme de la programmation la part des chargés de recherche hors classe (CRHC) dans le corps des chargés de recherche (CR) représente une proportion comparable à celle des maîtres de conférences hors classe (MCF HC) dans le corps des maîtres de conférences (MCF).

Par ailleurs, la grille indiciaire des chargés de recherche sera **prolongée à la hors échelle B** par l'instauration d'un échelon exceptionnel contingenté à l'instar de ce qui existe pour les maîtres de conférences.

**S'agissant des directeurs de recherche,** l'accès à la classe exceptionnelle sera augmenté de 300 promotions supplémentaires en directeurs de recherche de classe exceptionnelle 2<sup>e</sup> échelon (DRCE 2) et de 450 promotions supplémentaires en directeurs de recherche de classe exceptionnelle 1<sup>er</sup> échelon (DRCE 1).

## Axe 3 Repyramider les emplois de la filière ITRF

Un plan de repyramidage en faveur des ITRF permettra de requalifier 4650 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 :

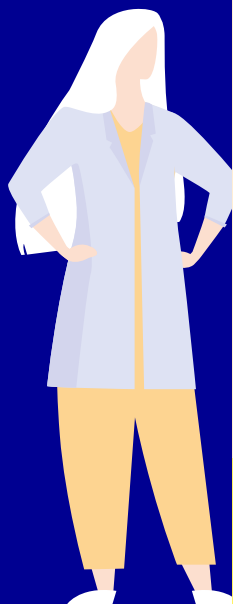
- 2500 emplois de catégorie C en catégorie B;
- 1450 emplois de catégorie B en assistant ingénieurs (niveau ASI);
- 600 emplois d'ASI en ingénieur d'études (IGE);
- 100 emplois d'IGE en ingénieurs de recherche.

**Voies d'accès réservées.** Ce repyramidage prendra la forme sur la durée de la programmation de voies d'accès réservées, qui seront examinées chaque année lors du dialogue stratégique de gestion. Ces recrutements réservés seront pris en compte dans le calcul des possibilités de promotions par inscription sur la liste d'aptitude.

Par ailleurs, la carrière des ingénieurs de recherche sera améliorée par la refonte de leur carrière en deux grades, rendant ainsi la promotion depuis le corps des ingénieurs d'études plus attractive.

Enfin, une démarche de GPEEC sera engagée sur la place et le rôle des personnels de la filière administrative afin de proposer une complémentarité renforcée dans l'emploi des différentes filières au sein de l'ESR.

Augmentation  
de salaire net  
**969 € / mois**



## Nathalie — professeure des universités de 2<sup>e</sup> classe au 2<sup>e</sup> échelon (hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement)

### En 2020 — au 2<sup>e</sup> échelon

IM 705	
Traitement net mensuel	2 625,40
Régime indemnitaire mensuel	235,08
<b>Salaire net mensuel</b>	<b>2 860,49</b>

### En 2027 — au 5<sup>e</sup> échelon

IM 830	
Traitement net mensuel	3 097,31
Régime indemnitaire mensuel	732,29
<b>Salaire net mensuel</b>	<b>3 829,60</b>

Soit une augmentation du salaire net de **969 € / mois** entre 2021 et 2027, dont **+ 497 € / mois** dans le cadre de la revalorisation des régimes indemnitaires des personnels du MESRI.

## Yann — chargé de recherche de classe normale au 2<sup>e</sup> échelon (hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement)

Augmentation  
de salaire net  
**1011 € / mois**

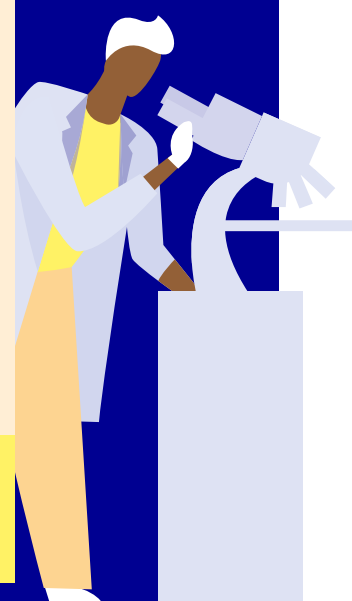
### En 2020 — au 2<sup>e</sup> échelon

IM 510	
Traitement net mensuel	1 897,80
Régime indemnitaire mensuel	68,83
<b>Salaire net mensuel</b>	<b>1 966,64</b>

### En 2027 — au 5<sup>e</sup> échelon

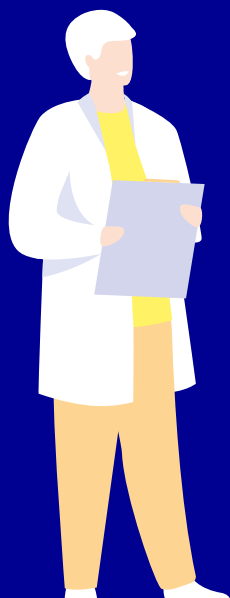
IM 643	
Traitement net mensuel	2 399,63
Régime indemnitaire mensuel	577,41
<b>Salaire net mensuel</b>	<b>2 977,04</b>

Soit une augmentation du salaire net de **1011 € / mois** entre 2021 et 2027, dont **+ 508 € / mois** dans le cadre de la revalorisation des régimes indemnitaires des personnels du MESRI.





Augmentation  
de salaire net  
**242 € / mois**



## Bastien — technicien de classe normale au 1<sup>er</sup> échelon

(hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement)

### En 2020 — au 1<sup>er</sup> échelon

IM 349	
Traitement net mensuel	1301,15
Régime indemnitaire mensuel	221,39
<b>Salaire net mensuel</b>	<b>1522,53</b>

### En 2027 — au 2<sup>e</sup> échelon

IM 369	
Traitement net mensuel	1377,95
Régime indemnitaire mensuel	386,30
<b>Salaire net mensuel</b>	<b>1764,15</b>

Soit une augmentation de **242 € nets / mois** entre 2021 et 2027, dont **+ 165 € / mois** dans le cadre de la revalorisation des régimes indemnitaires des personnels.

## Laure — maître de conférences dans une université

Recrutée après un doctorat financé par 2 années d'ATER et 6 ans de post-doc de droit public.  
(hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement)

Un salaire net  
supérieur de  
**297 € / mois**

### Recrutée en 2020 — au 3<sup>e</sup> échelon MCF

IM 584	
Traitement net mensuel	2173,31
Prime de recherche et enseignement supérieur nette mensuelle	88,50
<b>Salaire net mensuel</b>	<b>2 261,81</b>

Recrutée en 2020, elle aurait été classée au 3<sup>e</sup> échelon (reprise 6 ans de service, dont 2 ans d'ATER mais de seulement 4 ans sur 6 de post-doc).

### Recrutée en 2021

IM 643	
Traitement net mensuel	2 393,82
Prime de recherche et enseignement supérieur nette mensuelle	165,05
<b>Salaire net mensuel</b>	<b>2 558,88</b>

Soit un salaire supérieur de **297 €**, et dépassant un double SMIC de **120 €**.





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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Contact presse

**Ministère de l'Enseignement supérieur,  
de la Recherche et de l'Innovation**

01 55 55 99 12

[presse-mesri@recherche.gouv.fr](mailto:presse-mesri@recherche.gouv.fr)

