

# **Modernisation des parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)**

“PPCR” signifie **Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations**. Il s’agit d’une vaste réforme de modernisation visant à harmoniser l’ensemble de la fonction publique. L’UNSA est parmi les organisations signataires.

## **EN RÉSUMÉ, C’EST QUOI ?**

✓ Une revalorisation immédiate du point d’indice en juillet 2016 et février 2017.

✓ Une revalorisation de l’ensemble des grilles : c’est une augmentation des rémunérations dès le début et tout au long de la carrière.

✓ Une amélioration du déroulement de carrière : c’est un déroulement de carrière garanti sur deux grades pour toutes et tous, avec un indice terminal plus élevé qu’aujourd’hui.

✓ La transformation de primes en points : l’intégration d’une partie des primes dans le traitement indiciaire, ce qui permettra une prise en compte dans le calcul de la retraite.

## **CONCRÈTEMENT POUR LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET LES CHERCHEURS**

:

Compte tenu du cadre que constitue le protocole PPCR, la transposition aux enseignants-chercheurs et aux chercheurs, que nous avons obtenue de haute lutte – initialement, rien n’était prévu pour eux – permet des avancées notables pour les maîtres de conférences et les chargés de recherche, en particulier :

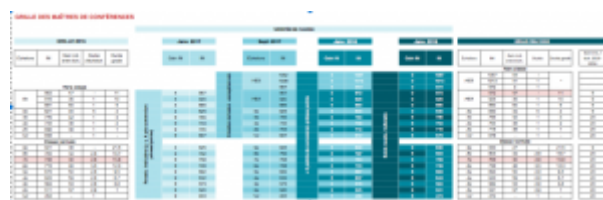
Une revalorisation accordée en sus de la seule transformation

des primes en points d'indices pour tous les échelons ne constituant pas des bornes.

Pour les maîtres de conférences : création d'un échelon exceptionnel à la hors échelle B contingenté en sommet du grade hors-classe. Comme pour les enseignants agrégés, ce contingentement a pu être fixé pour les MCF à 10% du corps, ce qui est beaucoup plus favorable que pour les corps hors enseignement, enseignement et recherche pour lesquels le contingentement reste à 10% du grade dans le cadre de PPCR.

Concrètement, cela représente un effectif de **3 400 à l'échelon exceptionnel** (contre 700 avec 10% du grade) au terme d'une montée en charge sur 7 ans. Dans l'hypothèse d'une montée en charge identique à celles des corps enseignants (2% de 2017 à 2019 puis 1% de 2020 à 2023), **cela correspond sur les trois premières années à une possibilité d'environ 680 promotions annuelles. Pour 1 700 MCF stationnant au dernier chevron de la hors échelle A et, au-delà, pour les 2 700 qui se trouvent actuellement à la hors échelle A.** Cette montée en charge pluriannuelle sera fixée par arrêté. Toutefois, il convient de noter que cet avancement se fera au choix (50% CNU et 50% établissements) comme pour l'accès actuel à la hors classe. Il eût été plus simple de décontingenter !

Les mesures pour le corps des MCF et le calendrier de mise en oeuvre

The image shows a screenshot of a complex spreadsheet or data table. It features multiple columns and rows, with various colored cells (blue, green, red) and text. The table appears to be a detailed schedule or progression chart, possibly related to the career progression of MCFs mentioned in the text. The columns are labeled with various categories, and the rows represent different stages or years. The overall layout is dense and technical.

Pour les chargés de recherche : ils bénéficieront d'une carrière similaire à celle des maîtres de conférences, par la fusion des 2 grades actuels en une nouvelle classe normale et l'ouverture d'une nouvelle perspective avec la création d'une hors classe culminant à la hors échelle A. Les chargés de

recherche promus dans ce grade y accéderont en linéaire. Ces évolutions permettent de rattraper celles dont ont bénéficié les maîtres de conférences dès 1989 (création d'une hors classe) puis après en 2001 (fusion des 2 premiers grades). Elles offrent une dynamisation de la carrière aux 2000 CR2 et de nouvelles perspectives à plus de 5000 CR1 qui seront dans la plage d'appel de la hors classe. Elles correspondent aux revendications, déjà anciennes, portées par Sup'Recherche-UNSA.

Les mesures pour le corps des CR et le calendrier de mise en oeuvre

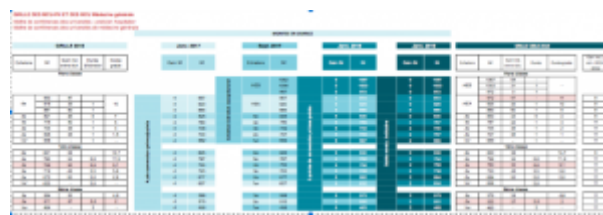
The image shows a screenshot of a complex administrative table, likely a career progression or salary scale chart. It features multiple columns and rows, with some cells highlighted in blue and green. The table is organized into several sections, possibly representing different career stages or grades. The text is small and difficult to read, but the structure suggests a detailed breakdown of career paths and associated metrics.

**Pour les professeurs d'université :** en conséquence de l'accès du corps des maîtres de conférences à la hors échelle B par le biais de la création d'un échelon exceptionnel, **l'échelonnement indiciaire du premier grade des professeurs des universités (2e classe), qui culmine actuellement en hors échelle A, sera rehaussé à la hors échelle B par l'ajout d'un 7e échelon.** Les professeurs des universités bénéficient d'une **augmentation indiciaire au titre de la mesure de transfert primes/points**, à l'instar des autres corps de catégorie A + de la fonction publique

**Pour les directeurs de recherche :** parallèlement à l'accès des professeurs des universités de 2e classe à la hors échelle B, **l'échelonnement indiciaire des directeurs de recherche de 2e classe est également modifié avec l'ajout d'un 7e échelon en hors échelle B.** Les directeurs de recherche bénéficient d'une **augmentation indiciaire au titre de la mesure de transfert primes/points**, à l'instar des autres corps de catégorie A + de la fonction publique.

Pour les MCU-PH et maîtres de conférences des universités de médecine générale : création dès 2017 d'un échelon exceptionnel en hors échelle B contingenté au sommet de la hors classe. Cela offre une nouvelle perspective de carrière à 10 % des effectifs de chacun des corps de MCU-PH et de MCU de médecine générale au terme d'une montée en charge pluriannuelle sur 7 ans, soit à terme un effectif total de 200 renouvelé au fur et à mesure des départs en retraite. A terme, en 2019, cela représente une perspective de rémunération annuelle brute supplémentaire de 5 800 € par an. **Constitution d'un corps unique** pour les maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers (MCU-PH), à partir de leurs trois corps actuels.

Les mesures pour le corps des MCU-PH et le calendrier de mise en oeuvre

The image shows a screenshot of a complex administrative table, likely a career progression or remuneration schedule. It features multiple columns and rows, with some cells containing numerical values and others containing text. The table is organized into several sections, with a prominent blue header area. The content is dense and appears to be a detailed schedule or list of data points.

**Pour les professeurs des universités des disciplines de santé** : en conséquence de l'accès du corps des MCU-PH et MCU de médecine générale à la hors échelle B par le biais de la création d'un échelon exceptionnel, l'échelonnement indiciaire du premier grade des professeurs des universités des disciplines de santé (2e classe) qui culmine actuellement en hors échelle A sera rehaussé à la hors échelle B par l'ajout d'un 7e échelon. Les professeurs des universités des disciplines de santé bénéficient d'une augmentation indiciaire au titre de la mesure de transfert primes/points, à l'instar des autres corps de catégorie A + de la fonction publique.

**Autres personnels concernés par la réforme** : les enseignants-chercheurs assimilés de l'École des hautes études en sciences sociales, du Muséum national d'histoire naturelle, de l'École pratique des hautes études, de l'École nationale des chartes,

de l'École française d'Extrême-Orient, astronomes adjoints et physiciens adjoints.

### **CE QU'IL MANQUE PAR RAPPORT À NOS REVENDICATIONS :**

Malgré l'effort budgétaire de 130 M€ d'ici 2020, dont 52 M€ dès 2017, le mandat de transposition extrêmement contraint qui a été imposé au MENESR ne permet pas de répondre à l'ensemble de nos revendications. Nous continuerons de revendiquer :

**✓ La réduction du 5ème échelon de la hors classe des MCF et de la 2ème classe des PR à 3 ans,**

**✓ Le décontingement de l'accès à la hors échelle B pour les MCF,**

**✓ Une revalorisation indiciaire, en plus du transfert primes/points, pour les professeurs d'université et les directeurs de recherche.**

Lire l'ensemble de nos analyses et propositions

Lire notre communiqué