

Projet de loi de programmation pour la recherche (2021-2030) :

Accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières

Avec la loi de programmation pour la recherche pour les années 2021 à 2030, le Gouvernement s'engage pour la prochaine décennie à réaliser un effort budgétaire inédit en faveur de la recherche publique.

Celle-ci est essentiellement composée de femmes et d'hommes qui devront être les premiers bénéficiaires des moyens qui seront ainsi programmés afin de renforcer l'attractivité des métiers de la recherche.

La recherche française doit être servie par une Fonction Publique d'Etat renforcée et revalorisée, garant du principe d'égalité d'accès à des services publics de qualité, se déployant sur l'ensemble du territoire.

Face aux défis auxquels notre société est déjà confrontée et à ceux qui se profilent devant nous, il s'agit pour la France de conserver son potentiel de recherche publique en améliorant les rémunérations et perspectives de carrières des femmes et des hommes qui l'incarnent.

- S'agissant de leurs rémunérations, si la mise en œuvre par le Gouvernement des dispositions du protocole Parcours professionnels, carrières et rémunération a apporté des évolutions des grilles indiciaires de certains corps de l'enseignement supérieur et de la recherche, il importe de poursuivre cette dynamique. Un effort de revalorisation et d'harmonisation est également indispensable pour les régimes indemnitaires de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- S'agissant des perspectives de carrières, plusieurs opérations de repyramidage sont nécessaires pour permettre à la recherche publique de bénéficier de compétences mieux reconnues et mieux employées lui permettant de produire les connaissances nécessaires au progrès économique et social et de contribuer à notre souveraineté nationale scientifique et technique.

Par ailleurs, ces opérations, qui interviendront sans préjudice des voies de recrutement de droit commun sur les postes vacants, devront permettre d'offrir plus de perspectives aux personnels de l'ESR et ainsi de rendre ces métiers plus attractifs.

Il s'agit en particulier de mieux assurer l'équilibre des corps et des grades des enseignants-chercheurs et des chercheurs et de transformer la structure des emplois de la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, notamment dans les emplois de soutien ou de support à la recherche.

Il s'agit également par ces opérations de rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes de rémunération et de déroulement de carrière, afin de mettre en œuvre l'axe 3 « Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière » de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique.

Le Gouvernement et les signataires du présent accord, en présence des représentants des organismes de recherche et des établissements d'enseignement supérieur, souhaitent par le présent accord, s'engager sur les trois axes suivants :

- 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) Définir un nouvel équilibre des corps et des grades des enseignants-chercheurs et des chercheurs afin de mettre en cohérence les perspectives de carrière de ces deux filières scientifiques.
- 3) Repyramider les emplois de la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, afin de mieux reconnaître les compétences des agents et de mieux répondre aux besoins de qualification croissante des emplois affectés ou au service des unités de recherche.

La mise en œuvre des axes du présent protocole d'accord doit s'appuyer sur le développement d'une gestion prospective sur les évolutions de l'emploi scientifique et des métiers de la recherche, la simplification des règles de gestion statutaire au profit d'une gestion plus proche des agents et la transparence des régimes indemnitaires, dans le respect du principe d'égalité de traitement tant en matière de promotions, d'attributions indemnitaires que d'accès aux différentes responsabilités et fonctions entre les femmes et les hommes qui font vivre l'enseignement supérieur et la recherche publique.

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

1. Une enveloppe de 644 M€ pour faire converger au sein des corps de l'enseignement supérieur et de la recherche les dotations indemnitaires moyennes.

Le projet de loi de programmation pour la recherche intègre une enveloppe budgétaire de 644 M€ pour financer une première étape de revalorisation par le haut 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 et entre les corps scientifiques et les corps IT.

Il s'agit d'une première étape essentielle avant d'envisager une convergence interministérielle du régime indemnitaire ainsi harmonisé au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche, cela, avant la fin de la programmation.

Cette enveloppe de revalorisation comprend également une provision pour revaloriser en tenant compte des augmentations indemnitaires liées au grade la rémunération de contractuels occupant des fonctions comparables à celles des titulaires et le financement des charges sociales employeurs et de la taxe sur les salaires due par les EPST.

Elle comprend également une enveloppe spécifique de 18 M€ consacrée à hauteur de 6 M€ pour les personnels ITA et à 12 M€ pour les personnels ITRF pour mieux valoriser l'expertise et la technicité principalement des emplois d'appui et de soutien à la recherche affectés dans les laboratoires ou au service des unités de recherche et s'agissant des BAP scientifiques, pour les emplois d'appui aux travaux pratiques ou dirigés au sein des unités d'enseignement. Les modalités de répartition de cette enveloppe seront déterminées en concertation avec les signataires du présent accord.

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

Cette revalorisation de 644 M€ fera l'objet d'une mise en œuvre sur sept ans entre 2021 et 2027 par des tranches annuelles de 92 M€.

Toutefois, certains corps et grades bénéficieront de revalorisations plus rapides afin de répondre à des priorités sociales ou à des enjeux d'attractivité. Ainsi un effort sera plus marqué dès les premières années au bénéfice des maîtres de conférences et des chargés de recherche et au bénéfice des agents de catégorie C puis des personnels de catégorie B des filières ITA, ITRF et des bibliothèques.

La fixation des attributions indemnitaires annuelles tiendra compte de la différence des situations indemnitaires entre les établissements et les organismes.

Les grands principes de la politique indemnitaire et les critères de répartition y afférents

feront l'objet de lignes directrices indemnitaires qui seront débattues en comité de suivi entre les organisations syndicales signataires du présent accord avant d'être présentées en 2021 pour avis au comité technique ministériel.

Une réunion du comité de suivi du présent accord sur le sujet indemnitaire se tiendra chaque année afin de se prononcer sur l'évolution des priorités et de s'assurer du respect de la trajectoire globale et des cibles indemnitaires définies pour chaque grade ou groupe de fonction. Cette réunion examinera en particulier l'évolution des rémunérations indemnitaires entre les femmes et les hommes et formulera toutes propositions utiles en la matière.

Les établissements présenteront également chaque année au sein de leurs instances un bilan annuel des attributions indemnitaires avec une attention particulière portée à l'égalité femme-homme.

3. L'architecture juridique des primes des enseignants-chercheurs et de chercheurs sera revue.

S'agissant des filières ITRF, ITA et bibliothèques dont les corps sont passés au RIFSEEP, sous réserve d'évolutions interministérielles qui pourrait modifier l'architecture de ce régime indemnitaire, les dotations viendront renforcer les moyens dont disposent les établissements principalement sur la partie IFSE (Indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise). La conférence indemnitaire annuelle proposera des orientations pour une convergence du recours, aujourd'hui très hétérogène, par les employeurs au complément indemnitaire annuel (CIA), afin de permettre une juste modulation des attributions indemnitaires des agents.

S'agissant des enseignants-chercheurs et des chercheurs, dont les régimes indemnitaires sont disparates et parfois particulièrement anciens, le comité de suivi réunissant les organisations syndicales signataires du présent accord sera réuni avant la fin 2020 pour définir une nouvelle architecture des primes des enseignants-chercheurs et des chercheurs.

Conformément aux orientations figurant dans le rapport annexé au projet de loi de programmation pour la recherche (Titre VI), cette nouvelle architecture permettra de procéder à une refonte et une simplification des régimes indemnitaires existants, qui pourraient être réorganisés autour d'un régime unifié avec trois composantes :

- une composante liée à l'exercice des missions du grade ;
- une composante fonctionnelle 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 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 L 411-1 du Code de la recherche et L. 123-3 du code de l'éducation.

S'agissant des enseignants-chercheurs :

- la part liée au grade augmentera de 57,5 M€ à 293,6 M€ en 2027. Cette augmentation de 236,1 M€ permettra de passer l'actuelle prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) de 1260€ à 6400€ en 2027.
- La part relative aux fonctions passera de 34,7 M€ à 79,2 M€. Cette augmentation de 45,5 M€ permettra au moins pour les 2/3 de mieux valoriser et d'élargir les bénéficiaires des primes fonctionnelles existantes en accordant une attention particulière à la prise de responsabilités pédagogiques et au plus pour 1/3 de valoriser des missions ponctuelles d'une durée moyenne d'un an confiées à des enseignants chercheurs.
- La part individuelle passera de 56,9 M€ à 93,2 M€. Cette augmentation de 36,3 M€ permettra de reconnaître l'engagement professionnel des enseignants-chercheurs sur l'ensemble de leurs missions.

S'agissant des chercheurs :

- la part liée au grade augmentera de 17,7 M€ à 104 M€ en 2027. Cette augmentation de 86,3 M€ permettra 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€. Cette augmentation de 16,7 M€ permettra au moins pour les 2/3 de mieux valoriser et d'élargir les bénéficiaires de l'actuelle indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (ISFIC) et au plus pour 1/3 de valoriser des missions ponctuelles d'une durée moyenne d'un an confiées à des chercheurs.
- La part individuelle passera de 13,6 M€ à 33 M€. Cette augmentation de 19,4 M€ permettra 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.

S'agissant des parts individuelles des chercheurs et des enseignants-chercheurs, le groupe de suivi examinera les possibilités d'un resserrement de sa modulation et de sa durée d'attribution afin de permettre à un plus grand nombre de chercheurs et d'enseignants-chercheurs de bénéficier de cette part indemnitaire, notamment en vue d'une meilleure égalité salariale entre les femmes et les hommes et d'un meilleur équilibre entre les maîtres de conférences et les chargés de recherche, d'une part, et les professeurs des universités et les directeurs de recherche, d'autre part. Les parties signataires se fixent l'objectif qu'au moins 45% des chercheurs et des enseignants chercheurs puissent bénéficier de cette part individuelle au titre d'une année. Un travail particulier devra étudier la mise en extinction progressive de la PEDR et les modalités de recours à une expertise extérieure.

Cette répartition s'inscrit dans un schéma de convergence général constitué d'une première étape à l'échelle ministérielle de sept ans avant une seconde étape interministérielle devant intervenir avant 2030.

A cet égard, la présente répartition conserve un caractère transitoire avant l'élaboration, la négociation et la mise en œuvre du schéma de répartition final devant intervenir au terme de la programmation.

Par ailleurs, pour les enseignants chercheurs et afin de tenir compte de l'augmentation de l'enveloppe globale des primes, le comité de suivi composé des organisations syndicales signataires du présent protocole fera des propositions sur l'évolution des mécanismes permettant de transformer des primes en décharges d'obligations de service, en examinant plusieurs options, éventuellement complémentaires, un plafonnement, des possibilités d'épargne, le recours à des CRCT et/ou des CPP à périodes régulières.

L'objectif est de définir en concertation avec les organisations signataires cette nouvelle architecture indemnitaire au premier semestre 2021 afin qu'il soit juridiquement adopté au plan interministériel à l'été 2021 pour une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2022.

S'agissant des revalorisations de l'année 2021, afin d'élargir rapidement le socle indemnitaire des enseignants chercheurs et des chercheurs, celles-ci se feront exclusivement par une revalorisation de la prime de recherche et d'enseignement (PRES) pour les enseignants chercheurs et de la prime de recherche (PR) pour les chercheurs.

La prime d'enseignement supérieur (PES) versée aux professeurs de l'enseignement scolaire affectés dans le supérieur (ESAS) sera maintenue et revalorisée de façon uniforme pendant sept ans pour un montant global de 25,5 M€. Toutefois, d'ici trois ans, un réexamen de la situation des ESAS sera fait par le groupe de suivi pour faire des propositions pour une meilleure prise en compte de leur investissement pédagogique.

AVANT-PROJET

AXE 2

Définir un nouvel équilibre des corps et des grades des enseignants-chercheurs et des chercheurs afin de mettre en cohérence les perspectives de carrière des deux principales filières scientifiques

Le pyramidage des corps et grades des chercheurs et des enseignants-chercheurs présente des différences de situation qu'il convient de réduire 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 d'université et directeurs de recherche participe à cet objectif.

Le pyramidage des corps de l'enseignement supérieur est de 31% de professeurs et de 69% de maîtres de conférence alors qu'il est pour les chercheurs de 45% pour les directeurs de recherche et de 55% pour les chargés de recherche, ce qui assure une meilleure visibilité des corps recherche au plan international ou dans le cadre d'appels à projet. Ce pyramidage permet un large accès des chercheurs aux corps de débouché alors que trop d'enseignants-chercheurs finissent actuellement leur carrière dans le corps dans lequel ils sont entrés dans la carrière.

En sens inverse, le pyramidage des grades des enseignants chercheurs est nettement plus favorable que celui des chercheurs. Seulement 10% des chargés de recherche sont actuellement à la hors classe alors qu'ils sont plus de 32% chez les maîtres de conférences. De la même façon 5% des directeurs de recherche sont actuellement à la classe exceptionnelle alors que les professeurs d'université de classe exceptionnelle représentent 31% du corps.

C'est pourquoi, à la suite des propositions faites par la Ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation lors de la séance du CNESER des 18 et 19 juin dernier, le projet de loi de programmation est l'occasion de réexaminer les évolutions de carrières des maîtres de conférence et des chargés de recherche dans une logique d'harmonisation statutaire et d'amélioration de l'attractivité des carrières scientifiques.

1. Un nouvel équilibre doit permettre de rapprocher le pyramidage des corps d'enseignants chercheurs et de chercheurs.

Actuellement, les corps d'enseignants-chercheurs et assimilés comptent 15200 professeurs d'université et 33800 maîtres de conférences. L'objectif porté par le présent accord est de porter le nombre des professeurs d'université à un socle minimal de 18000 personnes et de rapprocher ainsi le ratio PR/MCF de celui observé pour les DR/CR soit un objectif de 40% de PR / 60% MC.

Au service de cet objectif, le présent accord prévoit trois leviers spécifiques d'action.

L'augmentation des effectifs des professeurs d'université viendra tout d'abord de la possibilité ouverte à des maîtres de conférences expérimentés de bénéficier d'une voie de

recrutement réservée pour accéder au corps des professeurs d'université. 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. Les parties signataires se fixent un objectif de 2000 postes ouverts à cette voie de recrutement réservée sur la durée de la programmation.

L'augmentation des effectifs pourra, le cas échéant, venir de l'augmentation des plafonds d'emplois des établissements, issues de la titularisation des chaires de professeurs juniors prévue dans le schéma d'emploi de la programmation de la recherche.

Les titularisations dans le corps des professeurs des universités réalisées par les voies du recrutement réservé et celle des chaires de professeurs juniors sont réalisées sans préjudice des recrutements organisés par les concours d'établissements ni des dispositions particulières concernant les disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion. Ces recrutements constituant le troisième levier permettant de réaliser l'objectif de repyramidage poursuivi par les signataires du présent accord.

La mise en œuvre des objectifs du repyramidage fera l'objet d'une attention spécifique au sein des dialogues stratégiques et de gestion.

La mise en œuvre du dispositif de même que celui de l'attribution de postes de chaires de professeurs juniors et que la réalisation des plans de recrutements dans les corps de professeurs des universités et de directeurs de recherche prévus chaque année par la voie des concours de droit seront suivis dans le cadre des dialogues annuels stratégiques de gestion avec les recteurs de région académique et les recteurs délégués. Ces derniers disposeront à l'échelle de la région académique d'une enveloppe budgétaire pour financer les postes requalifiés et d'une enveloppe de publication de postes de chaires de professeurs juniors.

Sans qu'il y ait de lien arithmétique entre les deux enveloppes au niveau de chaque établissement, les recteurs délégués s'assureront de la cohérence de projets de recrutement des établissements sur la base de leur plan global de recrutement annuel et pourront opérer des péréquations intra régionales en fonction des arguments et des perspectives pluriannuelles développés par les établissements.

Il sera tenu compte des arbitrages rendus par le ministère tant en matière de chaires de professeurs juniors que de repyramidage dans les notifications budgétaires annuelles des établissements.

Le dispositif de recrutement réservé sera mis en place par dérogation aux statuts particuliers des professeurs d'université pour la durée de la programmation. Il prévoira que les $\frac{3}{4}$ des postes repyramidés seront proposés aux maîtres de conférences hors classe et qu'un quart sera réservé pour les maîtres de conférences de classe normale ayant plus de 10 ans d'ancienneté. Dans ces deux cas, la détention d'une habilitation à diriger les recherches (HDR) sera exigée.

Les établissements seront libres de proposer dans le cadre du dialogue stratégique de gestion avec les recteurs délégués et en fonction de leurs objectifs de politique scientifique et d'enseignement ces repyramidages dans les disciplines qu'ils souhaitent. Toutefois, afin d'assurer une égalité de traitement entre les disciplines au niveau national ces repyramidages

devront respecter par grandes disciplines un équilibre entre les viviers de recrutements concernés et les postes ouverts au repyramidage.

Une synthèse des remontées des plans de recrutements de chaires de professeurs juniors et des repyramidages sera débattue chaque année dans le cadre du comité de suivi du présent accord.

2. Un nouvel équilibre doit permettre de rapprocher le pyramidage des grades terminaux des chercheurs et des enseignants-chercheurs.

Le pyramidage des grades terminaux des corps de chercheurs et d'enseignants-chercheurs présentent des différences notables de l'ordre de 5% à 10% pour les corps chercheurs contre plus de 30% pour les enseignants-chercheurs.

Pour les chargés de recherche, cela tient notamment au fait que la création de la hors classe est récente (PPCR) et que la montée en charge est encore en cours alors que les maîtres de conférence hors classe ont bénéficié depuis le plan carrière de 2009 de taux de promotion soutenus qui leur ont permis de dépasser les 30% du corps, proportion qui doit désormais être stabilisée.

Pour les directeurs de recherche, cela tient au fait que les règles statutaires qui ont été modifiées il y a plus de 10 ans pour les PRCE n'ont pas été transposées au bénéfice des DRCE.

En tenant compte de la poursuite de la montée en charge des CRHC, un soutien spécifique sera apporté aux EPST pour favoriser l'accès de leurs chargés de recherche à la hors classe et les règles d'accès à la classe exceptionnelle des directeurs de recherche seront revues pour rapprocher sur la durée de la programmation les pyramidages de grades des deux principales filières scientifiques de l'enseignement supérieur et de la recherche.

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

S'agissant des directeurs de recherche, une fois modifiées les règles statutaires d'accès à la classe exceptionnelle afin de les aligner sur celles des professeurs d'université, sur la durée de la programmation, l'accès à la classe exceptionnelle sera augmenté de 300 promotions supplémentaires en DRCE2 et de 450 promotions supplémentaires en DRCE1.

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 10% des effectifs du corps à l'instar de ce qui existe pour les maîtres de conférences.

Enfin, le comité de suivi réunissant les organisations syndicales signataires du présent accord examinera les possibilités d'amélioration et de mise en cohérence des déroulés de carrière des enseignants-chercheurs et des chercheurs afin notamment de mieux garantir une carrière sur deux grades.

AVANT-PROJET V3 Ne pas diffuser

AXE 3

Repyramider les emplois de la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, afin de mieux reconnaître les compétences des agents et de mieux répondre aux besoins de qualification croissante des emplois affectés ou au service des unités de recherche.

Le bon fonctionnement des unités de recherche et de service repose sur des emplois de soutien et de support correctement qualifiés. Ceux-ci sont apportés par les personnels relevant des corps de la filière des Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) employés au sein des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP), par ceux de la filière des Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs (ITA) employés dans les établissements publics scientifiques et technologiques (EPST), ainsi que par ceux des filières administrative et des bibliothèques.

Le pyramidage des deux filières ITRF et ITA présente des différences notables : la part des emplois de catégories B et C représente près des deux tiers des emplois de la filière ITRF alors que chez les ITA, en sens inverse, la part des emplois de catégorie A représente les deux tiers de la filière.

Même si la spécificité des missions assumées par les personnels ITRF au sein des universités, notamment dans les activités liées à l'enseignement, à l'administration des établissements ou à la gestion et l'entretien du patrimoine immobilier peuvent justifier ces écarts, les agents de cette filière ne voient pas leur rôle suffisamment valorisé du point de vue de leurs évolutions de carrière, souvent au détriment des compétences qu'ils détiennent et des missions qu'ils assument.

Par ailleurs, depuis le passage des universités aux responsabilités et compétences élargies les besoins d'emplois qualifiés ont été renforcés notamment dans les branches d'activités professionnelles (BAP) liées au support au détriment des fonctions de soutien direct à l'activité de recherche et d'enseignement des BAP scientifiques qui restent minoritaires au sein des ITRF (de l'ordre de 10000 agents).

Le fonctionnement des laboratoires, leur armement à bon niveau et dans les bonnes spécialités par des agents correctement positionnés et la nécessité d'offrir à ces derniers des perspectives professionnelles valorisantes et tenant compte de l'évolution des missions des établissements d'enseignement supérieur rendent nécessaire que soit engagé à la faveur du présent protocole un processus de requalification des emplois des ITRF afin d'améliorer le pyramidage de la filière ITRF.

Dans cette optique, il est proposé 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 :

- 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.

Le comité de suivi comprenant des organisations syndicales signataires du présent accord fera des propositions pour préciser la répartition des volumes de requalification d'emplois par branches d'activités professionnelles et la méthode de répartition par établissement.

Ce repyramidage prendra la forme de voies d'accès réservées, organisées sur la durée de la programmation. Les demandes des établissements seront examinées chaque année lors du dialogue stratégique de gestion. Sur proposition du président ou de la présidente de l'université, le recteur ou la rectrice de région académique définit les affectations prévues.

Pour préciser ces voies d'accès réservées, le comité de suivi se prononcera pour chaque corps sur leur nature (concours ou examen professionnel), leur forme (épreuves, titres et travaux complétés d'une ou plusieurs épreuves) et, dans les BAP scientifiques (A à E), la part maximale des postes à pourvoir pouvant faire l'objet d'une transformation de l'emploi occupé par le lauréat ou la lauréate. Le comité sera attentif au rythme de mise en œuvre de ce repyramidage.

Ces recrutements réservés aux titulaires du corps de niveau inférieur ne viendront pas se substituer aux autres dispositifs existants (concours internes et externes et listes d'aptitude) qui seront maintenus. Les recrutements réservés seront pris en compte dans le calcul des possibilités de promotions par inscription sur la liste d'aptitude. Dans le cadre du dialogue stratégique de gestion, le recteur ou la rectrice de région académique veille à l'équilibre de la politique de recrutement, de promotion et de déroulement de carrière au sein des établissements

Par ailleurs, les modifications apportées par PPCR aux grilles d'ingénieurs d'études rendent peu attractif le passage dans le corps des ingénieurs de recherche. Afin de favoriser cet accès par promotion interne, les corps des ingénieurs de recherche, tant pour les ITRF que pour les ITA, sera restructuré en deux grades, en veillant à préserver la gestion des avancements du corps de tout enjambement de carrière. En outre, le mode de calcul des possibilités de promotions au choix par liste d'aptitude au corps des ingénieurs de recherche des ITRF sera amélioré afin de mieux équilibrer la part respective des deux filières ITA et ITRF dans ces corps homologues.

Cette fusion permettra ainsi de dégager un large champ statutaire composé de trois corps recrutant de niveau doctorat culminant en HEB et structurés en deux grades (CN/HC) : les maîtres de conférences, les chargés de recherche et les ingénieurs de recherche. Le comité de suivi formulera des propositions permettant de faciliter les mobilités au sein et entre ces trois corps.

Enfin, le comité de suivi examinera par une démarche de GPEEC l'évolution de la place et du rôle des personnels de la filière administrative qui apportent un soutien et un support indispensables au bon déroulement et au développement des activités de recherche, afin de proposer au regard de l'évolution des besoins des établissements des orientations pour une complémentarité renforcée dans l'emploi des différentes filières au sein de l'ESR.

METHODE ET CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le présent accord respecte la liberté d'expression et d'appréciation des organisations signataires.

Si les engagements pris dans le présent accord nécessitent pour leur mise en œuvre, l'adoption par le Parlement du projet de loi de programmation de la recherche, notamment de ses dispositions budgétaires, les organisations signataires rappellent qu'elles demeurent engagées au service d'une politique ambitieuse pour la recherche et l'enseignement supérieur, cela au bénéfice de l'ensemble des agents comme de tous les établissements, partout sur le territoire.

Un comité de suivi composé des organisations syndicales signataires du protocole d'accord sera chargé de contribuer à l'élaboration des textes réglementaires d'application du présent protocole. Il veillera chaque année à la mise en œuvre, selon des modalités et un calendrier qui sera fixé avant la fin 2020, des mesures prévues par la loi et par le protocole pour toute la durée de la programmation. Il s'assurera que cette mise en œuvre contribue également à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il examinera les difficultés rencontrées et proposera les évolutions juridiques éventuellement nécessaires pour y remédier.

Sans préjudice des compétences des instances de dialogue social ministérielles ou interministérielles appelées à être consultées sur les projets de textes d'application de la loi de programmation pour la recherche, des groupes de travail spécifiques pourront être créés, au sein du comité de suivi, pour contribuer à l'avancée des chantiers prévus par le protocole d'accord.

Afin de suivre la mise en œuvre des termes de l'accord par le ministère sur la durée de la programmation, les parties signataires se réservent la possibilité de convenir d'un commun accord d'un réexamen tous les trois ans pour préciser ou amender les stipulations du présent protocole.