

Commission de réflexion sur l'avenir des personnels de l'Enseignement supérieur

présidée par Rémy Schwartz

Rapport à Madame la ministre
de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

- Juin 2008 -

Composition de la commission

Rémy SCHWARTZ, président

Conseiller d'Etat, professeur associé à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Jean-Baptiste CARPENTIER

Recteur de l'académie de Rennes

Michel CORMIER

Directeur de la section des établissements de l'agence de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur

Patrice DETEIX

Professeur des universités–praticien hospitalier, doyen de la faculté de médecine de Clermont-Ferrand

Jean-Léonce DUPONT

Sénateur du Calvados, rapporteur de la loi du 10 août 2007

Eric ESPERET

Délégué général de la conférence des présidents d'université

Frédéric FOREST, rapporteur

Administrateur civil, docteur en science politique, secrétaire général adjoint et directeur des ressources humaines de l'Université de Rouen

Béatrice GILLE

Inspectrice générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

Françoise GUEGOT

Députée de Seine-Maritime

Michel MORVAN

Professeur à l'Ecole normale supérieure de Lyon, directeur d'études à l'Ecole des hautes études en sciences sociales

Christine MUSSELIN

Directrice de recherche au CNRS, directrice du Centre de Sociologie des Organisations (Sciences Po et CNRS)

Alain RENAUT

Philosophe, professeur à l'Université Paris 4 Sorbonne, directeur de l'observatoire européen des politiques universitaires

Frédéric SUDRE

Président de la section de droit public du Conseil national des universités, professeur à l'Université de Montpellier 1

Sommaire

> État des lieux

Introduction, p.7

Aperçu de l'Enseignement supérieur français, p.9

Des dotations inégales de personnels dans les universités françaises, p.14

La politique de gestion des ressources humaines des universités, p.19

Les modifications apportées par la loi du 10 août 2007 en matière de ressources humaines, p.21

1 • La situation des enseignants-chercheurs et enseignants de l'Enseignement supérieur

1.1 • Statuts et effectifs, p.23

Données générales, p.23

La place des femmes dans l'Enseignement supérieur et la recherche, p.27

Les champs de syndicalisation, p.29

Missions et obligations de service, p.30

 Le rapport d'Eric Espéret remis au ministre de l'éducation nationale en 2001, p.34

 Le rapport de Bernard Belloc remis au ministre de l'éducation nationale en 2003, p.36

Les personnels hospitalo-universitaires, p.37

Les enseignants du second degré affectés dans le supérieur, p.39

Les enseignants-chercheurs associés, p.41

Les enseignants-chercheurs contractuels, p.42

 Les allocataires de recherche, moniteurs, docteurs et post-doctorants, p.43

 Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), p.48

 Les enseignants invités, p.48

 Les lecteurs et maîtres de langue, p.49

 Les vacataires enseignants, p.49

1.2 • La gestion des carrières, p.50

Le recrutement des enseignants-chercheurs, p.50

 Le recrutement des maîtres de conférences, p.52

 Le recrutement des professeurs des universités, p.58

Le reclassement des enseignants-chercheurs, p.62

L'évaluation et la promotion des enseignants-chercheurs, p.63

 L'évaluation des enseignants-chercheurs, p.63

 Les promotions des enseignants-chercheurs, p.65

La mobilité des enseignants-chercheurs, p.67

 La mobilité internationale, p.68

 La mobilité institutionnelle, p.69

Les départs à la retraite, p.71

1.3 ● Les rémunérations, p.75

La rémunération des enseignants-chercheurs : des niveaux indiciaires dans la moyenne de la Fonction publique et des indemnités excessivement faibles, p.77

La partie indiciaire, p.78

La partie indemnitaire, p.82

Les heures complémentaires, p.85

Les émoluments hospitaliers, p.86

Les autres rémunérations et participations, p.87

Les allocations de recherche, p.88

2 ● La situation des personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service, sociaux et de santé (BIATOSS).

2.1 ● Statuts et effectifs, p.89

Données générales, p.89

Les départs à la retraite, p.92

L'évolution des créations d'emplois, p.93

Les corps ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) : une filière métier, p.93

Les corps de l'administration scolaire et universitaire (ASU) : une filière administrative généraliste, p.95

Les corps des bibliothèques : une filière spécialisée, p.96

Les personnels des services médicaux et sociaux et les personnels infirmiers, p.98

Les emplois fonctionnels, p.98

Les emplois contractuels, p.99

Les champs de syndicalisation, p.100

2.2 ● La gestion des carrières, p.103

Les procédures de recrutement et de première affectation, p.104

La mobilité, les mutations, p.106

Les promotions et pyramidages des corps, p.107

L'évaluation, la notation, la formation, p.108

Le temps de travail, p.109

2.3 ● Les rémunérations, p.111

La partie indiciaire, p.111

La partie indemnitaire, p.112

> Conclusions et recommandations

1. Les enseignants-chercheurs et enseignants de l'Enseignement supérieur, p.122

1.1 Les statuts, p.122

La modulation des activités tout au long de la carrière, p.122

L'investissement dans de nouveaux domaines de formation, p.125

1.2 Le déroulement de la carrière, p.125

Le recrutement : une mobilité et une transparence accrues, p.125

L'évaluation de l'ensemble des activités, p.127

Réformer le Conseil national des universités, p.129

La formation des enseignants-chercheurs, p.130

Les promotions : reconnaître toutes les missions, p.131

1.3 Les rémunérations et conditions de travail, p.133

Les indemnités : reconnaître et revaloriser, p.133

Le reclassement : augmenter l'attractivité des corps enseignants, p.134

Les conditions de travail : soutenir les enseignants, p.136

2. Les personnels BIATOSS de l'Enseignement supérieur, p.136

1.1 Les statuts, p.137

La structuration des corps et filières : la recherche d'une réelle cohérence, p.137

1.2 Le déroulement de la carrière, p.140

Le recrutement, p.140

Les promotions : reconnaître l'investissement et restructurer les corps, p.141

1.3 Les rémunérations et conditions de travail, p.142

> Table des graphiques, p.144

Annexe n°1 : lettre de mission, p.146

Annexe n°2 : liste des personnalités et des organisations entendues par la commission, p.148

Annexe n°3 : ratios promus/promouvables des personnels BIATOSS en 2006, 2007 et 2008, p.151

Annexe n°4 : répartition des enseignants chercheurs titulaires par section du CNU, grade et sexe, p.152

Annexe n°5 : note sur les personnels dans l'Enseignement supérieur en Allemagne, p.156

Annexe n°6 : références, p.166

> État des lieux

Commission de réflexion sur l'avenir des personnels de l'Enseignement supérieur

Introduction

Ces vingt dernières années ont connu des bouleversements importants des systèmes d'Enseignement supérieur en Europe. L'exigence de faire de l'Europe une économie de la connaissance a propulsé l'Enseignement supérieur et la recherche au cœur de toutes les préoccupations. Les demandes d'une société en termes aussi bien de maîtrise de son environnement, de compétition économique que de compréhension du monde font peser sur l'Enseignement supérieur et la recherche de lourdes responsabilités.

L'université fait face à de hautes exigences : être le cœur d'une recherche d'excellence qui irrigue les formations jusqu'au plus haut niveau et amener 50 % d'une classe d'âge à obtenir un diplôme de l'Enseignement supérieur¹.

L'université associe enseignement et recherche et trace l'idéal d'une formation par la recherche à l'abri de toute contrainte politique ou sociale².

Mais, aujourd'hui, l'Enseignement supérieur semble cristalliser les contradictions d'une société comme prise entre savoir désintéressé et professionnalisation³. Ces tendances de fond et ces contradictions s'expriment en premier lieu par les missions dévolues au service public de l'Enseignement supérieur.

La loi Faure du 12 novembre 1968 posait notamment comme missions fondamentales à l'Enseignement supérieur d'élaborer et de transmettre les connaissances (article 1^{er}), de développer les formes supérieures de la culture et de la recherche, d'en permettre l'accès, de fournir des cadres dans tous les domaines tout en assurant les conditions d'indépendance et de sérénité aux enseignants et aux chercheurs. L'Enseignement supérieur devait ainsi concourir à l'évolution vers une responsabilité plus grande de chaque homme dans son propre destin.

La loi Savary du 26 janvier 1984 définit dans son article 1^{er} le service public de l'Enseignement supérieur. Celui-ci contribue au développement de la recherche, à l'élévation du niveau scientifique, culturel et professionnel, à la croissance régionale et nationale, à la réduction des inégalités sociales et culturelles et à la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes. Le caractère laïc et indépendant de toute emprise politique, économique, religieuse ou idéologique est affirmé. Les missions du service public de l'Enseignement supérieur recouvrent la formation initiale et continue, la recherche scientifique et technologique ainsi que la valorisation des résultats, la diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique, la coopération internationale. La loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilité des universités a complété la loi du 26 janvier 1984 en ajoutant à ces missions l'orientation et l'insertion professionnelles, la diffusion de la

¹ La France a progressé plus rapidement que beaucoup de ses voisins européens entre les années 1960 et les années 1990, *The economics of knowledge : why education is key for europe's success*, Andreas Schleicher, The Lisbon Council Policy Brief, 2006

² *Que faire des universités ?*, Alain Renaut, Bayard, 2002

³ Le rapport de Michel Camdessus, gouverneur honoraire de la Banque de France, remis au ministre d'Etat, ministre de l'Economie des Finances et de l'Industrie, soulignait la demande sociale de plus en plus exigeante et diversifiée adressée à l'Enseignement supérieur, *Le sursaut, vers une nouvelle croissance pour la France*, Rapport du Groupe de travail présidé par Michel Camdessus, La Documentation Française, Paris, 2004.

recherche scientifique et la participation à la construction de l'Espace européen de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

La loi du 26 janvier 1984 dispose (article 20) que les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel sont gérés de façon démocratique avec le concours de l'ensemble des personnels, des étudiants et des personnalités extérieures. Leur caractère pluridisciplinaire et leur autonomie sont également affirmés.

Aujourd'hui, les formations de l'Enseignement supérieur et la recherche s'insèrent dans des espaces européens (processus de Bologne ou espace européen de la recherche) où la dimension de l'excellence de la recherche et de l'enseignement est réaffirmée. Cette excellence qui passe par des moyens accrus (objectifs en termes de pourcentage du PIB) lie son sort à l'attractivité des métiers de l'enseignement et de la recherche, aussi bien sur le marché du travail national qu'international. En effet, la réussite des étudiants et le développement du savoir ne reposent que sur les personnes, leur investissement à former au savoir et leur créativité dans la recherche.

Conformément à la lettre de mission de Madame la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le présent rapport est consacré aux personnels des universités, leurs situations, leurs carrières et leurs rémunérations. S'il s'insère dans un contexte de réformes, aussi bien de l'Enseignement supérieur que de la Fonction publique, les recommandations que la commission de réflexion sur l'avenir des personnels de l'Enseignement supérieur a été amenée à proposer l'ont été dans le seul souci de conjuguer une amélioration continue de la condition des personnels des universités et du service public de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Aperçu de l'Enseignement supérieur français

L'Enseignement supérieur français s'inscrit désormais également dans « l'espace européen ». En particulier, le processus dit « de Bologne », initié le 25 mai 1998 à la Sorbonne et le 19 juin 1999 par la déclaration de Bologne, signée par les ministres de l'éducation de 29 pays, vise à construire un espace européen de l'Enseignement supérieur à l'horizon de 2010.

Celui-ci s'est traduit par le rapprochement des diplômes et par la coopération entre établissements et personnels. La plupart des diplômes universitaires français sont d'ores et déjà organisés selon trois grades : licence, master et doctorat (LMD). Parallèlement, l'objectif d'accroissement de la mobilité internationale des enseignants-chercheurs est systématiquement mis au cœur de la politique européenne en termes de ressources humaines. En effet, les enseignants-chercheurs et chercheurs sont des « professions clés »⁴ car elles ont une influence sur les autres secteurs de la société.

Par ailleurs, la stratégie dite « de Lisbonne », initiée par le Conseil européen en mars 2000, entend construire un « Espace européen de la recherche » et « *faire de l'Union européenne l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable de soutenir une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration qualitative et quantitative de l'emploi et d'une meilleure cohésion sociale* », notamment en investissant dans les ressources humaines.

Cette stratégie pose comme objectif d'atteindre un niveau d'investissement dans la recherche et développement à hauteur de 3 % du PIB. En 2004, la France atteignait un taux d'investissement de 2,16 % du PIB, sans progression notable depuis 1999 tout en restant au-dessus de la moyenne européenne qui s'élève à 1,86 % (à 25 états membres)⁵.

Quant à l'Enseignement supérieur, qui fait l'objet du présent rapport, la Commission européenne préconisait d'atteindre un niveau d'investissement égal à au moins 2 % du PIB d'ici 2010.

Notons également qu'en 2001, les ministres de l'éducation de l'Union ont retenu trois objectifs majeurs : améliorer la qualité et l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation, assurer l'accessibilité de ces systèmes à tous, tout au long de la vie, et ouvrir l'éducation et la formation au monde extérieur⁶.

La situation française est marquée par une hausse quasi continue du nombre d'étudiants dans le supérieur depuis 1960 avec une atténuation ces dernières années.

La France comptait 2 254 386 étudiants en 2006 dont une part plus significative d'étudiants étrangers que dans le passé.

En 2006, les étudiants étrangers représentaient ainsi plus de 11 % des étudiants inscrits dans l'Enseignement supérieur : près de 16 % dans les seules universités et environ 5 % au sein des

⁴ Cf. *Academic Staff in Europe, Changing Contextes and Conditions*, Jürgen Enders (ed.), Greenwood studies in higher education, Library of Congress, 2001

⁵ *Suivi de la situation de la France au regard des indicateurs de Lisbonne*, Rapport du Conseil économique et social, mars 2007

⁶ *La société de la connaissance dans le cadre de la stratégie de Lisbonne*, Avis du Conseil économique et social présenté par M. Hubert Bouchet, novembre 2005

IUT. Trois étudiants étrangers sur quatre ne sont pas titulaires d'un baccalauréat français. Ils viennent principalement d'Afrique (près de la moitié et près de 20 % pour le Maroc et l'Algérie), puis d'Asie et d'Europe.

L'évolution du nombre d'étudiants étrangers explique 58 % de la hausse des effectifs observée entre 2002 et 2006⁷.

➔ Évolution du nombre d'étudiants inscrits dans l'Enseignement supérieur

L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, MEN, DEPP, n°1, novembre 2007 (France métropolitaine + DOM)

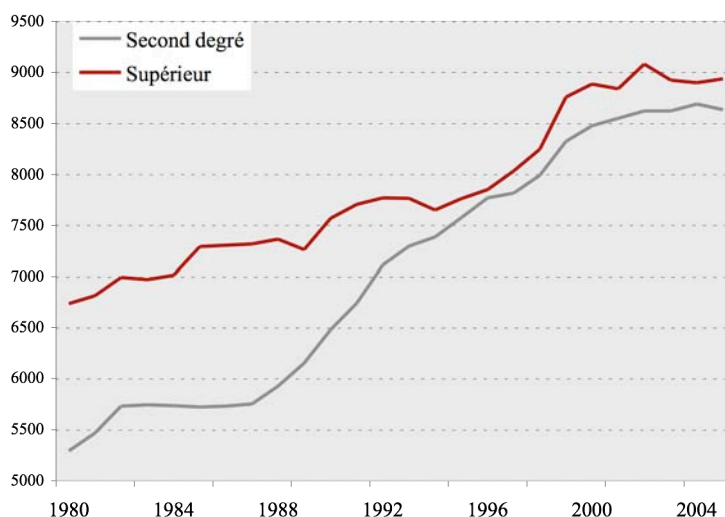
<i>Effectifs d'étudiants</i>	1960	1980	1990	2000	2004	2006
Enseignement supérieur	309 700	1 181 100	1 717 060	2 160 253	2 269 797	2 254 386
Universités	<u>214 700</u>	<u>804 400</u>	<u>1 085 609</u>	<u>1 277 516</u>	<u>1 312 141</u>	<u>1 285 408</u>
Institut universitaire de technologie		<u>53 700</u>	<u>74 328</u>	<u>119 244</u>	<u>112 395</u>	<u>113 769</u>
Section de technicien supérieur	8 000	67 900	199 333	238 894	230 275	228 329
Classes préparatoires	21 000	40 100	64 427	70 263	73 147	76 160
Autres établissements et formations	66 000	215 000	293 363	454 336	541 839	550 720

Si les moyens alloués à l'Enseignement supérieur ont augmenté parallèlement, la dépense par élève du second degré a toutefois augmenté plus rapidement que celle par étudiant du supérieur ; il en résulte en France un écart entre ces dépenses par élève très faible.

➔ Évolution de la dépense par élève dans le Second degré et le Supérieur

En euros par an, données issues de *Tableaux de l'économie française*, INSEE, 2007

NB : la dépense pour les étudiants du supérieur comprend la dépense pour les universités, les IUT, les classes préparatoires aux grandes écoles et les sections de technicien supérieur.



La dépense moyenne par étudiant dans les universités est largement plus faible que pour les classes préparatoires ou les sections de technicien supérieur, conduisant le CERC à qualifier les universités de « parents pauvres de l'enseignement supérieur français »⁸.

⁷ *L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche*, MEN, DEPP, n°1, novembre 2007

⁸ *La France en transition 1993-2005*, Le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC), rapport n°7, Documentation Française, 2006

➔ Dépense moyenne par étudiant en 2006

L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, MEN, DEPP, n°1, novembre 2007

<i>en euros</i>	Universités	IUT	Ensemble	STS	CPGE
Dépense moyenne par étudiant	7 840	8 980	9 370	13 280	13 940

Ces chiffres placent la France légèrement en dessous de la moyenne de l'OCDE pour la dépense annuelle par étudiant (au titre des établissements d'enseignement supérieur).

➔ Dépenses annuelles par étudiant au titre des établissements d'enseignement supérieur

Regards sur l'éducation, OCDE, 2007

NB : en équivalent dollars convertis sur la base des dollars en parité de pouvoir d'achat.

<i>En \$PPA en 2004</i>	Italie	<u>France</u>	OCDE	Royaume-Uni	Belgique	Allemagne	Suède	Suisse	États-Unis
Dépense	7 723	<u>10 668</u>	11 100	11 484	11 842	12 255	16 218	21 966	22 476

Le présent rapport se concentrera sur l'étude des personnels du monde universitaire public c'est-à-dire hors classes préparatoires aux grandes écoles et sections de technicien supérieur. La collectivité nationale a dépensé 21,5 Mds € en 2006 pour l'Enseignement supérieur dont 71 % pour les dépenses de personnel (53 % pour les personnels enseignants et 18 % pour les personnels non enseignants)⁹, pour une dépense intérieure d'éducation globale de 121 Mds € dont 76 % consacrée aux personnels¹⁰.

Le service public de l'Enseignement supérieur et de la Recherche est assuré par des établissements aux statuts différents. Hormis quelques grandes écoles demeurant exceptionnellement de simples services de l'Etat, quasiment tous les établissements supérieurs sont des personnes morales autonomes (et 58 % sont publics).

Les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP, livre VII du titre 1^{er} du code de l'éducation, créés par la loi Faure) et les établissements publics à caractère scientifique et technique (EPST, créés par la loi de juillet 1982 sur la recherche et le développement technologique, au nombre de neuf dont le CNRS), en tant qu'opérateurs de l'Etat, mettent en œuvre la politique d'Enseignement supérieur et de recherche.

Ces établissements concluent avec leur tutelle des contrats quadriennaux d'objectifs, adossés à un plan stratégique de plus long terme. Outre les EPST, ces contrats concernent 204 établissements d'enseignement supérieur dont 140 EPSCP¹¹ ou établissements publics administratifs rattachés et dotés de la personnalité morale (81 universités, 15 grands établissements, 15 écoles nationales d'ingénieurs, 14 instituts et écoles extérieurs aux universités, etc.), 11 écoles d'ingénieurs autonomes, 22 établissements de statuts divers. En

⁹ L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, MEN, DEPP, n°1, novembre 2007

¹⁰ L'éducation nationale en chiffres 2006-2007, MEN-DEPP, octobre 2007

¹¹ En application des articles 45 et 85 de la loi n°2005-380 du 23 avril 2005, les 31 instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM) sont désormais intégrés aux universités à l'instar des IUT.

2005, 610 M€ ont été versés par le biais de la contractualisation, ce qui représentait le tiers environ des subventions allouées¹².

Particularité française, le système de l'Enseignement supérieur et de la Recherche est marqué par une double coupure qui affaiblit la position des universités. D'une part au niveau de l'Enseignement supérieur, le service public de l'Enseignement supérieur est assuré à la fois par des universités ouvertes à tous et par des grandes écoles qui sélectionnent les meilleurs étudiants. D'autre part, l'espace français de la recherche est marqué par une séparation entre des EPST dédiés à la recherche et des universités qui doivent également assurer une double mission d'enseignement et de recherche mais dont l'évaluation des enseignants-chercheurs repose paradoxalement essentiellement sur la recherche. Même si la recherche est plus souvent menée au sein d'unités mixtes de recherche (UMR) qui associent chercheurs et enseignants-chercheurs, seuls les personnels regroupés au sein des universités font l'objet du présent rapport.

L'ensemble de ces établissements dessinent un paysage de l'Enseignement supérieur et de la Recherche complexe et peu lisible¹³. La loi de programme pour la recherche du 18 avril 2006 vise à donner plus d'unité et à susciter des synergies entre ces établissements. Elle a notamment créé les réseaux thématiques de recherche avancée (RTRA) et les pôles de recherche et d'enseignement supérieur (PRES). Les RTRA sont des structures destinées à conduire des projets d'excellence scientifique autour d'unités de recherche proches géographiquement et qui peuvent se constituer en Fondation de coopération scientifique (FCS), tout comme les Centres Thématiques de Recherche et de Soins (CTRS). Quant aux PRES, ils fédèrent plusieurs établissements, dont un EPSCP, afin de gérer des équipements partagés, coordonner leurs écoles doctorales, valoriser leur activité de recherche et assurer une promotion internationale du pôle.

La loi pour la recherche de 2006 s'est accompagnée d'un ensemble de mesures regroupées dans un « Pacte pour la recherche » et destinées à offrir des carrières scientifiques plus attractives aux chercheurs et aux enseignants-chercheurs. La question de l'attractivité est au centre des débats sur les carrières scientifiques aussi bien au niveau national qu'au niveau européen¹⁴.

La loi du 10 août 2007 sur les libertés et responsabilités des universités, sur laquelle nous reviendrons systématiquement, entend donner aux universités les moyens d'une plus grande autonomie. Ceci s'est notamment traduit par des dispositions visant les ressources humaines : changement des modalités de recrutement des personnels (comité de sélection, « droit de veto » du président), gestion d'un budget global incluant la masse salariale sous plafond

¹² *Rapport sur les politiques nationales de recherche et de formations supérieures*, annexe au projet de loi de finances pour 2007

¹³ Constat du rapport *Priorité à la recherche, quelle recherche pour demain ?*, Rapport de Pierre Cohen et Jean-Yves Le Déaut, 1999

¹⁴ Le livre vert de la Commission d'avril 2007 propose la constitution d'un marché européen du travail des chercheurs. Cf. *Faire réussir le projet de modernisation pour les universités : formation, recherche et innovation*, Communication de la commission au Conseil et au Parlement européen, 2006 et *L'Espace européen de la recherche : nouvelles perspectives*, Livre vert, Commission des communautés européennes, avril 2007

d'emplois, possibilités accrues de recours à des personnels contractuels, création de régimes indemnitaires en sont des exemples.

Enfin, il faut noter que l'entrée en vigueur de la loi organique sur les lois de finances (LOLF) en 2006 a changé la donne en matière d'emplois, notamment en transformant les autorisations budgétaires en plafond d'emplois donnant une marge de manœuvre supplémentaire aux ministères en matière de pyramidage.

Les effectifs d'enseignants-chercheurs et d'enseignants représentent près de 90.000 équivalents temps plein (ETP) en 2007 et les effectifs de personnels administratifs, techniques ou de bibliothèques sont au nombre de 57.000 ETP. Ces personnels participent à la fois à l'Enseignement supérieur et à la recherche. Ils sont donc compris pour partie¹⁵ au sein des effectifs de chercheurs en France qui s'élevaient en 2004 à environ 200.000 ETP (recherches publique et privée). Ce nombre a augmenté de 3 % en moyenne ces dernières années. Avec une des plus fortes progressions de l'OCDE, la France se positionne au 6^e rang mondial et à la seconde place européenne en termes de nombre de chercheurs, après les Etats-Unis, le Japon et l'Allemagne. Le secteur public représente en France 47 % de ces effectifs.

➔ Pourcentage des effectifs appartenant à la recherche publique

Données issues de *L'état des lieux de l'emploi scientifique en France*, Observatoire de l'emploi scientifique, MEN-MESR, 2007

	Italie	France	Allemagne	Japon	Etats-Unis
Secteur public	62 %	47 %	40 %	33 %	20 %

Le potentiel humain de la recherche publique est concentré dans les universités et les EPST. Ces effectifs ont fortement crû depuis 1996, mais essentiellement au sein des universités qui concentrent en 2005 plus de la moitié du potentiel de recherche publique et les trois quarts si l'on restreint le périmètre aux universités et EPST.

Les disciplines ne sont toutefois pas représentées de manière symétrique au sein de ces deux entités. La recherche dans les domaines des sciences humaines et sociales et la recherche en mathématiques et sciences sociales s'effectuent très majoritairement à l'université alors que la recherche en sciences de la vie et sciences de l'univers est très présente dans les EPST. L'Enseignement supérieur en France est encore très dépendant des disciplines qui ont une grande importance et que l'analyse doit prendre en compte. Ainsi, si en France des décisions peuvent être prises en fonction des disciplines, en revanche, dans un pays comme les Etats-Unis, l'influence de l'établissement est prépondérante. Il s'agit là de différences quant au mode de régulation de l'enseignement et de la Recherche¹⁶.

¹⁵ La part consacrée à la recherche des personnels de l'Enseignement supérieur et de la Recherche est généralement par convention égale à la moitié de leur temps de travail. Cf. *Manuel de Frascati, Méthode type proposée pour les enquêtes sur la recherche et le développement expérimental*, OCDE, 2002

¹⁶ L'entrée par discipline est également utile pour comprendre la division du travail au sein du corps universitaire, *Variations autour du travail des universitaires*, Valérie Becquet, Christine Musselin, Convention MENRT, janvier 2004.

Notre analyse sera centrée sur les personnels de l'Enseignement supérieur au regard notamment de leur positionnement institutionnel, leurs carrières et leurs rémunérations. Des comparaisons avec les corps de la recherche publique et avec les situations existantes dans d'autres pays seront constamment entreprises.

Des dotations inégales de personnels dans les universités françaises

Le cadre réglementaire des universités a été notamment marqué par les lois du 12 novembre 1968 d'orientation de l'enseignement supérieur et du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur qui ont permis l'émergence de véritables établissements ainsi que, bien évidemment, par la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et aux responsabilités des universités (LRU).

Les lois de 1968 et 1984 sur l'enseignement supérieur prévoyaient un suivi précis des emplois au niveau du ministère car les effectifs étaient inscrits en lois de finances par corps et le ministère régulait les créations par discipline.

Le ministère s'appuyait sur des modèles de répartition des moyens comme SAN REMO (système analytique de répartition des moyens, utilisé depuis 1991) qui permettait de calculer un taux de couverture des besoins assez précis en fonction de critères multiples (nombre d'étudiants - variable clé du modèle - encadrement en personnels administratifs, surface des locaux, thèses soutenues, etc.).

Le financement de la formation et des bibliothèques par l'Etat s'effectuait pour 77 % en fonction de l'activité et des caractéristiques de l'établissement, 18 % au moyen du contrat quadriennal et pour 5 % en fonction d'actions spécifiques.

Jusqu'en 2006, le modèle SAN REMO permettait de calculer un besoin théorique de financement et de postes par université. Le modèle s'est complexifié au fur et à mesure de son utilisation. Il reposait en 2005 sur 43 classes de formation avec pour chacune le calcul d'une charge d'enseignement en heures par étudiant sur une base nationale.

La dotation théorique finale prenait en compte une compensation en crédit du sous-encadrement¹⁷ en termes d'emplois enseignants et d'emplois administratifs, une part dévolue au fonctionnement pédagogique fonction d'un forfait par heures et une part destinée au fonctionnement logistique fonction des surfaces. À cela était retranché le montant des droits d'inscription et diverses corrections étaient appliquées.

Ce modèle, qui a engendré des écarts importants de dotations entre établissement, utilisé pour calculer les dotations des établissements a été abandonné en 2006 et un modèle concurrent est en cours de développement. Le rapport de la Cour des comptes sur la Fonction publique de l'Etat d'avril 2001 remarquait déjà l'inadéquation des dotations théoriques calculées par le modèle SAN REMO avec les dotations réelles allouées aux établissements et soulignait que l'évolution des dotations n'allait pas toujours dans le sens d'une résorption de cet écart.

Par ailleurs, le ministère a développé des outils en matière de gestion des emplois et carrières : le modèle « emploi-poste-personne », l'application COSMOS qui permet ensuite de contrôler a posteriori l'utilisation des supports de poste délégués aux universités ou encore

¹⁷ En 2006, l'encadrement dans les universités en personnels enseignants (potentiel sur charge) était de 0,80 en moyenne et de 0,91 pour les personnels BIATOSS.

des applications GESUP et POPPEE, qui permettent de recenser et de gérer les personnels du supérieur.

Quant à la partie proprement recherche, son financement est varié et provient aussi bien de l'Etat, des établissements de recherche, de fonds spécifiques, des collectivités locales que des ressources propres.

Les établissements trouvent des marges de manœuvre de plusieurs manières : par l'emploi de contractuels sur emplois vacants, par l'octroi d'heures complémentaires ou le recrutement de vacataires chargés de cours extérieurs.

Avec la loi du 10 août 2007, les universités pourront réellement peser sur le nombre et le type de leurs emplois alors qu'elles étaient entièrement tributaires du ministère pour les emplois de titulaires, aussi bien concernant le choix des corps que des disciplines, et jusqu'en 2006 pour les emplois d'ATER ou de lecteurs. Dotées de leurs emplois, les universités pourront plus facilement conduire des stratégies d'emplois scientifiques. Le champ d'expression des trois grandes catégories d'acteurs - l'Etat, les corps universitaires et les universités - s'en trouve redéfini.

En particulier, les universités dotées des compétences élargies (article 19) pourront recruter pour une durée déterminée ou indéterminée¹⁸ des agents contractuels pour assurer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection. La question de la définition du plafond d'emplois sera dans ce cadre primordiale.

Le budget de fonctionnement des universités est principalement financé par le biais d'une dotation globale de fonctionnement (80 % du financement de l'Etat), des dotations prévues par les contrats quadriennaux (20 % du financement de l'Etat) et de leurs ressources propres (en particulier les droits d'inscriptions et les ressources tirées de la formation continue). Les moyens en termes de personnels ne sont pas liés à ces financements, les emplois étant inscrits au budget de l'Etat. Ils sont donc négociés chaque année et arrêtés par la loi de finances. Le ministère répartit les emplois entre les universités (dans la limite d'une autorisation budgétaire et maintenant d'un plafond d'emplois). Depuis l'entrée en vigueur de la LOLF en 2006, le ministère possède plus de marge de manœuvre dans le pyramidage de ses emplois, dans la limite des crédits disponibles. En effet, il n'existe plus d'autorisation budgétaire spécifiée par corps et par grade. Les demandes d'emplois des universités étaient jusqu'en 2006 comparées aux dotations théoriques données par le modèle SAN REMO. Mais s'agissant des emplois d'enseignants-chercheurs, d'autres critères (notamment liés à la recherche) étaient pris en compte, les emplois nouveaux étant négociés annuellement en dehors du contrat quadriennal.

Il existe aujourd'hui des écarts importants en termes de taux d'encadrement enseignant entre type d'université : alors que les universités scientifiques et/ou médicales disposaient de 75 enseignants pour 1 000 étudiants en 2003, les universités pluridisciplinaires avaient quant à elle un taux d'encadrement de 56 enseignants pour 1 000 étudiants et les universités tertiaires

¹⁸ L'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 prévoyait expressément que les établissements d'enseignement supérieur ne pouvaient pas recruter des personnels par contrat à durée indéterminée.

un taux de 36 enseignants pour 1 000 étudiants¹⁹. Si le taux d'encadrement a globalement légèrement augmenté ces dernières années, l'écart a continué à se creuser.

Le taux d'encadrement aussi bien en personnels administratifs et techniques qu'enseignants s'est détérioré jusqu'en 1995²⁰. Si l'on étudie le taux d'encadrement en termes d'enseignants-chercheurs sur période longue (1986-2006), on constate que la hausse des effectifs étudiants (environ 50 %) ne se reflète pas de la même manière entre catégories d'établissements. Ainsi, alors que la hausse des effectifs étudiants a été répercutée proportionnellement pour les établissements pluridisciplinaires avec santé et à dominante lettres et sciences humaines, les établissements à dominante scientifique ou de santé ont en revanche connu une augmentation de leurs enseignants-chercheurs (+17 %) plus importante que les effectifs étudiants (+ 8%). Inversement, les établissements pluridisciplinaires hors santé ou à dominante droit et science économique ont connu une hausse plus faible que celle des étudiants. Les écarts de dotations financières (de 75 % à 145 % de la « dotation théorique ») sont par ailleurs positivement corrélés aux écarts en termes d'emplois. Ainsi les universités bien dotées financièrement sont également celles dont le taux d'encadrement, aussi bien en personnels enseignants que BIATOSS, est le plus élevé.

On constate de plus des divergences de dotations importantes entre établissements de même catégorie (jusqu'à un écart-type de 20 %). Les disparités sont ainsi fortes entre établissements avec une dominante scientifique qui bénéficient proportionnellement de meilleurs taux d'encadrement.

Hors recherche, les dotations consolidées accordées aux universités diffèrent non seulement en fonction de leur dominante disciplinaire, ce qui reflète l'attribution des moyens via le modèle SAN REMO et le coût particulier pris en compte pour certains enseignements par le ministère, mais également au sein même des grandes familles disciplinaires, parfois de manière conséquente (en sciences et santé ou pour les pluridisciplinaires hors santé par exemple). Ces données doivent être prises avec précaution, elles donnent néanmoins une idée des différences qui peuvent exister entre universités, en raison de leur histoire ou leur géographie, et qui prendront une importance singulière au moment de l'accession à des compétences élargies. En effet, toutes n'auront pas les mêmes moyens alors même qu'elles couvriront des champs disciplinaires relativement similaires.

Les taux d'encadrement par rapport à la dotation théorique SAN REMO varie beaucoup d'une université à l'autre et des écarts importants subsistent : la moyenne de la dotation globale de fonctionnement par rapport à la dotation théorique était de 0,89 (de 0,73 à 1,17) en 2004 et le ratio potentiel d'enseignants par rapport aux besoins variait de 0,64 à 1,5 en 2003²¹.

Des différences existent également entre universités et établissements de recherche en termes de taux d'encadrement. Alors que les établissements de recherche bénéficient en moyenne de 1,4 personnel de soutien à la recherche par chercheur, ce ratio n'est que de 0,4 personnel de soutien pour un enseignant-chercheur.

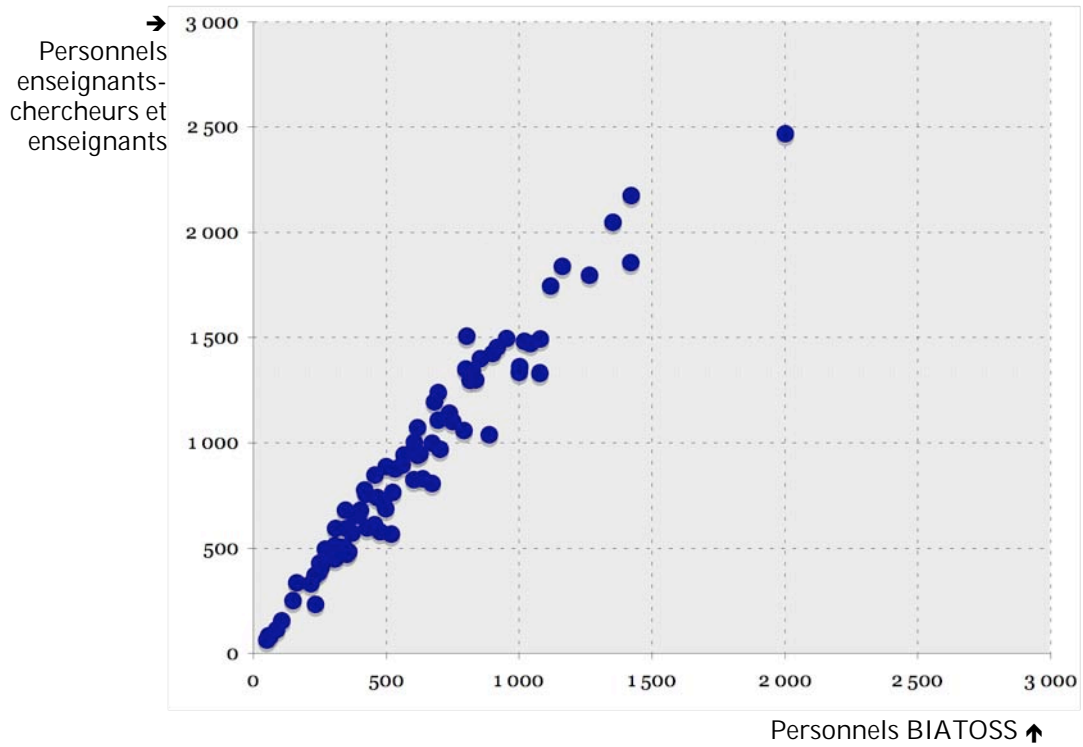
¹⁹ *Indicateurs des universités et Academia/Infosup*, Direction de l'évaluation et de la prospective, MENESR, juillet 2005

²⁰ *La gestion du système éducatif*, Rapport au Président de la République, Cour des comptes, avril 2003.

²¹ *La politique des ressources humaines des enseignants du supérieur, pratiques et illustrations*, Les dossiers de l'Agence, AMUE, septembre 2007.

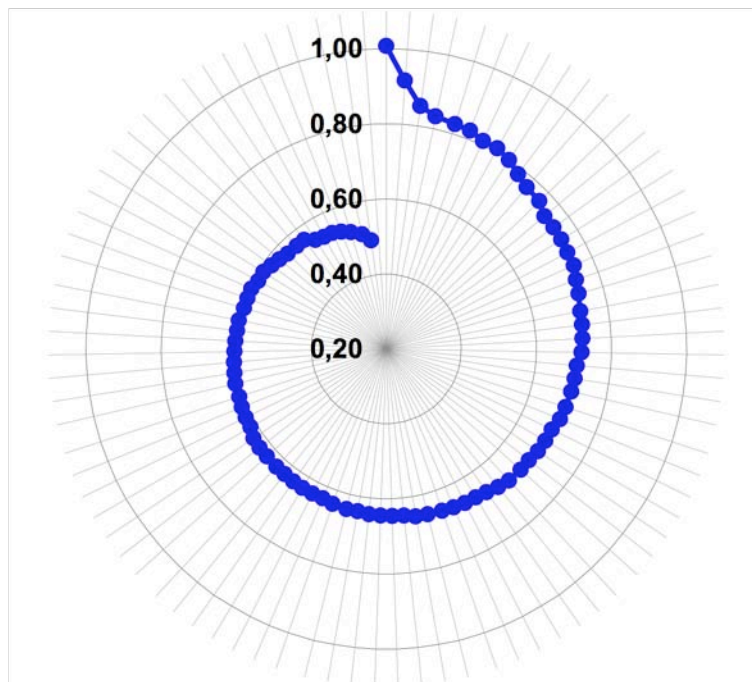
➔ Emplois délégués aux universités

À partir des emplois délégués en 2007 par la DGES du MESR aux universités (seules les universités sont représentées sur ce graphique).



➔ Ratio personnels BIATOSS par enseignant pour les universités

À partir des emplois délégués en 2007 par la DGES du MESR aux universités (seules les universités sont représentées sur ce graphique).

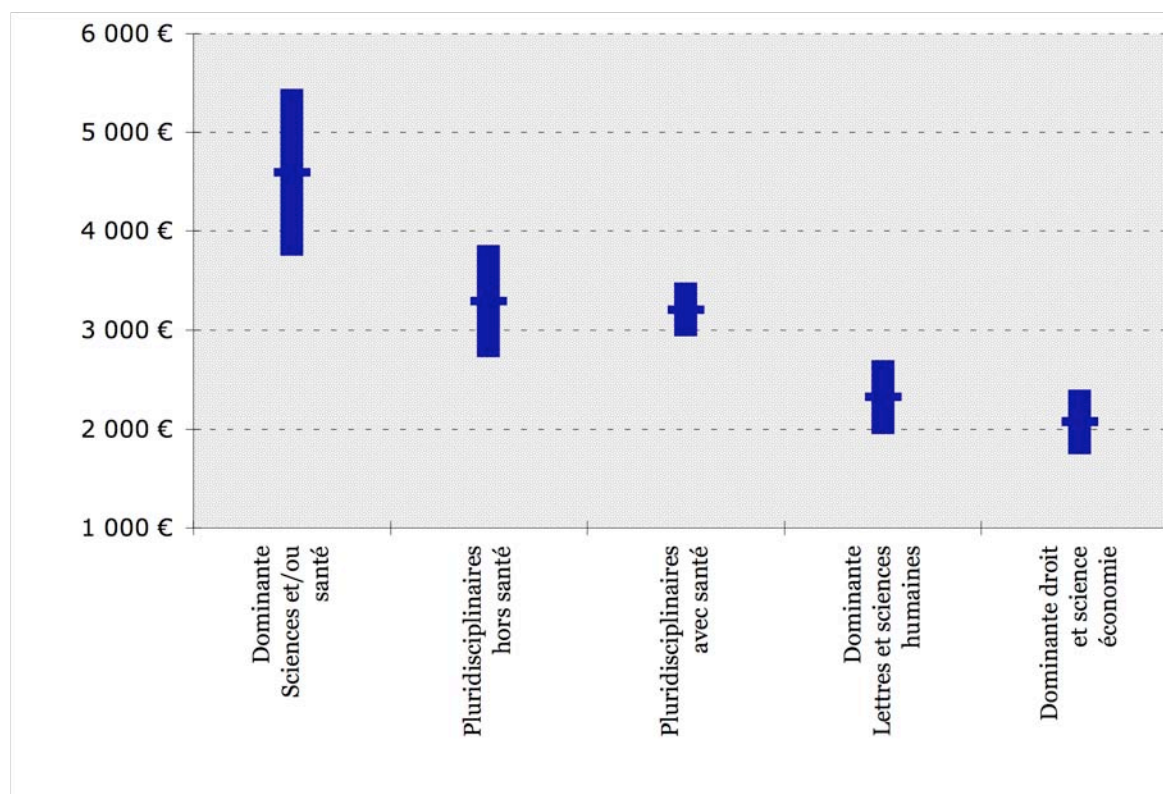


Ceci ne contribue pas à offrir de bonnes conditions de travail en matière de recherche aux enseignants-chercheurs qui doivent alors consacrer une partie importante de leur temps à la gestion de la recherche²².

À cela s'ajoutent des insuffisances en termes de moyens matériels : remboursement aléatoire des frais de déplacement, matériel informatique, bureau, etc.

➔ Dispersion des dotations consolidées par étudiant par catégorie d'universités

NB : les dotations annuelles résultent d'une approximation de la masse salariale dédiée à la formation ajoutée à la dotation globale de fonctionnement. Elles sont comparées au nombre d'étudiants en 2005-2006. Ces dotations excluent donc la recherche.



Enfin, il convient de pondérer cette analyse par les dotations, financements et emplois dédiés à la recherche. En effet, les créations d'emplois ont été depuis plusieurs années attribuées par le ministère essentiellement en fonction de la politique de recherche, ce qui permet d'expliquer certains écarts.

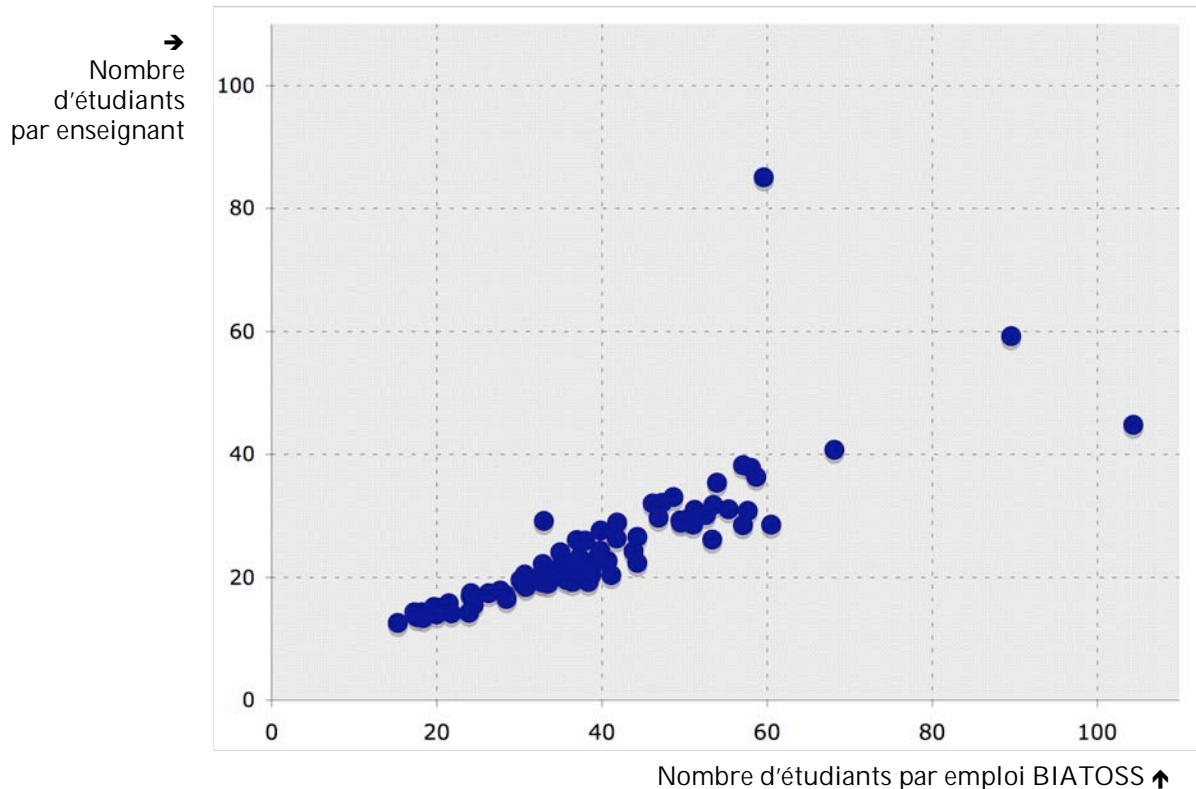
L'allocation des moyens aussi bien du ministère vis-à-vis des universités qu'au sein même des universités est appelée à devenir un sujet essentiel dans l'Enseignement supérieur, elle conditionnera les politiques et stratégies que pourront suivre les établissements.

À ce sujet, les instituts universitaires de technologie (et aujourd'hui les IUFM intégrés dans les universités en tant qu'écoles), en vertu de l'article 713-9 du code de l'éducation, peuvent se voir allouer un budget et des emplois directement par le ministère. Cette situation complique considérablement la gestion en rendant les redéploiements d'emplois entre instituts

²² La Commission européenne dans sa recommandation relative à « la charte européenne du chercheur et un code de conduite pour le recrutement des chercheurs » recommandait d'accorder une priorité particulière aux conditions de travail et de formation au début de la carrière des chercheurs.

et composantes quasiment impossibles alors même qu'ils appartiennent au même établissement.

➔ Répartition des universités en fonction de leurs taux d'encadrement



Cet enjeu sera encore plus prégnant avec l'allocation d'un budget global. En effet, l'allocation d'un budget global aux universités pourrait figer les écarts de ressources en rendant les éventuels redéploiements de postes entre universités difficiles voire impossibles. Ceci pourrait également avoir une forte incidence sur l'attractivité de certaines universités par rapport à d'autres. Dans une telle hypothèse, la régulation nationale ne pourrait plus s'effectuer que par l'allocation de moyens nouveaux.

La politique de gestion des ressources humaines des universités

Le rapport du comité d'enquête sur les coûts et rendements du service public consacré à la gestion des ressources humaines remis en 2006 au ministre de la Fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire, soulignait le caractère bureaucratique de la gestion des ressources humaines²³ dans les administrations de l'Etat malgré le

²³ *Coût et organisation de la gestion des ressources humaines dans l'administration*, Comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics, janvier 2006. En matière de recrutement, le livre blanc de Jean-Ludovic Silicani soulignait qu'il était essentiellement conçu dans la Fonction publique comme un processus juridique et non comme la première étape de la gestion des ressources humaines, *Livre blanc sur l'avenir de la Fonction publique*, Conférence nationale sur les valeurs, les missions et les métiers du service public et de la Fonction publique, Jean-Ludovic Silicani, avril 2008.

développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou de systèmes d'informations.

Les directions des ressources humaines relèvent souvent dans les universités de la responsabilité du secrétaire général adjoint en charge des ressources humaines. Certaines universités ont également procédé à la nomination d'un vice-président dédié au personnel, en particulier BIATOSS, ou aux ressources humaines.

L'organisation de ces directions est variable d'un établissement à l'autre. Ainsi, les fonctions liées aux ressources humaines peuvent aussi bien être centralisées qu'être confiées aux composantes. En outre, l'organisation matérielle de la gestion peut également différer selon les établissements (gestion administrative et financière par un même agent ou spécialisation) tout comme les logiciels de gestion (beaucoup d'universités utilisent HARPEGE, développé en 1994, pour gérer la carrière de leurs personnels).

Les directions des ressources humaines ont en charge la gestion collective, individuelle et financière des personnels. Avec la gestion de la masse salariale, elles devraient dans le futur s'orienter vers des activités de pilotage, d'études, de contrôle de gestion (avec une attention accrue portée à des éléments comme le glissement vieillesse technicité) et de gestion des compétences (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)²⁴. Il faut noter que la pratique d'établir un bilan social est maintenant répandue : l'article 16 de la loi du 10 août 2007 prévoit que le comité technique paritaire est consulté sur la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement et qu'un bilan de la politique sociale de l'établissement lui est présenté chaque année.

En France, la contractualisation évoquée par la loi du 26 janvier 1984 entre les universités et l'Etat via la tutelle ministérielle a permis de faire émerger des stratégies en matière de gestion des ressources humaines.

L'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) note dans son rapport sur la gestion des ressources humaines que la contractualisation a connu des débuts hésitants et n'a pris de l'essor et une véritable cohérence qu'à partir de la campagne de contractualisation de 1998²⁵.

D'une manière générale, l'établissement de ces contrats a incité les universités à développer une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Dans ce cadre, une réflexion est aujourd'hui menée ou entamée sur la cartographie, le pyramidage des emplois (poids des catégories A, B et C), les flux d'entrée et de sortie (départs à la retraite).

Au travers d'échanges avec la tutelle, les universités sont amenées à s'engager sur une politique de redéploiement, aussi bien des emplois administratifs et techniques entre composantes que des emplois d'enseignants-chercheurs et d'enseignants entre disciplines à l'occasion des départs à la retraite. De même, les universités doivent mettre en œuvre une réelle politique de recrutement (la loi du 10 août 2007 leur en donne maintenant l'obligation). La formation permanente, la santé et les conditions de travail sont également abordées dans la partie relative aux ressources humaines des contrats quadriennaux de développement.

²⁴ Note de l'agence de mutualisation des universités et établissements (AMUE) sur les « Fonctions et organisation de la direction des ressources humaines », juin 2007

²⁵ *Gestion des Ressources Humaines, la dimension qualitative de la gestion des personnels (du mythe au quotidien)*, Rapport de l'IGAENR, janvier 2000.

Par ailleurs, en termes de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, soulignons que la cartographie des emplois et des fonctions des personnels des universités ont manqué de suivi. L'enquête dite « Silland » (développée en 1995) permettait de répartir les personnels au sein de familles de fonctions (logistique, vie institutionnelle, recherche, scolarité, etc.). Cette enquête n'est toutefois pas systématiquement réalisée dans les universités.

Les modifications apportées par la loi du 10 août 2007 en matière de gestion des ressources humaines.

La loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités à modifier sur des points importants la gestion des personnels des universités.

Le présent rapport reprendra au fur et à mesure de ses développements ces modifications et leur incidence sur la gestion des personnels. En préambule, trois aspects doivent être soulignés : les libertés et responsabilités données en matière de concertation, de rémunération (en particulier en matière indemnitaire) et d'emploi public.

L'article 16 de la loi du 10 août 2007 entend donner aux établissements une enceinte de concertation de la politique sociale en créant un comité technique paritaire chargé de discuter des questions relatives à la politique des ressources humaines et des questions d'organisation dans les universités. Ces attributions étaient assurées jusqu'à présent par la commission paritaire d'établissement réunie en séance plénière (avec une représentation de tous les corps BIATOSS). Mais au contraire de la commission paritaire d'établissement, le CTP intéresse tous les corps présents dans l'établissement.

Alors que la rémunération est un sujet central du débat sur les universités, la loi du 10 août a introduit des changements par le biais d'une plus grande liberté laissée aux universités dans leur régime de rémunération de leurs personnels.

L'attribution possible de rémunérations accessoires par l'établissement pose de nombreuses questions en termes d'égalité, d'évaluation ou de financement. L'attribution de la prime d'encadrement doctoral au niveau de l'établissement en est un exemple.

La question du niveau de décision en matière de politique indemnitaire comme de régulation de la gestion des corps est un sujet majeur du débat dans un système universitaire qui s'oriente vers une autonomie croissante.

En matière d'emploi public, la loi du 10 août 2007 prévoit que toutes les universités disposeront d'un budget global d'ici 2012, c'est-à-dire d'un budget incluant la masse salariale de ses personnels aujourd'hui sur le budget de l'Etat. L'impact de la loi du 10 août 2007 sur la politique de gestion des ressources humaines dépendra ainsi beaucoup de la structure de financement des universités. En 2007, les ressources des universités (hors masse salariale donc) provenaient pour 49 % des subventions d'Etat, pour 17 % d'autres collectivités et pour 34 % de ressources propres (essentiellement droits d'inscriptions, formation continue et contrats de recherche), et les dépenses de personnels actuellement sur leur budget, c'est-à-dire avant transfert de la masse salariale, représentaient près d'1 Md€. Ces dépenses de personnels sur ressources propres regroupent des éléments très hétérogènes : dépenses de rémunérations,

« d'emplois gagés » (personnels titulaires rémunérés sur le budget de l'établissement), d'heures complémentaires ou encore de primes.

Cette autonomie financière aura pour corollaire la définition d'une politique d'emploi public cohérente et issue de la concertation entre plusieurs acteurs. En particulier, la définition d'un plafond d'emploi deviendra un élément central du dialogue avec les tutelles.

Les universités, une fois les compétences élargies obtenues, se trouveront dans une situation où elles devront s'intéresser aux conséquences budgétaires de leur politique d'emploi public.

1 • La situation des enseignants-chercheurs et enseignants de l'Enseignement supérieur

Cette partie du présent rapport aborde la situation des personnels enseignants-chercheurs, c'est-à-dire les maîtres de conférences (MCF), les professeurs des universités (PR) et les assistants de l'enseignement supérieur (qu'ils soient universitaires ou hospitalo-universitaires), les personnels contractuels enseignants ainsi que la situation des enseignants du second degré affectés dans le supérieur.

1.1 • Statuts et effectifs

Données générales

Dans plusieurs pays, trois tendances majeures²⁶ émergent depuis le début du siècle : la diversification des procédures de recrutement, leur décentralisation (ce qui a aussi pu créer de nouvelles rigidités) et une certaine compétition entre institutions²⁷.

Ces tendances sont aussi visibles en France à travers une déconcentration croissante des procédures en matière de gestion du personnel et une autonomie croissante donnée aux établissements.

Les effectifs d'enseignants-chercheurs ont connu une très forte augmentation dans les années 1990 avec en moyenne près de 2 000 créations d'emplois par an dont une part importante de professeurs du second degré. Ces créations ont par ailleurs été accompagnées d'une augmentation considérable des autres personnels (corrélativement à la création des attachés temporaires d'enseignement et de recherche – ATER, et personnels associés). Pourtant ces créations ont simplement permis de maintenir constant le taux d'encadrement des étudiants à environ 19 étudiants par enseignant (contre 9 en Suède, 15 aux Etats-Unis ou 21 en Italie). Pendant la décennie 2000, les effectifs ont continué à croître (moins rapidement que pendant la décennie précédente) alors que le nombre d'étudiants dans les universités (hors écoles et classes préparatoires) n'a augmenté que de 16 % entre 1990 et 2000 puis s'est stabilisé entre 2000 et 2006.

Dans le projet de loi de finances pour 2008, plus de 8,5 Mds € ont été consacrés aux dépenses de personnel dans l'Enseignement supérieur (programmes budgétaires 150 « formations supérieures et recherche universitaire » et programme 231 « vie étudiante » du budget de l'Etat). À cela s'ajoute près de 1,1 Mds € de dépenses de personnel pour les seules universités

²⁶ *Academic Staff in Europe, Changing Contextes and Conditions*, Jürgen Enders (ed.), Greenwood studies in higher education, Library of Congress, 2001

²⁷ Voir également *Vingt années de réformes dans l'enseignement supérieur en Europe de 1980 à nos jours*, Eurydice, Commission européenne, avril 2000, qui souligne l'autonomie institutionnelle croissante et l'émergence de nouvelles approches de financement.

(hors IUFM) sur leur budget propre ce qui représente près d'un tiers du budget des universités. 150 207 équivalents temps plein travaillés (ETPT) ont été inscrits sur les programmes 150 et 231 du budget de l'Etat, dont 94 131 ETPT de personnels enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés (soit 63 %) et 56 076 ETPT de personnels non enseignants (soit 37 %). 19 527 ETPT étaient par ailleurs rémunérés sur le budget des opérateurs de ces programmes et 13 769 ETPT pour les seules universités (hors IUFM)²⁸.

Ces données ne correspondent toutefois qu'à une appréhension budgétaire de la situation. En réalité, 90 468 personnels enseignants-chercheurs ou assimilés ont été employés en 2007 dans l'Enseignement supérieur (données issues du logiciel de gestion GESUP). Ces chiffres correspondent aux effectifs d'enseignants effectivement employés dans le supérieur. Ils ne correspondent pas à l'évolution des autorisations budgétaires d'emploi inscrites en loi de finances. Les créations d'emplois budgétaires indépendamment de l'évolution des effectifs rémunérés ont été les suivantes depuis 2005 : 850 emplois d'enseignants-chercheurs ont été créés en loi de finances en 2005, 1100 en 2006, 450 en 2007 et aucun en 2008. Il existe toujours une vacance d'emploi d'enseignants-chercheurs et d'enseignants, ces postes non occupés servant à rémunérer d'autres types de personnels (ATER, professeurs associés, professeurs invités, professeurs contractuels) ou des heures complémentaires. En 2007, le nombre d'emplois vacants de personnels enseignants dans le supérieur s'élevait à 620 emplois (y compris 124 emplois d'allocataires de recherche vacants). Par ailleurs, 2.223 ETPR²⁹ étaient utilisés pour asseoir le recrutement d'ATER, 530 pour le recrutement d'enseignants invités et 871 pour financer des heures complémentaires.

➔ Évolution du nombre d'enseignants dans le Supérieur depuis 1999

Données issues de *Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur 2006-2007*, Note d'information, MEN-MESR, décembre 2007 et *Situation des personnels enseignants non permanents affectés dans l'enseignement supérieur au cours de l'année 2006-2007 (hors disciplines médicales et odontologiques)*, MEN-MESR, SG, DGRH, juin 2007

NB : les enseignants titulaires comprennent les maîtres de conférences, professeurs des universités, assistants, maîtres de conférences – praticiens-hospitaliers, professeurs des universités – praticiens-hospitaliers, enseignants du second degré affectés dans le supérieur. Les enseignants non titulaires comprennent les attachés temporaires d'enseignement et de recherche, les moniteurs, les contractuels du second degré, les lecteurs et maîtres de langue, les enseignants-chercheurs invités, les chefs de clinique, assistants hospitaliers universitaires et praticiens-hospitaliers universitaires.

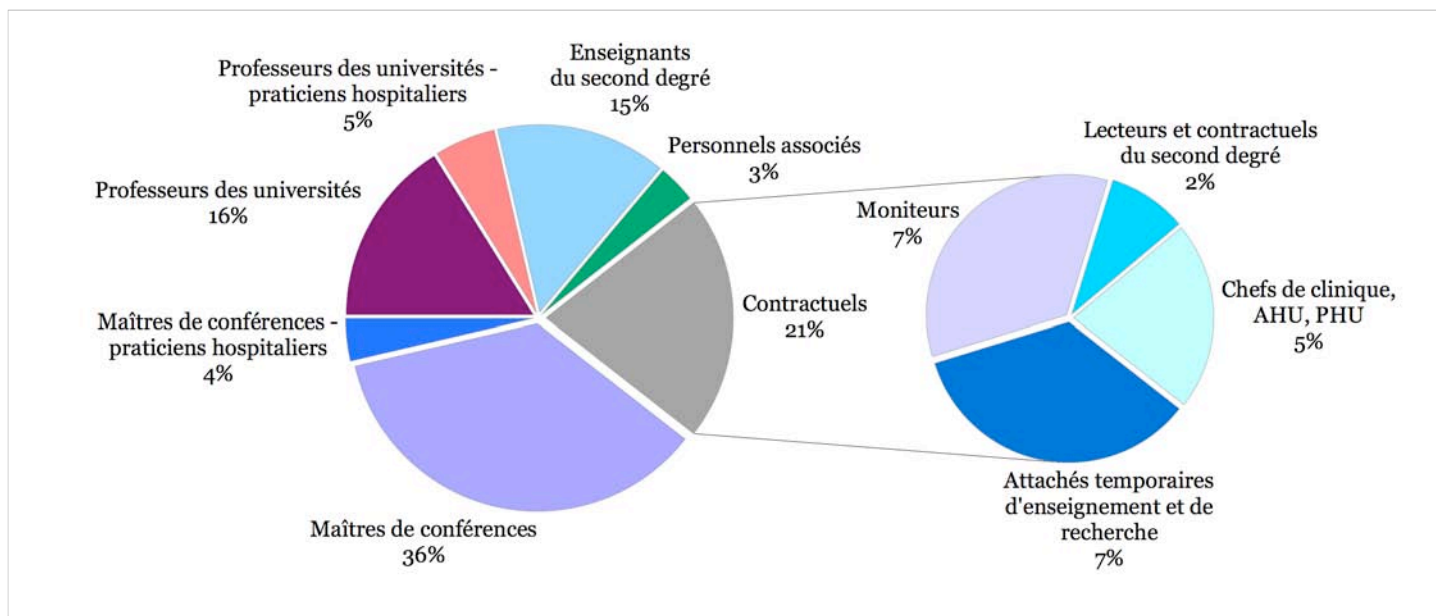
<i>Effectifs</i>	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires	64 191	65 481	66 934	67 251	67 776	68 236	68 969	69 317	70 316
Personnels enseignants non titulaires et associés	17 461	17 915	18 484	18 882	19 814	20 237	20 339	20 423	20 152
Total	81 652	83 396	85 418	86 133	87 590	88 473	89 308	89 740	90 468
<i>% de non titulaires et associés</i>	21%	21%	22%	22%	23%	23%	23%	23%	22%

²⁸ Projet de loi de finances pour 2008, Recherche et Enseignement supérieur

²⁹ Enquête COSMOS réalisée tous les ans par la direction générale de l'enseignement supérieur. Les équivalents temps plein rémunérés (ETPR) correspondent aux ETP pondérés de la quotité financière.

➔ Répartition des personnels dans l'Enseignement supérieur en 2007

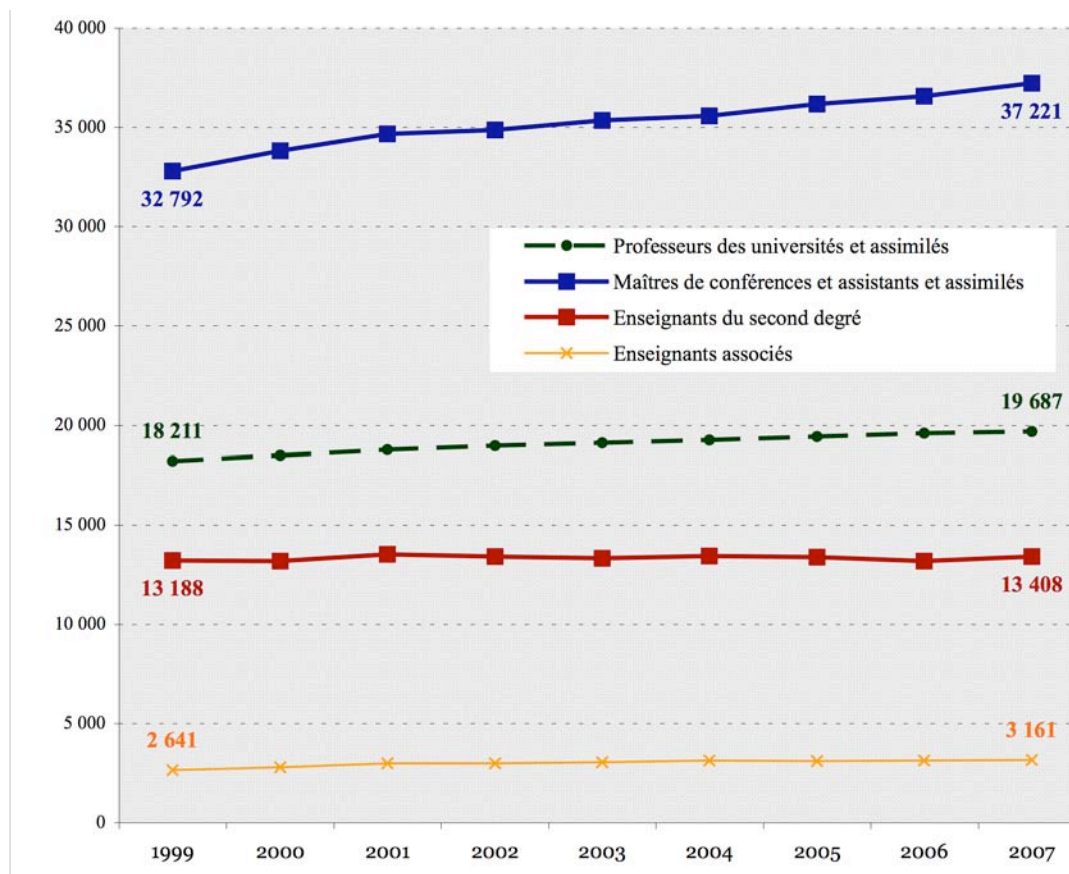
Données issues de *Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur 2006-2007*, Note d'information, MEN-MESR, décembre 2007 et *Situation des personnels enseignants non permanents affectés dans l'enseignement supérieur au cours de l'année 2006-2007 (hors disciplines médicales et odontologiques)*, MEN-MESR, SG, DGRH, juin 2007



➔ Évolution du nombre d'enseignants titulaires dans le Supérieur depuis 1999

Données issues de *Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur 2006-2007*, Note d'information, MEN-MESR, décembre 2007 et *Situation des personnels enseignants non permanents affectés dans l'enseignement supérieur au cours de l'année 2006-2007 (hors disciplines médicales et odontologiques)*, MEN-MESR, SG, DGRH, juin 2007

NB : ce graphique comprend les enseignants-chercheurs praticiens-hospitaliers (environ 4.800 PU-PH et 3.300 MCU-PH en 2006-2007).



Plus de 20 % des personnels concourant à l'Enseignement supérieur sont des contractuels qui recouvrent essentiellement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche, des allocataires de recherche moniteurs et des lecteurs, maîtres de langues et contractuels du second degré.

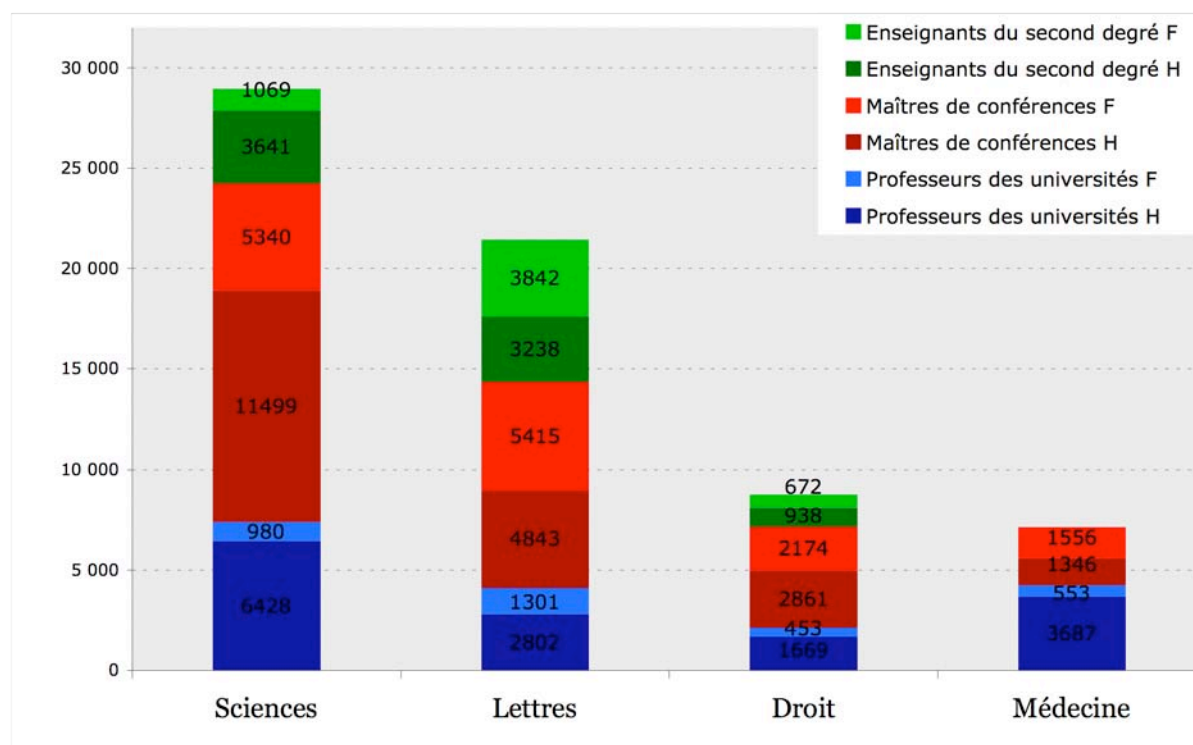
À ces contractuels, il faut encore ajouter un nombre important de post-doctorants rémunérés sur des contrats de recherche. Ces contractuels engagés sur le fondement de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 sont des agents de droit public dont le contrat peut être conclu pour une période allant jusqu'à trois ans. Ils ne sont pas décomptés dans les personnels enseignants de l'Enseignement supérieur mais ils figurent dans les effectifs des universités.

Par ailleurs, en 2006, on comptait encore 0,3 % d'assistants de l'enseignement supérieur, corps mis en extinction et régi par le décret n°99-170 du 8 mars 1999, ainsi que 443 équivalents temps plein rémunérés (ETPR) d'emplois d'enseignants du premier degré.

Les enseignants-chercheurs sont répartis sur tout le territoire de manière plus équilibrée que les chercheurs. 25 % des enseignants-chercheurs exercent en Ile-de-France contre 41 % des chercheurs. Mais contrairement aux enseignants-chercheurs, les effectifs de chercheurs titulaires (chargés de recherche et directeurs de recherche) sont stables depuis dix ans (17 400 en loi de finances pour 2005).

➔ Personnels titulaires de l'Enseignement supérieur par champ disciplinaire, corps et sexe en 2007

Données issues de *Démographie des personnels enseignants affectés dans l'enseignement supérieur au cours de l'année 2006-2007*, MEN-MESR, SG, DGRH, juin 2007



Outre les disparités de taux d'encadrement, il existe de grandes disparités en fonction des disciplines, des corps et du sexe. On constate des différences entre Droit, Sciences d'une part et Lettres d'autre part. En Droit et Sciences, la structure par corps est à peu près la suivante : 25 % de professeurs des universités, 57 % de maîtres de conférences et 18 % d'enseignants du second degré. En Lettres, la répartition est la suivante : 20 % de professeurs des universités, 48 % de maîtres de conférences et 32 % d'enseignants du second degré.

À cette différence de répartition entre corps, avec une prépondérance d'enseignants du second degré en Lettres, s'ajoutent des différences en termes de répartition par sexe. Les femmes sont en majorité maîtres de conférences puis enseignants du second degré et enfin professeurs des universités. Cette répartition est encore plus marquée en Sciences où la présence des femmes est la plus faible.

L'augmentation du nombre d'enseignants-chercheurs depuis 2002 (environ 3400 personnes, à distinguer de l'autorisation budgétaire) s'est traduit par rapport aux effectifs de chaque domaine par une augmentation de 14 % des enseignants-chercheurs rémunérés en Droit, 8 % en Lettres et 5 % en Sciences et en Médecine.

La place des femmes dans l'Enseignement supérieur et la recherche

Les femmes représentaient en 2004 en France 28 % de l'effectif des enseignants-chercheurs et chercheurs contre plus de 35 % en Espagne et moins de 20 % en Allemagne ou aux Pays-Bas.

Alors qu'elles constituent la majorité des effectifs en DEA (master 2), leur proportion décroît fortement au moment de l'inscription en doctorat et à l'entrée dans la carrière. Les femmes représentent 58 % des entrantes à l'université et 18 % des professeurs des universités et directeurs de recherche. Plus généralement, en prenant en compte l'ensemble de la recherche (publique et privée), la part des femmes décroît avec la hausse de la qualification et des responsabilités.

Comme nous l'avons indiqué, la représentation des femmes diffère en fonction des corps et des disciplines. Elles représentent 45 % des effectifs en Lettres, 32 % en Sciences, 14 % en Droit et enfin 9 % en Médecine. Au sein même de ces disciplines, elles sont plus nombreuses comme maîtres de conférences et comme enseignants du second degré (elles sont d'ailleurs majoritaires dans ces corps en Lettres). Cette différence est particulièrement marquée en Sciences où elles ne sont que 13 % des professeurs.

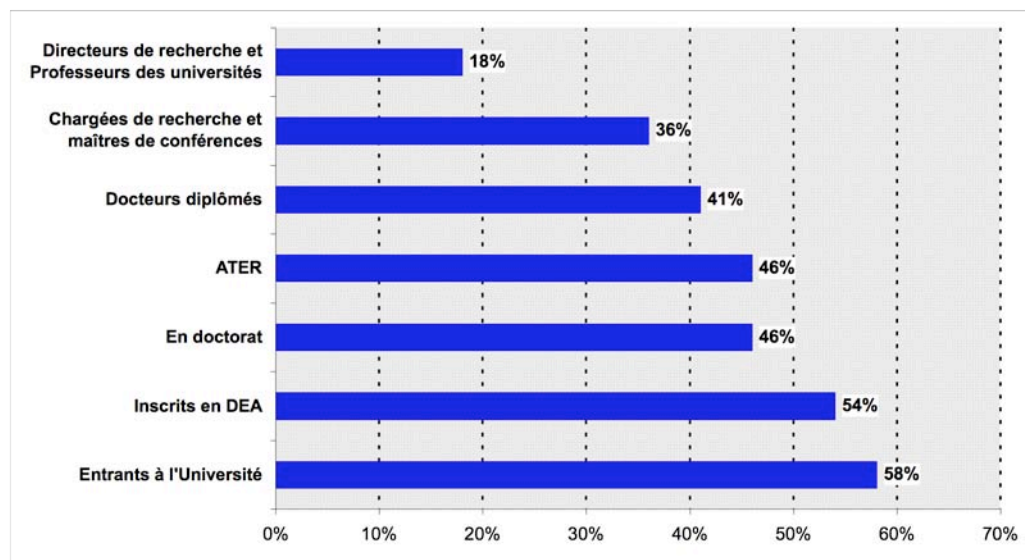
Une mission pour la parité dans la Recherche et l'Enseignement supérieur a vu le jour en 2001 et un comité pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été installé dans l'Enseignement supérieur et la recherche en 2006. Ce dernier rappelle dans son rapport de 2006³⁰ l'inégal accès des femmes aux postes à responsabilités (phénomène du « plafond de verre »).

³⁰ *Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche*, Comité pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche, décembre 2006

Ce comité a formulé des recommandations dont certaines que nous rappelons : aménager des carrières valorisant la diversité, afficher un objectif d'égalité homme-femme à l'embauche, tendre vers une égalité dans les listes pour pourvoir les conseils, prendre en compte la maternité dans les limites d'âges, mettre en place des décharges pour les jeunes femmes mères de famille ou de retour de maternité sous condition d'un projet de recherche évalué ou encore exclure la tenue de réunions débutant au-delà de 17h.

➔ Place des femmes au cours de la carrière professionnelle (en %)

Données issues de *L'état des lieux de l'emploi scientifique en France*, Observatoire de l'emploi scientifique, MEN-MESR, 2007



En termes de recrutement, 20 % des professeurs des universités recrutés en 2006 en Sciences sont des femmes contre 39 % en Lettres et sciences humaines. 34 % des maîtres de conférences recrutés sont des femmes contre 53 % en Lettres et sciences humaines. Ces données sont constantes depuis 2002³¹.

➔ Pourcentage de candidates et pourcentage de nommées comme enseignants-chercheurs en 2007

Données issues de *l'Étude des candidatures aux postes de maîtres de conférences et de professeurs des universités au cours de la campagne de recrutement 2007 (1ère session)*, DGRH, MESR, août 2007

au concours de la 1ère session	Candidats	% femmes	Nommés	% femmes
Professeurs des universités hors disciplines des groupes 1 et 2	1800	26 %	669	26 %
Maîtres de conférences	9213	42 %	1806	40 %

Les disparités hommes/femmes dans les effectifs reflètent évidemment les disparités lors du recrutement, qui n'ont pas régressé ces dernières années. Si les maîtres de conférences

³¹ Notes d'information de 2002 à 2006 des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche.

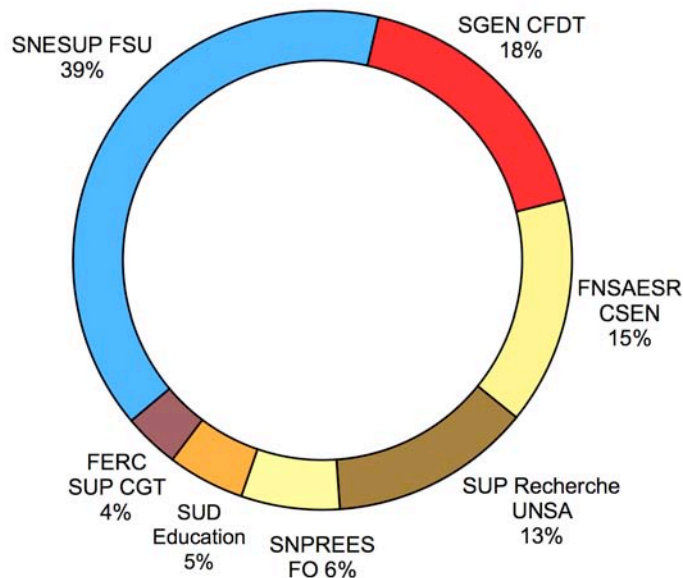
recrutés en Droit et Lettres sont pour moitié des femmes (en Lettres particulièrement), il n'en est pas de même ni pour les professeurs des universités ni pour les autres disciplines³². Il existe une discrimination directe et indirecte (il est de fait plus difficile pour les femmes de répondre à certaines exigences) et les premières années de la carrière semblent décisives³³.

Les champs de syndicalisation

Le taux de participation des personnels aux élections aux comités techniques paritaires des personnels enseignants titulaires et stagiaires de statut universitaire en 2006 s'est élevé à 28 %, ce qui représente le taux le plus faible depuis 1982.

➔ Résultats des élections du comité technique paritaire des personnels enseignants titulaires et stagiaires de statut universitaire en 2006

Données issues de la DGRH, MEN, décembre 2006



Par rapport à 2003, le Syndicat National de l'Enseignement Supérieur Fédération Syndicale Unitaire (SNESUP FSU) a progressé de 2,5 %, comme SUP Recherche Union des Syndicats Autonomes (UNSA), le Syndicat National des Personnels de Recherche et des Etablissements d'Enseignement Supérieur Force Ouvrière (SNPREES FO) de 1,5 % et les Syndicats généraux de l'Education Nationale Confédération Française Démocratique du Travail (SGEN CFDT) ainsi que la Fédération Nationale des Syndicats Autonomes de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Confédération Syndicale de l'Education Nationale (FNSAESR CSEN) ont reculé.

³² Afin de remédier à cette situation, le comité pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avait préconisé, dans son rapport remis en 2006, un certain nombre de mesures dont des campagnes d'information sur les carrières scientifiques à destination des femmes.

³³ *Entre discrimination et auto-censure : les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche*, Myriam Carrere, Séverine Louvel, Vincent Mangematin, Catherine Marry, Christine Musselin, Frédérique Pigeyre, Mareva Sabatier, Annick Valette, Rapport final, contrat INRA-MENRT, avril 2006.

Missions et obligations de service

L'article 3 de la loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur dispose que « *le service public de l'enseignement supérieur est laïc et indépendant de toute emprise politique, économique, religieuse ou idéologique ; il tend à l'objectivité du savoir ; il respecte la diversité des opinions. Il doit garantir à l'enseignement et à la recherche leurs possibilités de libre développement scientifique, créateur et critique* ».

L'article 57 de cette même loi (reprenant en cela l'article 34 de la loi n°68-978 du 12 novembre 1968) dispose en outre que « *les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et dans leurs activités de recherche, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions de la présente loi, les principes de tolérance et d'objectivité* »³⁴.

La recommandation de la Commission européenne relative à la charte européenne du chercheur³⁵ rappelait que « *les chercheurs devraient centrer leurs travaux de recherche sur le bien de l'humanité et l'extension des frontières de la connaissance scientifique, tout en jouissant de la liberté de pensée et d'expression, ainsi que de la liberté de déterminer les méthodes qui permettent la résolution des problèmes, selon les pratiques et principes éthiques qui sont reconnus* ».

Les enseignants-chercheurs constituent des fonctionnaires à part. Dans sa décision n°83-165 DC du 20 janvier 1984, le Conseil constitutionnel a affirmé l'indépendance des professeurs de l'enseignement supérieur comme étant un principe fondamental reconnu par les lois de la République (voir également la décision n° 93-322 du 28 juillet 1993), lequel impose une représentation propre et authentique dans les conseils de la communauté universitaire³⁶. Ce principe semble avoir ensuite été étendu à tous les enseignants-chercheurs.

Ils ne sont pas soumis au pouvoir d'un chef de service ni à un régime d'inspection. Comme le souligne le rapport du sénateur Yves Fréville remis en 2001, le métier d'enseignant-chercheur est assez proche d'une profession libérale. Leur recrutement, leur carrière et leur évaluation ne dépendent que de leurs pairs siégeant dans des instances représentatives de leurs corps.

Cette liberté constitue un attrait majeur de la profession. Le statut des enseignants-chercheurs a fait l'objet de réflexions nombreuses et de modifications répétées du décret n°84-431 du 6 juin 1984 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences³⁷.

³⁴ *Les droits et les obligations du professeur d'enseignement supérieur*, Jean Rivero, Revue de l'enseignement supérieur, n°4, 1960 et *Les libertés universitaires*, Georges Vedel, Revue de l'enseignement supérieur, n°4, 1960 soulignent le lien entre la liberté et le métier universitaire.

³⁵ *Recommandation de la commission concernant la charte européenne du chercheur et un code de conduite pour le recrutement de chercheurs*, Commission des communautés européennes, mars 2005

³⁶ Concernant les garanties statutaires des enseignants-chercheurs dans le cadre de la loi du 10 août 2007, voir *La loi relative aux libertés et responsabilités des universités et les garanties statutaires des enseignants-chercheurs*, Aude Rouyère, Frédéric Sudre, JCP, La Semaine Juridique, n°25, juin 2008

³⁷ En particulier, les rapports de Baecque (1974), Quermonne (1981), Durry (1988), Quenet (1994), Cohen et Le Déaut (1999) se sont penchés sur la question des statuts des enseignants-chercheurs.

Les missions des enseignants-chercheurs sont définies à l'article 3 du décret du 6 juin 1984.

Elles comprennent :

- la transmission des connaissances (formation initiale et continue) et le concours à la formation des maîtres ;
- la direction, le conseil et l'orientation des étudiants ;
- l'organisation des enseignements au sein d'équipes pédagogiques en liaison avec les milieux professionnels ;
- le développement de la recherche fondamentale appliquée, pédagogique ou technologique et la valorisation de ses résultats, en lien avec les organismes de recherche et les secteurs sociaux et économiques ;
- la participation à la diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique, ils assurent la conservation et l'enrichissement des collections des établissements et les enseignants-chercheurs peuvent se voir confier des missions de coopération internationale ;
- la participation aux jurys d'examen et de concours et aux instances prévues par les textes.

Comme l'ensemble des fonctionnaires, les enseignants-chercheurs sont soumis à la durée légale du travail de 1607 h par an. L'article 6 du décret du 6 juin 1984 prévoit en effet que « *Les obligations de service des enseignants-chercheurs sont celles définies par la réglementation applicable à l'ensemble de la Fonction publique* ». L'ensemble de leurs missions doivent s'inscrire dans ce cadre. Toutefois, seuls les services d'enseignement en présence d'étudiants sont quantifiés par l'article 7 du décret du 6 juin 1984. Cet article prévoit que les enseignants-chercheurs effectuent 128 h de cours ou 192 h de travaux dirigés ou 288 h de travaux pratiques ou toute autre combinaison équivalente (les obligations de service des enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur sont de 384 hTD par an). Le décret du 6 juin 1984 prévoit que les professeurs des universités ont vocation prioritaire à assurer leur service d'enseignement sous forme de cours. Par ailleurs, les professeurs des universités sont, en règle générale, en charge de la direction des laboratoires de recherche. Le complément horaire recouvre en particulier leur activité de recherche (généralement considérée égale à un mi-temps), la préparation des cours et les autres missions.

De 1962 à 1983, les obligations d'enseignement des enseignants-chercheurs sont hebdomadaires (trois heures pour les professeurs, entre quatre et six heures pour les maîtres-assistants). L'annualisation de ces obligations est réalisée en 1983 puis reprise par le décret du 6 juin 1984. À l'occasion de la réforme de leur statut en 1984, les obligations de service des enseignants ont été portées de 128 hTD à 192 hTD par an. Cette révision a permis de faire face à l'augmentation du nombre d'étudiants.

Jusqu'en 1988, une modulation comprise entre 96 hTD et 288 hTD de ces obligations d'enseignement était possible. En effet, l'article 7 du décret du 6 juin 1984 dans sa version initiale prévoyait cette possibilité de modulation avec l'accord des intéressés et en fonction du degré de participation de chaque enseignant-chercheur à des missions autres que celles de l'enseignement. Le décret indiquait également qu'il appartenait au chef d'établissement d'assurer l'équilibre entre les diminutions et les augmentations.

Aujourd'hui, les statuts des professeurs et maîtres de conférences du Muséum national d'histoire naturelle et des astronomes et physiciens prévoient encore des modulations possibles de leurs obligations d'enseignement.

Quant à l'article 5 du décret n°86-434 du 12 mars 1986 portant statut du corps des astronomes et physiciens et du corps des astronomes adjoints et physiciens adjoints, il prévoit que « *la moitié au moins de leur temps de service doit être consacré à la recherche* ». L'article 8 prévoit par ailleurs le nombre d'heures d'enseignement et précise que « *ces obligations d'enseignement peuvent être diminuées ou augmentées par rapport à la durée de référence en fonction du degré de participation de chaque intéressé aux missions autres que d'enseignement définies à l'article 2 ci-dessus* »³⁸. Les astronomes doivent par ailleurs (article 9) établir tous les quatre ans un rapport d'activité qui porte sur tous les aspects de leur mission.

Soulignons que les obligations d'enseignement des enseignants-chercheurs revêtent une importance particulière du fait que les dotations en emplois et les dotations financières des universités sont calculées en référence à ces obligations (192 hTD pour un enseignant-chercheur). Le potentiel d'enseignement dont dispose les universités est donc mesuré par le ministère en prenant ce service comme référence.

Pour les corps des astronomes ou du Muséum d'histoire naturelle, leurs décrets statutaires respectifs prévoient que le nombre d'heures d'enseignement dispensé au sein de l'établissement est fonction des effectifs et de la durée annuelle de référence. Cette disposition permet d'encadrer les résultats de la modulation des services dans ces établissements.

La répartition des services est arrêtée par le président de l'université sur proposition du conseil de l'unité de formation et de recherche (UFR) après avis du président de la commission de spécialistes concernée (puis avec la mise en œuvre de la loi du 10 août 2007 après avis du conseil scientifique en formation restreinte). En pratique, les universités n'effectuent pas de réel contrôle du respect de ces obligations, des dérives ayant été constatées durant la dernière décennie notamment en matière d'indemnisation par le biais d'heures complémentaires. Les maîtres de conférences enseignent davantage en premier cycle que les professeurs des universités³⁹.

Seules sont donc prises en compte de manière objective les heures d'enseignement alors que les enseignants-chercheurs sont comme les autres fonctionnaires soumis à un temps de travail annuel de 1607 h. Le décret du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la Fonction publique de l'Etat et dans la magistrature fixe la durée de travail annuel effectif et renvoie également dans son article 7 aux régimes d'obligations de service définis dans les statuts particuliers des différents corps.

Toutefois, beaucoup dépassent la durée annuelle théorique de travail, les tâches administratives ou pédagogiques étant peu ou pas prises en compte dans le temps de travail des enseignants-chercheurs. Elles sont en effet considérées comme globalement comprises dans les 1607 h annuelles ou rétribuées par des primes spécifiques. Certaines fonctions peuvent également donner lieu à des décharges d'enseignement. Le rapport d'Eric Espéret,

³⁸ Les obligations des professeurs et maîtres de conférences du muséum national d'histoire naturelle sont définies de manière similaire par le décret n°92-1178 du 2 novembre 1992 aux articles 6 et 7.

³⁹ L'enquête menée auprès de 500 enseignants-chercheurs par Sylvia Faure, Charles Soulié et Mathias Millet, *Enquête exploratoire sur le travail des enseignants-chercheurs*, Rapport d'enquête, juin 2005 indiquait que plus de 60 % des maîtres de conférences n'avaient fait soutenir aucun DEA lors de l'année écoulée contre 34 % des professeurs des universités.

président d'université, remis au ministre de l'éducation nationale en 2001⁴⁰, établit une comparaison internationale des obligations de service, qui varient fortement selon les pays et ne recourent pas les mêmes activités (enseignement ou surveillance d'examen, etc.). Les comparaisons internationales en la matière sont donc malaisées.

Des décharges de services d'enseignements sont prévues par les textes.

D'une part, les présidents d'université, vice-présidents des trois conseils et directeurs d'établissements publics sont déchargés de droit de la totalité de leurs obligations d'enseignement s'ils le souhaitent. Les directeurs d'instituts, les directeurs d'unité de formation et de recherche (dans une limite fixée nationalement en fonction du nombre d'étudiants), les enseignants-chercheurs exerçant des fonctions d'expertise auprès du ministre peuvent bénéficier d'une décharge d'enseignement jusqu'à 2/3 de leur service (y compris les personnels du second degré). Ils ne peuvent alors effectuer d'heures complémentaires.

D'autre part, la prime de responsabilités pédagogiques et la prime de charges administratives, dans la limite de 2/3 du service, sont convertibles en décharge d'enseignement. Par ailleurs, ces deux primes ne peuvent être cumulées.

En pratique, nombre d'universités mettent en œuvre des décharges sans qu'elles soient prévues par les textes (dans certaines universités, les nouveaux arrivants se voient décharger de 25 % de leurs obligations d'enseignement⁴¹).

L'enquête accompagnant le rapport du sénateur Yves Fréville, en 2001, indiquait que 70 % des enseignants estimaient consacrer entre 20 et 60 % de leur temps à la recherche et 73 % étaient favorables à une modulation pluriannuelle de leurs obligations d'enseignement. Le manque de temps pour la recherche constituait leur première préoccupation devant la faiblesse des rémunérations.

À cet effet, le décret du 6 juin 1984 prévoit la possibilité de congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT), soit 6 mois ou un an, dont peut bénéficier l'intéressé au bout de six ans de service. Enfin, il a été souligné à maintes reprises que beaucoup d'enseignants-chercheurs se consacraient à des tâches administratives par manque d'encadrement.

Il convient de noter que sur l'ensemble des enseignants-chercheurs, 76 % sont déclarés rattachés à des unités de recherche ; seuls 75 % de ces enseignants chercheurs sont considérés comme publiant en 2006 selon les critères retenus par la Mission scientifique, technique et pédagogique (MSTP).

⁴⁰ *Nouvelle définition des tâches des enseignants et des enseignants-chercheurs dans l'enseignement supérieur français*, Rapport de la commission animée par M. Eric Espéret, octobre 2001. Par ailleurs, l'enquête menée auprès de 500 enseignants-chercheurs par Sylvia Faure, Charles Soulié et Mathias Millet, *Enquête exploratoire sur le travail des enseignants-chercheurs*, Rapport d'enquête, juin 2005 indique que 70 % des enseignants-chercheurs disent travailler plus de 40 h par semaine.

⁴¹ *La politique des ressources humaines des enseignants du supérieur, pratiques et illustrations*, Les dossiers de l'Agence, AMUE, septembre 2007. La Cour des comptes avait également noté l'existence de sous-services, de décharges non réglementaires pour prendre en compte des investissements dans des tâches particulières ou encore de l'application de « coefficient de majoration » non prévu par les textes. Les services centraux des universités connaissent de manière imprécise ou avec retard les services des enseignants, aussi bien prévisionnels qu'effectués. En effet, la gestion administrative est la plupart du temps assurée dans les services centraux mais la gestion pédagogique et le décompte des services le sont au niveau de la composante ou du département. *La gestion du système éducatif*, Rapport au Président de la République, Cour des comptes, avril 2003.

Le statut des enseignants-chercheurs a également créé une position statutaire unique sous la forme de la « délégation » et qui permet à un enseignant-chercheur de travailler auprès d'une institution internationale, d'un établissement d'enseignement supérieur, d'une entreprise, etc. L'enseignant-chercheur continue de bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité. Il peut continuer à assurer ses heures d'enseignement ou l'organisme d'accueil peut rembourser l'équivalent du potentiel d'enseignement en heures complémentaires voire la totalité de la rémunération. Une même période de délégation peut prévoir plusieurs de ces modalités, voir à temps incomplet.

Le rapport d'Eric Espéret remis au ministre de l'éducation nationale en 2001

Le rapport du Professeur Eric Espéret, alors président de l'université de Poitiers, suivi par le rapport du sénateur Yves Fréville, proposait une réforme plus ou moins radicale des obligations de service. Le pivot de cette réforme était dans tous les cas l'établissement d'un « contrat individuel global (contrat de service) pluriannuel » liant l'universitaire et son établissement et reposant sur un système simple d'évaluation des tâches, de modulation des services et un tableau d'équivalence.

Le rapport effectuait un constat qui apparaît encore largement d'actualité. Il était rappelé que certaines tâches ont pris une importance nouvelle (formation à distance) et sont compensées de manière plus ou moins légales. Les charges définies par le statut et le système de primes apparaissaient également en décalage avec la pratique.

En matière de service, il existe une grande variété des pratiques au niveau international (de la libre négociation des charges jusqu'à l'encadrement réglementaire strict). Au final, le rapport soulignait la nécessité de trouver les moyens nécessaires pour conserver l'attractivité de ces métiers.

Un ensemble de propositions prenait la mesure de ce constat :

- intégration dans les charges statutaires des tâches nouvelles (tutorat, encadrement de stage, valorisation de la recherche, responsabilité de filières, etc.) ;
- affichage d'un tableau d'équivalence voté par établissement mais encadré nationalement avec le maintien d'une norme nationale relative à la charge statutaire de travail (192 h ou 1607 h)⁴² ;
- mise en place d'un contrat individuel pluriannuel avec bilan et évaluation ;
- un congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) plus souple ;
- décharge partielle de service systématique pour les enseignants débutants accompagnée d'une formation assurée en collaboration avec les centres d'initiation à l'enseignement supérieur (CIES, qui forment notamment les moniteurs de l'enseignement supérieur) ;
- suppression de la distinction entre TD et TP avec alignement sur le régime des TD actuel.

⁴² Certains travaux préconisent l'inscription dans le décret statutaire de juin 1984 d'une simple référence à 1607 heures d'activité accompagnée d'une modulation par les universités et d'un rapport d'activité annuel.

Le Conseil économique et social préconisait, quant à lui, un retour par étape à 128 hTD/an en priorité pour les jeunes maîtres de conférences⁴³. La Commission européenne recommandait également de ne pas alourdir les responsabilités des chercheurs, surtout en début de carrière, par des charges d'enseignement trop importantes⁴⁴.

➔ Obligations de service selon les statuts

Reproduction du tableau issu de *Nouvelle définition des tâches des enseignants et des enseignants-chercheurs dans l'enseignement supérieur français*, Rapport de la commission animée par M. Eric Espéret, octobre 2001

Maîtres de conférences et professeurs des universités, assistants	128 h de cours, 192 h de TD ou 288 h de TP	Article 7 du décret n°84-431 du 6/6/94
Enseignants-chercheurs à statuts spécifiques		
- Astronomes et physiciens	44 h de cours, 66 h de TD ou 99 h de TP	Décret n°86-434 du 12/3/86
- Professeurs et maîtres de conférences du Muséum	96 h de cours, 144 h de TD ou 216 h de TP	Décret n°92-1178 du 2/11/92
- Directeurs d'études de l'EPHE, EHESS, Ecole Nationale des chartes	96 h de cours, 144 h de TD ou 216 h de TP	Décret n°89-709 et 89-710 du 28/9/89
Enseignants du second degré et enseignants du cadre ENSAM	384 h de TD ou TP ou 256 h de cours	Décret n°93-461 du 25/3/93
Enseignants non permanents (pour mémoire)		
- Enseignants associés	128 h de cours, 192 h de TD ou 288 h de TP	Décret n°85-733 du 17/7/85
- Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)	128 h de cours, 192 h de TD ou 288 h de TP	Décret n° 91-267 du 6/3/91
- Moniteurs	64 h de TD ou 96 h de TP	Décret n°88-654 du 7/5/88
- Lecteurs	300 h de TP	Décret n°89-794 du 30/11/89
- Maîtres de langue	288 h de TP ou 192 h de TD	Décret n°87-754 du 14/9/89
- Enseignants contractuels sur emploi du second degré	384 h de TD ou TP ou 256 h de cours	Décret n°87-754 du 14/9/89

Ces propositions, visant à accorder une souplesse plus grande quant aux parcours de carrière et à la définition des politiques pédagogiques de chaque établissement et UFR tout en reconnaissant un éventail plus large de charges, étaient accompagnées de préconisations

⁴³ *Projet de loi de programme pour la recherche*, Avis du Conseil économique et social présenté par M. François Ailleret, novembre 2005

⁴⁴ *Recommandation de la commission concernant la charte européenne du chercheur et un code de conduite pour le recrutement de chercheurs*, Commission des communautés européennes, mars 2005

budgétaires. En particulier, deux recommandations étaient formulées : d'une part la fongibilité budgétaire totale des différentes catégories de primes et, d'autre part, l'attribution aux établissements d'une enveloppe complémentaire calculée en fonction de l'écart entre la dotation allouée et la dotation théorique.

Le rapport de Bernard Belloc remis au ministre de l'éducation nationale en 2003

En 2003, le Professeur Bernard Belloc, président de l'université Toulouse 1, rendait son rapport comportant des propositions concrètes de modification du décret du 6 juin 1984. Dans la ligne du rapport Espéret, Belloc dressait le constat du décalage entre le texte et la réalité et la nécessité de dépasser la définition du service uniquement en termes d'obligations d'enseignement.

Le rapport proposait de distinguer trois catégories de tâches⁴⁵ :

- les activités formelles d'enseignement en présence ou à distance, initiale ou continue ;
- les activités d'animation et de responsabilités pédagogiques (différentes des responsabilités administratives) dont la liste devrait être établie au sein d'un référentiel national⁴⁶. En revanche, chaque établissement serait amené à se prononcer sur l'équivalence entre ces activités et les heures d'enseignement ;
- les activités de recherche y compris les directions de thèse en distinguant trois niveaux d'investissement personnel : un niveau supérieur, intensif et un niveau standard. Ce niveau serait attribué après évaluation au plan national avec une possibilité d'appel.

Le rapport Belloc préconisait l'établissement d'un tableau national comportant des plages d'équivalence entre activités. Dans tous les cas, un minimum d'enseignement de 64 hTD était recommandé avec un maximum de 384 hTD en l'absence d'activité d'animation et de recherche de niveau standard.

Le service d'un enseignant-chercheur serait arrêté par le président sur proposition du conseil d'administration avec avis des conseils (conseil scientifique pour la recherche et conseil des études et de la vie étudiante pour l'enseignement) et pourrait varier en fonction de l'investissement dans chacune des activités.

Le rapport prévoyait d'autres aménagements dont la possibilité de décharges pour un investissement dans la recherche de niveau supérieur (96 hTD) et la rémunération en heures complémentaires des activités allant au-delà du service.

Citons également les principales recommandations du rapport Belloc : la disparition formelle des primes hormis la prime d'administration avec un système souple de conversion en décharge (toutes les activités supplémentaires étant rémunérées en heures complémentaires),

⁴⁵ Par ailleurs, ces trois missions recouvrent des réalités différentes selon les disciplines, *Variations autour du travail des universitaires*, Valérie Becquet, Christine Musselin, Convention MENRT, janvier 2004.

⁴⁶ Il est possible de les regrouper en trois ensembles : administration de l'enseignement (direction des diplômes et des départements), l'administration de la recherche (direction des laboratoires et des équipes, gestion des programmes de recherche et des contrats) et les mandats dans les commissions et conseils, *Variations autour du travail des universitaires*, Valérie Becquet, Christine Musselin, Convention MENRT, janvier 2004.

l'établissement d'un rapport bisannuel d'activité (non public), l'octroi des congés pour recherches et de conversions thématiques au niveau local, la création d'une voie spécifique de promotion pour les personnels s'étant significativement engagés pendant quatre ans dans une activité d'animation.

➔ Définition du service d'un enseignant-chercheur préconisé par le rapport Belloc

Enseignement	Recherche	Animation
192 hTD	Niveau standard	Au moins une activité d'animation
192 hTD	Niveau intensif	-
192 hTD	-	Au moins 96 hTD

La question de la modulation est liée à la question des allègements de charge réclamés notamment pour les jeunes chercheurs. En effet, tout dépend des hypothèses d'emploi public. À coûts constants, un allègement des tâches d'enseignement pour les uns, dans un contexte de stagnation des effectifs, doit être compensé. Cette compensation peut prendre plusieurs formes, par exemple une modulation à la hausse de l'enseignement pour certains enseignants-chercheurs ou l'augmentation du recrutement en particulier d'enseignants du second degré dans le supérieur.

La loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités s'inscrit dans cette logique et prévoit dans son article 19 qu'il est du ressort du conseil d'administration de l'université de définir, dans le respect des dispositions statutaires applicables et des missions de formation initiale et continue de l'établissement, les principes généraux de répartition des obligations de service des personnels enseignants et de recherche entre les activités d'enseignement, de recherche et les autres missions qui peuvent être confiées à ces personnels.

Cette disposition ne s'applique qu'aux universités disposant des compétences élargies. En tout état de cause, elle rend possible les modulations proposées notamment par les rapports Espéret et Belloc.

Les personnels hospitalo-universitaires

Les personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires titulaires sont au nombre de 6.145 dont 22 % de femmes. Ils sont régis par les décrets n°84-135 du 14 février 1984 portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires et par le décret n°90-92 du 24 janvier 1990 portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaires des centres hospitaliers et universitaires. Ils comprennent les maîtres de conférences et professeurs-praticiens-hospitaliers dans les disciplines médicales, pharmaceutiques et odontologiques, les praticiens-hospitaliers-universitaires, les chefs de cliniques des universités-assistants des hôpitaux et les assistants hospitaliers universitaires dans les disciplines biologiques, mixtes et pharmaceutiques.

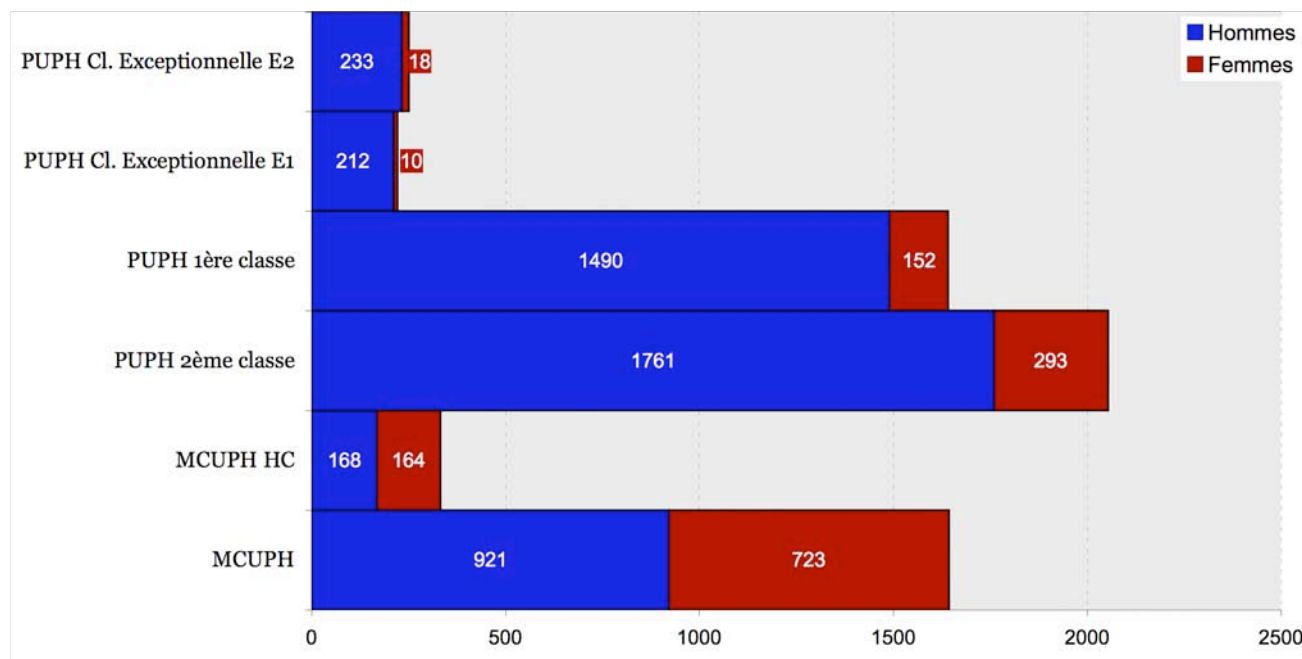
Aux missions des enseignants-chercheurs s'ajoute une mission de soin (se traduisant par des fonctions hospitalières) pour les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires. Ils participent également aux tâches de gestion qu'impliquent ces fonctions.

En l'absence d'arrêté d'application de l'article 4 du décret du 14 février 1984 chargé de déterminer les obligations de services de ces personnels, leurs obligations de services restent fixées par l'arrêté du 20 décembre 1960 modifié et par des circulaires d'application. De fait, les personnels hospitalo-universitaires n'ont pas d'obligations d'enseignement définies de manière quantitative mais doivent remplir leur trois missions dans le cadre de leur temps de travail (et de l'établissement du tableau de service du centre hospitalo-universitaire).

Le principe du recrutement des enseignants hospitalo-universitaires est identique à celui des enseignants-chercheurs, mais la liste des admis est arrêtée par la section du Conseil national des universités puis les propositions, après avis du conseil de l'UFR et de la commission médicale d'établissement, sont soumises aux deux ministres en charge de l'Enseignement supérieur et de la santé.

➔ Répartition par grade et par sexe des MCU-PH et PU-PH

Données issues de GESUP2, mai 2007, DGRH, MESR



Le recrutement des maîtres de conférences-praticiens-hospitaliers s'effectue par concours. Les candidatures sont examinées par un jury formé par des membres du CNU. Les candidats reçus aux épreuves (dont une épreuve pédagogique pratique pour certaines disciplines) sont inscrits sur une liste d'admission et peuvent postuler aux emplois mis au concours.

S'agissant des professeurs des universités-praticiens-hospitaliers et spécificité par rapport aux corps d'enseignants-chercheurs, ils doivent satisfaire à une obligation de mobilité et exercer

pendant au moins un an en dehors du centre hospitalier universitaire dans lequel ils sont affectés. Ces corps sont également ouverts dans certaines limites à des personnels qui n'avaient pas la qualité de personnel enseignant et hospitalier. Lors de leur nomination, les services retenus le sont à raison de la moitié de leur durée jusqu'à douze ans et à raison du quart au-delà.

Les avancements de grade des personnels hospitalo-universitaires sont proposés par le CNU après avis du conseil de l'UFR.

L'effectif de la hors classe des maîtres de conférences ne peut être supérieur à 8 % de l'effectif budgétaire du corps et l'effectif de chacun des échelons de la classe exceptionnelle des corps de professeurs des universités-praticiens-hospitaliers ne peut être supérieur à 10 % de l'effectif total du corps.

Les emplois de personnels hospitalo-universitaires sont directement discutés entre l'UFR, le CHU et le ministère de la santé (procédure dite de « révision des effectifs »). Toutefois, la loi du 10 août 2007 donne au président de l'université la possibilité de refuser, en motivant ce refus, une affectation.

La filière hospitalo-universitaire comporte plusieurs spécificités : elle compte plus de professeurs des universités que de maîtres de conférences et les dispositions statutaires qui les régissent ne quantifient pas les obligations d'enseignement. En effet, l'enseignement clinique est un enseignement qui est très lié avec la pratique de soin.

Les chefs de clinique et les assistants hospitaliers universitaires (personnels hospitalo-universitaires non titulaires) sont recrutés par décision conjointe du directeur du centre hospitalier universitaire et du directeur de l'unité de formation et de recherche sur proposition du chef de service après avis du conseil de l'UFR et de la commission médicale d'établissement. Ils sont nommés pour deux ans avec possibilité de deux renouvellements d'un an chacun.

Les enseignants du second degré affectés dans le supérieur

Les enseignants du second degré titulaires affectés dans le supérieur sont au nombre de 12 938 en février 2008 (plus de 7 300 professeurs agrégés) dont 43 % de femmes. Les décrets n°72-580 relatif au statut des professeurs agrégés et le décret n°72-581 relatif au statut des professeurs certifiés prévoient en effet que ceux-ci peuvent respectivement être affectés dans l'enseignement supérieur (cette affectation est le corollaire du concours de l'agrégation) ou y assurer des enseignements.

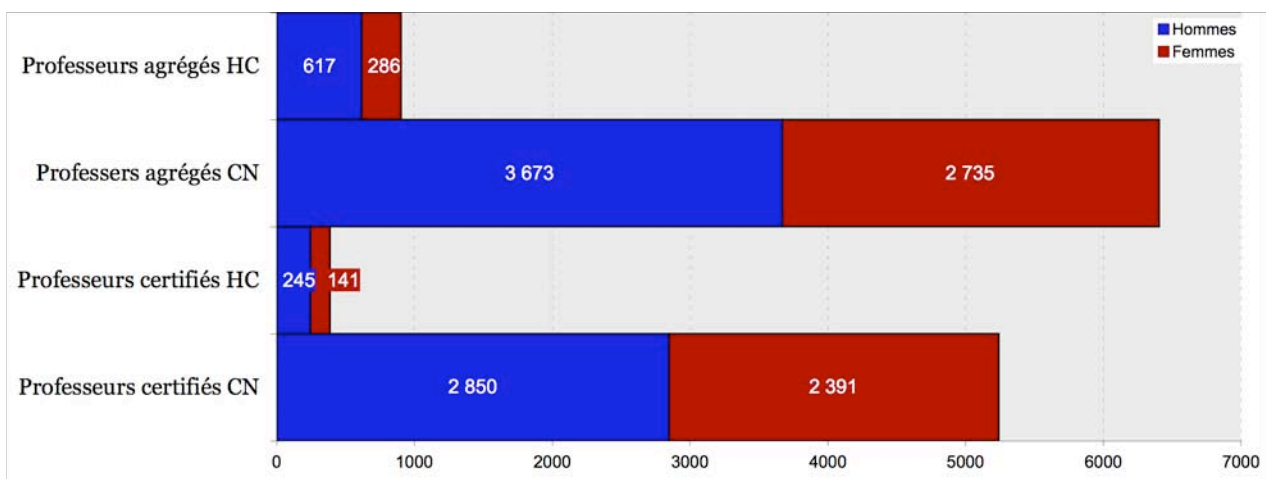
Les modalités de recrutement sont définies chaque année par une circulaire du ministère de l'éducation nationale qui liste les emplois ouverts au recrutement en précisant la plupart du temps la discipline. L'examen des candidatures et la décision de recrutement relèvent du seul chef d'établissement qui peut constituer une commission ad hoc chargée d'examiner les dossiers.

Le décret n°93-461 prévoit les obligations de service de ces enseignants, soit 384 heures annuelles (avec l'équivalence une heure de cours magistral égale une heure et demie de travaux dirigés) sans pouvoir dépasser 15 heures par semaine pour les agrégés et 18 heures pour les autres enseignants⁴⁷. Les enseignants du second degré affectés dans le supérieur ont les mêmes conditions de déroulement de carrière que dans les établissements du second degré. Ils sont notés mais pas inspectés même si certains ont pu demander à l'être. L'avancement dépend des notes attribuées après proposition du chef d'établissement et étude des dossiers au niveau national. Les commissions administratives paritaires se prononcent sur les propositions de note et les candidatures à la hors classe ou à l'agrégation par liste d'aptitude. Ces commissions étudient les dossiers de tous les enseignants du second degré quelles que soient leurs affectations.

En 2008, 13 % des agrégés et des certifiés enseignaient en sciences économiques, 47 % des agrégés et 57 % des certifiés en lettres et sciences humaines et le reste en sciences et techniques.

➔ Répartition par grade et par sexe des enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur

Données issues de la DGRH (fichiers de gestion, GESUP, février 2008).



La grille indiciaire des professeurs agrégés est identique à celle des maîtres de conférences. Les enseignants du second degré affectés dans le supérieur peuvent percevoir la prime pour charges administratives et la prime de responsabilités pédagogiques. Ils peuvent bénéficier de décharges d'enseignement (décret n°2000-552 du 16 juin 2000 relatif aux aménagements de service accordés à certains personnels enseignant dans les établissements d'enseignement supérieur) lorsqu'ils occupent des fonctions de directeur d'institut, s'ils préparent un doctorat

⁴⁷ Le rapport établi sous la direction de François Goulard, alors ministre délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche, envisageait le recrutement de professeurs agrégés du second degré en grand nombre dans l'Enseignement supérieur afin notamment d'augmenter le taux d'encadrement en licence à l'instar des IUT, dans lesquels les enseignants du second degré sont plus nombreux. Cf. *L'Enseignement supérieur en France, Etats des lieux et propositions*, Rapport établi sous la direction de François Goulard, mai 2007

ou un concours d'enseignant-chercheur ou encore, lorsqu'ils sont docteurs, s'ils continuent des travaux de recherche antérieurement engagés.

S'agissant de la préparation du doctorat, ces décharges sont attribuées par le chef d'établissement après avis du conseil scientifique et du directeur de composante et elles peuvent être comprises entre un tiers et la moitié d'un service pour une durée maximale de quatre ans.

Il faut encore noter que les enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur relèvent du Conseil national de l'enseignement supérieur en matière disciplinaire mais les textes ne prévoient pas qu'ils puissent y être représentés spécifiquement.

Les enseignants-chercheurs associés

Le dispositif de l'association est prévu par le décret n°85-833 du 17 juillet 1985 modifié et comprend des enseignants-chercheurs associés à mi-temps et à temps plein. Les personnels associés français ou étrangers sont recrutés en raison de leur expérience professionnelle et ils ont les mêmes obligations que les enseignants-chercheurs. Ils sont rémunérés sur le budget de l'Etat.

Les obligations des enseignants-chercheurs associés sont les mêmes que celles des titulaires. Ils sont nommés sur proposition de la commission de spécialistes et après avis du conseil d'administration, par décret du Président de la République pour les professeurs des universités et par arrêté du ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pour les maîtres de conférences.

La rémunération est identique à celle des personnels titulaires correspondants. L'association peut être renouvelée, pour trois ans, sans limite s'agissant des enseignants associés à mi-temps et dans la limite de six ans pour les enseignants associés à temps plein.

Neuf associés sur dix sont à temps partiel, les emplois d'associés à temps plein s'adressant initialement aux professeurs étrangers (aujourd'hui seuls 27 % de l'ensemble des personnels associés sont de nationalité étrangère). Au total, ils représentent 6 % des enseignants-chercheurs. En 2007, on comptait 1 232 associés en Droit, 994 en Lettres, 765 en Sciences et 61 en Médecine et Pharmacie. Les écarts sont très importants en fonction des disciplines. Ainsi, la section 71, sciences de l'information et de la communication, compte 30 % d'enseignants-chercheurs associés (et 27 % en sciences de gestion). Les associés ont fréquemment une activité professionnelle parallèle centrée sur le conseil, l'audit ou l'expertise (40 % des associés).

La loi du 10 août 2007 prévoit la possibilité de recruter (article 19) des enseignants-chercheurs contractuels en contrat à durée déterminée ou indéterminée. Ce dispositif pourrait entrer en concurrence avec le dispositif de l'association⁴⁸ tout en permettant de verser des rémunérations déconnectées des grilles de la Fonction publique.

⁴⁸ *Maîtres de conférences et Professeurs des universités associés en fonctions dans les établissements d'enseignement supérieur au 1^{er} janvier 2007, étude démographique, MEN-MESR, SG, DGRH, septembre 2007*

Les enseignants-chercheurs contractuels

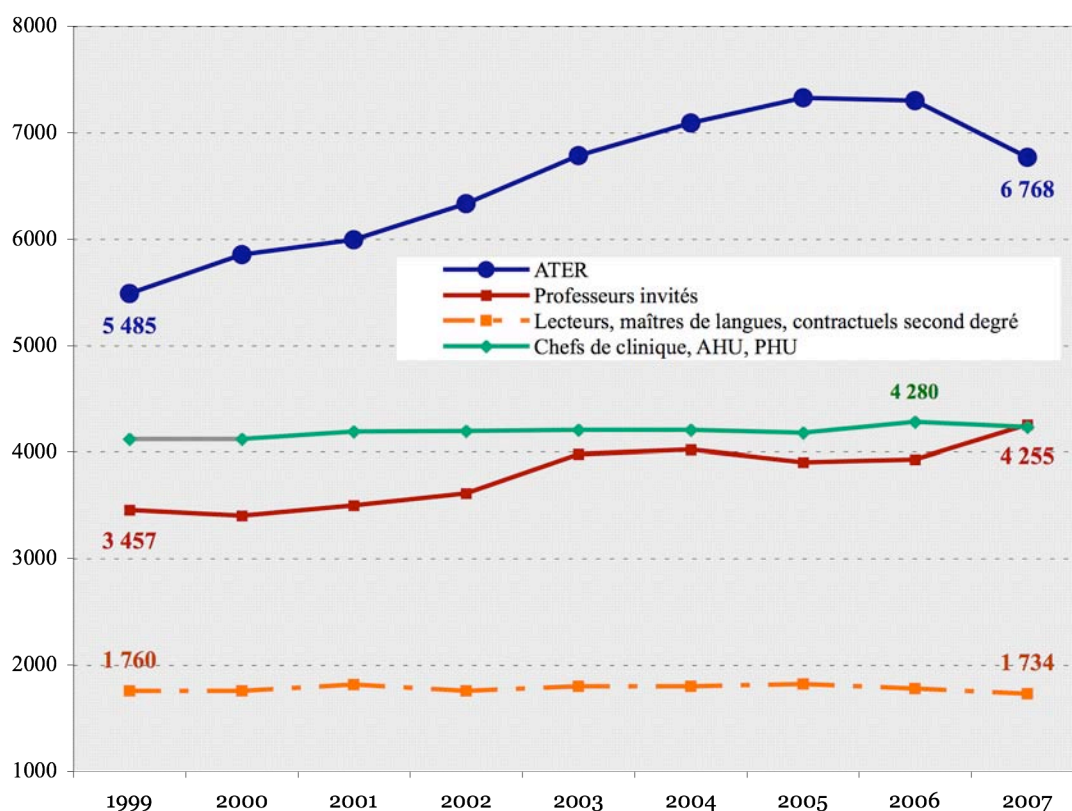
Il est nécessaire de distinguer différents types de contrats. En effet, de nombreux contractuels aux statuts variés et précaires coexistent et assurent recherche et enseignement.

Dans la Fonction publique, le recours à l'emploi de contractuels est prévu par les articles 4 et 6 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'Etat. Le recrutement de contractuels est permis : en l'absence de corps de fonctionnaires permettant d'assurer les fonctions correspondantes, pour les emplois de catégorie A quand la nature des fonctions le justifie (trois ans renouvelables), pour des fonctions correspondant à un besoin permanent à temps incomplet et pour des besoins saisonniers ou occasionnels.

Par ailleurs, des décrets règlent les emplois d'ATER, d'enseignants-chercheurs invités et d'allocataires de recherche.

➔ Évolution des emplois contractuels enseignants des universités

Données issues de *Situation des personnels enseignants non permanents affectés dans l'enseignement supérieur au cours de l'année 2006-2007 (hors disciplines médicales et odontologiques)*, MEN-MESR, SG, DGRH, juin 2007



Les rémunérations des personnels enseignants contractuels des universités ont été transférées, pour la majeure partie, du budget de l'Etat vers le budget des universités qui les rémunèrent depuis 2006 et en sont les employeurs directs. 4 122 ETPT d'ATER, lecteurs, maîtres de langue ont ainsi été transférés aux universités pour un montant de plus de 220 M€.

Toutefois, lorsque des emplois d'enseignants-chercheurs sont vacants, des ATER ou des enseignants invités peuvent être rémunérés avec la masse salariale libérée par ces postes. Une partie des ATER continue donc d'être employée directement par l'Etat.

Le pourcentage de contractuels employés varie fortement selon les établissements. Il est d'environ 24 % pour les universités (il est de 23 % au CNRS)⁴⁹.

Si l'on envisage les personnels enseignants uniquement, le pourcentage de contractuels est d'environ 20 % en France dans les universités contre plus de 40 % en Allemagne ou aux Etats-Unis (en prenant en compte les personnels hors *tenure track*).

Aux Etats-Unis il convient de distinguer deux types d'emplois contractualisés.

D'une part, il existe des emplois dits « on *tenure track* » qui mènent dans une très grande majorité de cas à un emploi *tenured* c'est-à-dire très protégé et permanent. La procédure de la *tenure* mobilise plusieurs comités, des avis extérieurs qui se prononcent sur le recrutement, ceux du département et de responsables universitaires (notamment le doyen).

D'autre part, il existe des emplois à durée déterminée (vacataires d'enseignement, post-doctorants, temps partiels etc.) qui n'ouvrent pas à un cheminement de carrière précis et qui tendent à devenir de plus en plus fréquents. Les emplois avec *tenure track* constituent aujourd'hui 70 % des emplois mais seulement 40 % des postes ouverts au recrutement au cours de ces dernières années.

Le rapport entre enseignants titulaires (*tenured*) et non titulaires varie grandement en fonction des universités, tout comme le rapport entre ceux *on tenure track* et les contractuels hors *tenure track*. L'université de Californie, par exemple, compte autant d'enseignants *on tenure track* que contractuels⁵⁰, sachant que cette université regroupe en fait plusieurs types d'établissements (délivrants ou non le doctorat).

Les allocataires de recherche, moniteurs, docteurs et post-doctorants

Les doctorants étaient 70 400 à être inscrits à la rentrée 2005 (+ 15 % depuis 2000⁵¹) dont 11 551 (sur 11 675 autorisations de recrutement) bénéficiaient d'allocations de recherche du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ou de conventions industrielles de formation par la recherche. Par ailleurs, des bourses des EPST, des bourses régionales et d'autres dispositifs complètent ces financements.

Le décret n°85-402 du 3 avril 1985 et l'arrêté du 14 octobre 2004 régissent leur statut. Le ministère attribue le nombre d'allocations de recherche par école doctorale puis l'attribution individuelle des allocations de recherche est effectuée par le chef d'établissement sur proposition du responsable de l'école doctorale en accord avec le responsable des recherches de l'allocataire.

⁴⁹ Bilan social du CNRS 2006, rapport du nombre de personnels non permanents et permanents.

⁵⁰ *Enseignement universitaire et recherche : comparaison entre les USA, le Japon et la France*, Rapport d'études de l'Ambassade de France à Washington, Mission pour la Science et la Technologie, septembre 2005

⁵¹ *L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche*, MEN, DEPP, n°1, novembre 2007

La situation des allocataires de recherche a évolué depuis 2006. En particulier, l'arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale reconnaît dans son article 1^{er} le doctorat comme « première expérience professionnelle ».

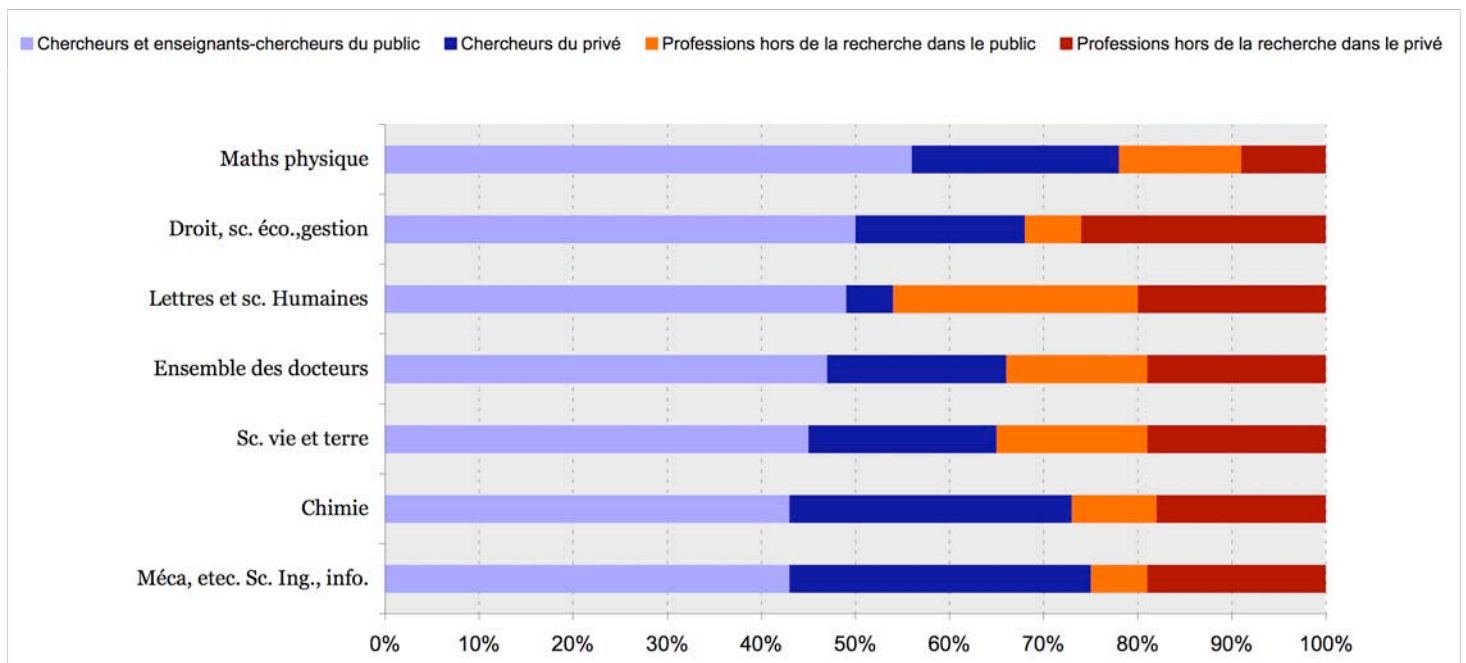
Si le financement d'une thèse dure trois ans, seuls 8 % des thèses sont soutenus en trois ans. 60 % des doctorants en sciences exactes soutiennent entre 3 et 4 ans. En sciences humaines, 45 % des doctorants soutiennent entre 4 et 6 ans⁵².

50 % des allocataires sont concentrés dans 16 universités et 38 % travaillent en Ile-de-France. La répartition des nouvelles allocations (environ 4 000 par an soit 12 000 pour l'ensemble des allocataires) par discipline est très stable chaque année depuis 2001. Le nombre de doctorants (à différencier des allocataires de recherche qui bénéficient d'un financement) de nationalité étrangère a fortement augmenté depuis 2002 et ils constituent aujourd'hui plus de 30 % des effectifs. Le plus grand nombre vient d'Afrique (43 %), d'Asie (25 %, en forte croissance), de l'Union européenne (15 %) et d'Amérique (10 %).

Globalement, en 2004, les jeunes docteurs sont 66 % à avoir trouvé un emploi dans la recherche trois ans après leur thèse (47 % dans le secteur public et 19 % dans le secteur privé). Mais les débouchés diffèrent grandement en fonction de la discipline.

➔ Les débouchés professionnels des jeunes docteurs, trois ans après leur thèse

2001-2004 : les sortants de l'enseignement supérieur face au marché du travail, Giret, Molinari-Perrier et Moullet, Enquête « Génération 2001 », Notes du CEREQ, mars 2006



⁵² Dans son rapport remis au directeur général de l'enseignement supérieur, le Pr Didier Truchet proposait de mettre en place deux types de thèse, une ouvrant sur la carrière universitaire et une autre plus courte couvrant un sujet d'ampleur plus limitée (recommandation n°211), 76 recommandations pour l'enseignement du droit, Groupe de travail sur l'enseignement juridique, Rapport du Pr Didier Truchet, janvier 2007

➔ Répartition des allocations de recherche par grand domaine scientifique en 2006
 Cf. *L'état des lieux de l'emploi scientifique en France*, Observatoire de l'emploi scientifique, MEN-MESR, 2007

	Sciences exactes	Sciences du vivant	Sciences de l'Homme et de la société
Nombre d'allocations de recherche	1916	804	1 206

La stabilisation dans l'emploi constitue la principale difficulté des jeunes docteurs. En effet, les chercheurs du secteur privé sont largement des diplômés d'écoles d'ingénieurs (environ 50 %) et ne sont pas titulaires d'un doctorat, ce qui explique aussi un âge plus précoce en matière de recrutement. Les chercheurs du secteur privé sont également très concentrés⁵³ : 60 % des chercheurs travaillent dans 2 % des entreprises et en particulier dans le domaine des sciences de l'ingénieur, en sciences et technologies de l'information et en électronique.

Afin de favoriser l'insertion des docteurs en entreprises, des conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE) ont été mises en place. Elles permettent à un jeune chercheur de réaliser sa thèse, sur trois ans, en entreprise en liaison avec une équipe de recherche. Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche affiche un objectif de 4 500 conventions à l'horizon 2010. 92 % des doctorants CIFRE soutiennent leur thèse et publient quatre fois durant la convention. La subvention annuelle forfaitaire par CIFRE est de 14 635 € et le salaire moyen d'embauche est de 24 800 € par an (1 684 € brut par mois).

Le nombre de CIFRE a doublé en dix ans : elles étaient environ 600 en 1997 contre 1 475 prévues en 2007. Les possibilités de financement sont par ailleurs supérieures aux demandes acceptées. Des conventions de recherche pour l'action publique et sociétale (CIFRE-CRAPS) ont été créées en 2006 (21 projets déposés) pour répondre à la demande des associations et collectivités territoriales notamment dans le domaine des sciences humaines.

Le dispositif CIFRE affiche des taux d'insertion plus favorables que les allocations classiques. Ainsi, le taux de chômage des docteurs est de 7 % trois ans après l'obtention du diplôme contre 11 % pour les allocataires de recherche.

Hors dispositif CIFRE, le taux de chômage des docteurs trois ans après leur thèse diffère en fonction des disciplines : il est de 17 % en Lettres et sciences humaines, 14 % en Chimie, 11 % en Sciences de la vie et en Droit, Science économique et gestion, 7 % en Mathématiques et en Physique et 6 % en Mécanique et Informatique. Globalement, 17 % des jeunes docteurs au chômage le sont restés plus de six mois et 8 % plus de douze mois⁵⁴.

Les allocataires CIFRE trouvent plus facilement des emplois stables (9 % d'emplois à durée limitée contre 27 % pour les allocataires de recherche). Toutefois, l'optique est différente car si les allocataires CIFRE trouvent majoritairement un emploi stable, le post-doctorat est la règle pour les allocataires de recherche classiques.

Les types d'allocations se sont ainsi progressivement diversifiés et les possibilités de rémunérations complémentaires se sont accrues. Ainsi, les allocataires peuvent suspendre leur

⁵³ Par ailleurs, les effectifs de chercheurs dans les entreprises ont considérablement et constamment augmenté depuis les années 1980. Entre 2000 et 2004, ces effectifs sont passés de 81.000 en France à plus de 106 000 (alors que, comparativement, ils n'ont augmenté que de 10 000 en Angleterre). Cf. *Rapport sur les politiques nationales de recherche et de formations supérieures*, annexe au projet de loi de finances pour 2007

⁵⁴ 2001-2004 : les sortants de l'enseignement supérieur face au marché du travail, Giret, Molinari-Perrier et Moullet, Enquête « Génération 2001 », Notes du CEREQ, mars 2006

contrat pour effectuer une mission de recherche rémunérée d'un an au sein d'un laboratoire étranger ou d'une entreprise.

Les allocataires de recherche peuvent également être moniteurs. Le monitorat a été créé par le décret n°89-794 du 30 octobre 1989. Ce dispositif permet aux allocataires de recherche d'avoir une première expérience de l'enseignement. Seuls les allocataires de recherche ou les bénéficiaires de régimes comparables d'aide à la préparation du doctorat peuvent être moniteurs. Dans ce cadre, ils effectuent 64 hTD rémunérées 335 € bruts mensuels et ils bénéficient d'environ dix jours de préparation par an aux fonctions d'enseignant-chercheur assurées par les Centres d'initiation à l'Enseignement supérieur (CIES).

Il y avait 6701 moniteurs en 2006, soit + 3 % par rapport à 2002. Si le nombre des moniteurs a donc peu évolué, le monitorat est revenu au centre de la politique doctorale depuis 2007.

Au terme du contrat, 55 % des moniteurs poursuivent comme ATER à l'université ou comme post-doctorants et 3,5 % sont en recherche d'emploi⁵⁵.

Les moniteurs sont gérés dans le cadre des centres d'initiation à l'enseignement supérieur (CIES) qui, au nombre de quatorze, assurent la formation professionnelle des moniteurs et leur coordination.

Les CIES sont indépendants des universités et ont plusieurs grandes missions : la répartition des postes entre universités, la formation aux tâches d'enseignement (il peut s'agir de formations aux techniques de présentation orale et écrite ou de formations à l'utilisation d'outils informatiques), l'organisation de stages de formation et la préparation des moniteurs à leur sortie du monitorat.

Le dispositif des « doctorants-conseils » a été mis en place en 2007. Ces doctorants titulaires d'allocations de recherche peuvent effectuer des missions de conseil dans les entreprises, les administrations ou les associations. Ce dispositif permet d'intensifier les échanges entre le monde de l'entreprise et les doctorants. Le doctorant-conseil peut s'initier parallèlement à l'enseignement.

Tous les docteurs ne se destinent pas à l'enseignement supérieur. Aussi, afin de faciliter le recrutement des docteurs dans le secteur privé, un dispositif a été mis en place en 2006 à destination des entreprises bénéficiant du crédit d'impôt recherche. Ce dispositif prévoit une augmentation de l'assiette du crédit impôt recherche lorsque ces entreprises offrent un contrat à durée indéterminée à un jeune docteur, qui compte les douze premiers mois pour 400 % des charges salariales dans l'assiette contre 175 % pour les autres salariés.

L'article 7 de la loi du 18 avril 2006 prévoit la mise en place d'une commission afin de discuter des conditions de la reconnaissance dans le cadre des conventions de branche ou des accords professionnels du grade de docteur. Le rapport du Conseil supérieur de la recherche et de la technologie demandait la création de cette commission et notait que seul le secteur de la chimie avait reconnu le doctorat dans une convention collective.

Les universités et établissements de recherche financent de jeunes chercheurs après leur thèse pour poursuivre leurs recherches. Ces contrats dits de « post-doctorat » sont établis le plus souvent sur le fondement de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 et sont donc conclus pour

⁵⁵ *L'état des lieux de l'emploi scientifique en France*, Observatoire de l'emploi scientifique, MEN-MESR, 2007

une durée pouvant aller jusqu'à trois ans. Depuis le 27 juillet 2005⁵⁶, la durée des contrats successifs ne peut dépasser six ans. Si, à l'issue de ces six années, ces contrats sont de nouveau reconduits, ils ne peuvent l'être que pour une durée indéterminée par décision expresse.

En matière d'emploi de post-doctorants, les pratiques des pays d'Europe diffèrent grandement. Le Royaume-Uni a embauché un nombre important et croissant de post-doctorants (d'un mois à cinq ans) : sur 140 000 chercheurs et enseignants-chercheurs, 24 000 étaient en contrat à durée déterminée (avec une sur-représentation des femmes). Le Parlement britannique a remis en cause ce niveau massif d'emplois de contrats à durée déterminée⁵⁷.

En Allemagne, les emplois de rang non professoraux sont dans leur immense majorité des emplois à durée déterminée avec ou sans charges d'enseignement selon les cas. Les personnes qui occupent ces emplois sont généralement rattachées hiérarchiquement à un professeur. Afin de remédier à cette situation de dépendance, jugée néfaste pour la créativité scientifique et incitant les jeunes universitaires allemands à chercher des postes à l'étranger, a été créé le statut de *Juniorprofessor*. Il s'agit d'un contrat à durée limitée de deux fois trois ans. Ceux qui l'occupent mènent leur travail de recherche et leurs enseignements en toute indépendance. À l'issue des deux termes, ils peuvent se présenter sur une chaire de professeur sans passer l'habilitation (équivalent de notre HDR). De plus, contrairement aux personnels ayant dû passer l'habilitation, ils peuvent se présenter sur un poste de professeur ouvert par l'université où ils étaient *Juniorprofessor*. La rémunération mensuelle brute s'échelonne de 2 443 € à 4 250 €.

En Italie, la part des contractuels varie fortement d'une université à l'autre (jusqu'à 30 %), les contrats à durée indéterminée vont de quatre ans pour un docteur à huit ans pour un chercheur qui ne serait pas docteur.

Le rapport « Priorité pour la recherche » relativisait le phénomène dit de « fuite des cerveaux » et remarquait qu'un nombre important de post-doctorants souhaitaient pouvoir revenir en France mais que cette perspective ne leur était souvent pas ouverte⁵⁸.

Le rapport de l'Inspection générale de l'éducation nationale et de la recherche sur les carrières scientifiques d'octobre 2004 soulignait l'importance qu'il fallait accorder aux conditions de sortie des contrats à durée déterminée. Il recommandait par ailleurs (recommandation n°8) l'établissement de contrats post-doctoraux d'un à deux ans, renouvelables une fois.

La Commission européenne recommandait également d'améliorer la stabilité des conditions d'emploi pour les chercheurs (établissement d'une durée maximale et affichage des objectifs de ces nominations)⁵⁹.

⁵⁶ Loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la Fonction publique.

⁵⁷ Le rapport de l'IGAENR sur les carrières scientifiques revient en détail sur les avantages et les inconvénients liés à ces pratiques, cf. *Les carrières scientifiques : une approche fondée sur des éléments d'analyse comparative européenne*, Rapport de l'IGAENR, octobre 2004

⁵⁸ Le mémoire de Benoît Jubin et Pascal Lignères, élèves de l'Ecole Nationale Supérieure des Mines de Paris, s'est penché sur le phénomène en relativisant quantitativement ce phénomène, « La nouvelle guerre pour les cerveaux », Mémoire d'élèves de l'ENSMP, 2007

⁵⁹ Recommandation de la commission concernant la charte européenne du chercheur et un code de conduite pour le recrutement de chercheurs, Commission des communautés européennes, mars 2005. Le rapport de Michel Camdessus remis au ministre d'Etat soulignait également que la création de postes non permanents ne devait pas

Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)

Le dispositif des ATER a été mis en œuvre par le décret n°88-654 du 7 mai 1988 modifié par le décret n°89-795 du 30 octobre 1989. Ce dispositif est alternatif ou complémentaire à celui des moniteurs et permet la constitution d'un vivier, dispositif dit de « jouvence universitaire », pour le recrutement des enseignants-chercheurs.

Peuvent être ATER des personnels non titulaires (doctorants en dernière année de thèse ou docteurs depuis moins d'un an s'engageant à passer un concours de l'Enseignement supérieur) et des personnels titulaires (fonctionnaires de catégorie A inscrits en vue de la préparation du doctorat ou d'une habilitation à diriger des recherches ou s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'Enseignement supérieur). Leur contrat est conclu pour une période d'un an renouvelable une fois pour les non titulaires et de trois ans renouvelable pour un an pour les personnels titulaires.

En 2007, 58 % des ATER étaient en dernière année de doctorat et 14 % étaient des enseignants du second degré.

Les campagnes de recrutement d'ATER se déroulent généralement en avril ou mai, mais le calendrier diffère selon les universités.

Leurs rémunérations sont financées soit par les emplois vacants d'enseignants-chercheurs soit par les crédits de l'établissement (depuis 2006). Les ATER ont les mêmes obligations que les enseignants-chercheurs titulaires (192 hTD d'enseignement par an). Il s'agit ainsi à proprement parler d'enseignants-chercheurs contractuels. Deux tiers des ATER sont à temps partiel. 42 % des ATER font partie des disciplines scientifiques, 33 % sont en Lettres et 25 % en Droit.

Au 1^{er} février 2007, un ATER à temps plein était rémunéré 2 100 € brut par mois (partie indiciaire correspondant à l'indice brut 513 et prime d'enseignement supérieur et de recherche) et un ATER à temps partiel (mi-temps) 1 460 € brut par mois⁶⁰.

D'autres personnels contractuels peuvent être recrutés par les universités : enseignants invités (enseignants étrangers reçus pour quelques mois) ou encore lecteurs et maîtres de langue.

Les enseignants invités

Ce dispositif permet aux universités d'inviter des enseignants étrangers pour une courte période. Le décret n°85-733 du 17 juillet 1985 régit leur statut. Les obligations et la rémunération sont identiques à celles des enseignants-chercheurs au *pro rata* de leur durée d'accueil. Leur contrat est conclu pour une durée de un à douze mois. Un arrêté peut être pris couvrant une période de trois ans et permettant à l'enseignant invité d'être accueilli entre trois et six mois chaque année.

se faire au détriment des emplois scientifiques stables et que ces derniers devaient être suffisamment rémunérés pour être attractifs, *Le sursaut, vers une nouvelle croissance pour la France*, Rapport du Groupe de travail présidé par Michel Camdessus, La Documentation Française, Paris, 2004

⁶⁰ *L'état des lieux de l'emploi scientifique en France*, Observatoire de l'emploi scientifique, MEN-MESR, 2007

Ils sont nommés par arrêté du président d'université, sur proposition de la commission de spécialistes et après avis du conseil scientifique.

Ils étaient 4 255 à avoir été invités en 2007 pour une durée moyenne d'un mois et demi⁶¹.

Les lecteurs et maîtres de langue

Les lecteurs et maîtres de langue ont vocation à enseigner une langue étrangère dans un établissement d'enseignement supérieur.

Leur statut est régi par le décret n°87-754 du 14 septembre 1987. Les lecteurs enseignent 300 heures de TP et un maximum de 100 heures de travaux dirigés et 192 hTD pour les maîtres de langue. Ils étaient 1 026 lecteurs et maîtres de langue en 2007.

Ces enseignants doivent pratiquer couramment la langue enseignée et être titulaires, pour les lecteurs, d'une maîtrise ou équivalent et pour les maîtres de langue d'une année de troisième cycle en France ou d'une année d'étude doctorale à l'étranger.

Ils sont recrutés par le chef d'établissement pour une durée d'un an renouvelable ou de un à trois ans renouvelable une fois si le contrat a lieu dans le cadre d'un programme bilatéral d'échange.

Les vacataires enseignants

Le décret n°87-889 du 29 octobre 1987 définit les conditions dans lesquelles les universités peuvent recruter des chargés d'enseignement vacataires et des agents temporaires vacataires.

Les chargés d'enseignement vacataires sont des personnalités choisies en raison de leur compétence. Ils assurent des cours, des travaux dirigés ou des travaux pratiques.

Les agents temporaires vacataires sont des étudiants inscrits en troisième cycle et âgés de moins de vingt-huit ans ou des retraités, pré-retraités et des personnels en congé de fin d'activité ; ils peuvent assurer des travaux dirigés et des travaux pratiques. Leur service ne peut au total excéder annuellement, dans un ou plusieurs établissements, 96 heures de travaux dirigés ou 144 heures de travaux pratiques ou toute autre combinaison équivalente.

⁶¹ *Situation des personnels enseignants non permanents affectés dans l'enseignement supérieur au cours de l'année 2006-2007 (hors disciplines médicales et odontologiques)*, MEN-MESR, SG, DGRH, juin 2007

1.2 • La gestion des carrières

L'attractivité des carrières dans l'Enseignement supérieur constitue un point d'autant plus essentiel que le contexte est marqué par de nombreux départs à la retraite : l'amélioration de la condition universitaire va de pair avec une attention particulière portée sur les déroulements de carrière et les conditions de travail.

Le recrutement des enseignants-chercheurs

Depuis 1960, cinq procédures de recrutements se sont succédé donnant tantôt l'importance ou la priorité au recrutement local ou à la reconnaissance au niveau national⁶². Dans tous les cas, la procédure mariait une logique liée au caractère national du corps des enseignants-chercheurs et une logique liée à l'autonomie des établissements. Ces changements traduisent différents modes de régulation. En France, Christine Musselin parlait d'un « activisme réglementaire inégalé »⁶³ en matière de recrutement et de promotion par rapport à d'autres pays.

Le caractère de fonctionnaires publics a fréquemment été discuté et comparé avec le système notamment nord américain qui dispose de la *tenure*, c'est-à-dire d'une garantie d'emploi à vie proposée tardivement par rapport au système français. Les possibilités de poste à *tenure* sont de moins en moins fréquentes au profit de postes plus précaires. Si l'on peut rapprocher certains types d'emploi, il faut souligner la difficulté à comparer des procédures dans des systèmes institutionnels très différents. En matière de recrutement, les universités américaines sont en compétition pour recruter les meilleurs enseignants-chercheurs et en particulier ceux avec le meilleur dossier de recherche (dans les universités de recherche). En effet, les contrats de recherche constituent une des ressources principales des universités de recherche américaines et ceci assure leur réputation⁶⁴.

La loi du 10 août 2007 remplace les commissions de spécialistes, régies par le décret n°88-146 du 15 février 1988, par des comités de sélection, comités ad hoc (à l'instar des commissions de recrutement dans les universités allemandes ou nord américaines) qui seront formés pour chaque recrutement par le conseil d'administration sur proposition du président. Le système est modifié, hormis pour les recrutements par le biais du concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur, et les commissions de spécialistes élues sont remplacées par des comités de sélection dont les membres, majoritairement de la discipline, sont nommés par le conseil d'administration en formation restreinte, après avis du conseil

⁶² Le rapport de l'IGAENR sur les carrières scientifiques en 2004 préconisait (recommandation n°3) de simplifier les procédures de recrutement des chercheurs, enseignants-chercheurs et des ingénieurs de recherche en établissant une liste de qualification nationale commune aux EPST et aux EPSCP établie selon une logique interrégionale. Les recrutements seraient alors effectués par les établissements à partir de ces listes. Cette procédure irait dans le sens d'une mobilité entre EPST et EPSCP.

⁶³ Christine Musselin, *Le marché des universitaires*, Presses de Sciences Po, 2005

⁶⁴ *Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires culturelles à la suite d'une mission effectuée aux Etats-Unis du 12 au 20 septembre 2006*, par MM Jacques Valade, Ambroise Dupont, Ivan Renar, Yannick Bodin, Pierre Bordier, Mme Colette Mélot, M. David Assouline, sénateurs, n°239, février 2007

scientifique, et sur proposition du président. Tous les membres doivent être d'un rang au moins égal à celui de l'emploi ouvert au concours. La moitié des membres au moins doit être extérieure à l'établissement. La création de comité ad hoc rejoint ce qui se pratique dans de nombreux autres pays, mais il faut signaler que sa composition est le plus souvent confiée au département ou au doyen.

En Allemagne, les commissions ad hoc mises en place pour le recrutement des enseignants-chercheurs comprennent généralement des professeurs (qui ont la majorité absolue), deux représentants des enseignants de rang non professoral, également un représentant étudiant, un représentant de l'administration et un représentant de la parité et de la défense des minorités.

Les candidats doivent toujours être qualifiés par l'instance nationale qui est le Conseil national des universités rassemblant des universitaires élus et nommés (respectivement 2/3 et 1/3)⁶⁵. Enfin, le président peut émettre un avis défavorable à la proposition du conseil d'administration restreint. Ces comités de sélection peuvent être communs à plusieurs établissements.

En outre, la constitution de comités ad hoc pourrait permettre un recrutement au fil de l'eau, ce qui remettrait en cause l'organisation actuelle autour de deux campagnes d'affectation (septembre, la plus importante, et février).

L'information par le biais des fiches de postes détaillées, réalisés par les établissements, s'est améliorée ces dernières années. Ces profils sont maintenant disponibles sur les sites internet des universités.

La procédure de recrutement a toujours fait intervenir une instance nationale, une commission de spécialistes ou comité de sélection au niveau de l'établissement et le conseil d'université ou d'administration. Avec les nombreuses modifications du décret de juin 1984, plusieurs possibilités d'organisation ont été explorées : classement des candidats par la commission locale ou par l'instance nationale, position du conseil d'administration prononcée avant ou après l'instance nationale, etc⁶⁶.

Avec les commissions de spécialistes et les comités de sélection, l'instance nationale qualifie d'abord les candidats qui sont retenus par les commissions de spécialistes ou comités de sélection puis le conseil d'administration entérine ces choix. Avec la loi du 10 août 2007, le président de l'université dispose (comme les directeurs d'IUT auparavant) de la possibilité d'émettre un avis défavorable motivé sur une affectation.

Le « localisme » est un des sujets essentiels lié au recrutement des enseignants-chercheurs⁶⁷. La loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (art. L 952-1-1 du code de l'éducation) a introduit l'obligation pour les universités de mentionner dans leurs contrats quadriennaux un objectif de recrutement de maîtres de conférences n'ayant pas

⁶⁵ Cf. décret n°92-70 du 16 janvier 1992 modifié relatif au conseil national des universités. Le CNU est une instance nationale composée d'enseignants-chercheurs et de personnels assimilés, qui se prononce sur les mesures relatives à la qualification et à la carrière des enseignants-chercheurs.

⁶⁶ Cf. tableau in Christine Musselin, *Le marché des universitaires*, Presses de Sciences Po, 2005.

⁶⁷ Un sondage commandité par la Commission auprès d'institutions d'enseignement supérieur indiquait que, dans 69 % des cas, il n'existait que peu ou pas de compétition entre établissements quant au recrutement des personnels, cf. *The extent and impact of higher education governance reform across Europe*. Final report to the Directorate-General for Education and Culture to the European Commission, Part Four : Governance Reform Survey Results, 2006

obtenu leur grade universitaire dans l'établissement et de professeurs des universités n'ayant pas exercé immédiatement avant leur promotion des fonctions de MCF dans l'établissement.

En 2007, 90 % des postes offerts aux concours ont été pourvus (hors concours dit « 46-3 »), 94 % s'agissant des maîtres de conférences et 81 % pour les professeurs des universités. Un MCF a déposé en moyenne 7,8 dossiers de candidatures contre 2,5 dossiers pour un PR. À l'inverse, un poste de MCF à la 1^{ère} session de 2007 a reçu en moyenne 37 candidatures, cinq pour un poste de PR. 20 % des candidats MCF ont finalement été recrutés contre 42 % pour les PR.

➔ Candidats et candidatures aux postes d'enseignants-chercheurs en 2007

Données issues de l'Étude des candidatures aux postes de maître de conférences et de professeurs des universités au cours de la campagne de recrutement 2007 (1^{ère} session), DGRH, MESR, août 2007

	Recevables	Classés	Nommés
Candidatures MCF	76.778	7.020	1.806
Candidats MCF	9.213	4.284	
Candidatures PR	4.893	1.555	669
Candidats PR	1.800	1.173	

S'agissant des postes déclarés vacants, les demandes de mutation doivent être examinées préalablement. Elles doivent également recevoir l'avis favorable du conseil scientifique restreint de l'établissement d'accueil. La demande de mutation ne peut se faire qu'à la demande de l'enseignant-chercheur. En 2007, 31 % des candidats à la mutation l'ont obtenue (46 % pour les professeurs des universités et 24 % pour les maîtres de conférences). La majorité des candidats n'a déposé qu'un seul dossier.

Le recrutement des maîtres de conférences

Le corps des maîtres de conférences a été créé en 1984 par intégration notamment des maîtres-assistants de l'enseignement supérieur.

Le recrutement d'un maître de conférences passe par l'obtention d'une qualification délivrée par le Conseil national des universités et valable quatre ans. En 2007, sur 18 357 dossiers présentés, 11 005 ont été qualifiés (60 %) dont 81 % concernant des maîtres de conférences et 19 % des professeurs.

Parmi les maîtres de conférences, plus de 50 % des nommés ont obtenu leur qualification l'année même de leur thèse, près de 80 % dans les deux dernières années et 95 % dans les trois dernières années⁶⁸.

⁶⁸ Bilan de la campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités, première session 2007, MEN-MESR, SG, DGRH, 2007

Une fois la qualification obtenue, les candidats se présentent alors par concours ouverts par établissement et remettent un dossier portant sur l'enseignement et la recherche. Le chapitre I du titre II du décret de 1984 prévoit les conditions et la procédure de recrutement.

➔ Taux de pression par secteur disciplinaire pour les maîtres de conférences

Données issues de l'*Etude de la promotion 2007 des qualifiés aux fonctions de professeur des universités et de maître de conférences*, MESR, SG, DGRH, avril 2007

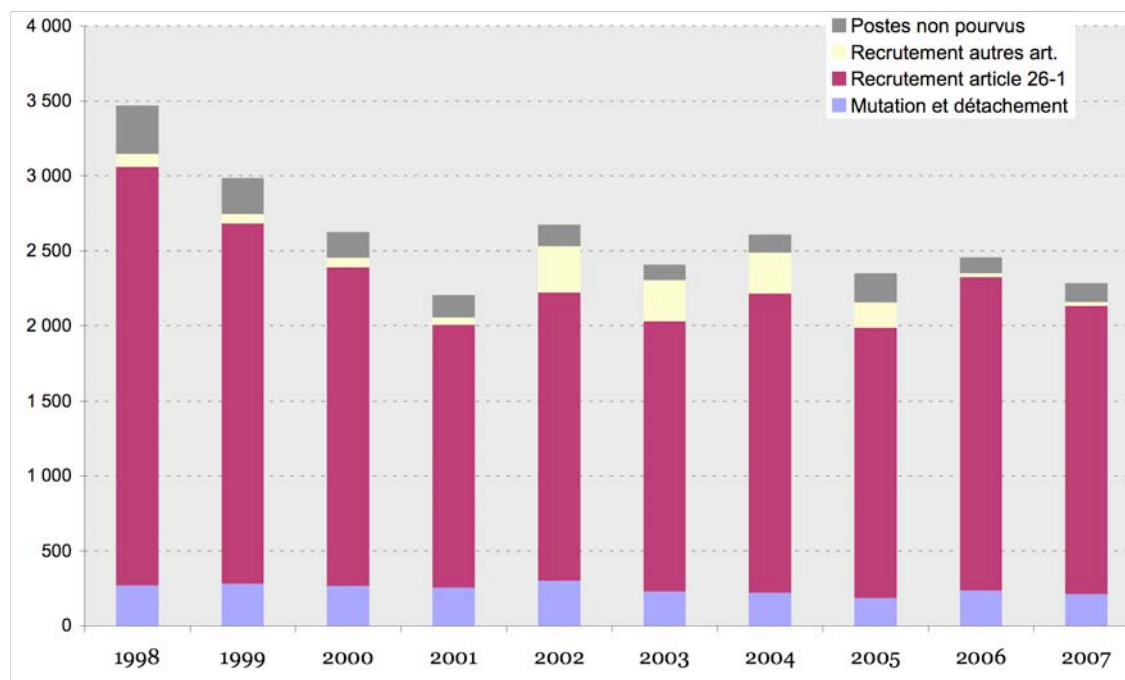
	Droit	Lettres	Sciences	Pharmacie
Nombre de MCF qualifiés de 2007 sur le nombre de postes ouverts	1,33	2,81	3,46	2,7

Il existe quatre types de concours : le premier est ouvert aux titulaires d'un doctorat (ce concours doit concerner au moins deux tiers des postes, il concernait en fait 99 % des postes ouverts au concours en 2007), le second aux enseignants du second degré (concerne en 2007 1 % des postes ouverts au concours), le troisième aux enseignants associés ou aux professionnels (deux postes en 2007), le quatrième aux enseignants de l'ENSAM (un poste en 2007).

➔ Bilan des campagnes de recrutement des maîtres de conférences

Données issues du *Bilan de la campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités, première et seconde sessions 2007*, MEN-MESR, SG, DGRH, mars 2008

NB : l'article 26 du décret du 6 juin 1984 prévoit les différentes modalités de recrutement des MCF. Le premier alinéa est relatif aux MCF qualifiés, le deuxième concerne les enseignants titulaires du second degré exerçant dans le supérieur, etc.



Avant la mise en place des nouvelles dispositions prévues par la loi du 10 août 2007, les candidatures étaient examinées par une commission de spécialistes sur dossier puis sur audition, très courte, pour une partie d'entre eux et sans évaluation de l'enseignement. Cette commission classe au maximum cinq candidats par poste offert. Cette procédure est souvent

comparée avec celle d'autres pays et en particulier aux Etats-Unis où l'audition prend la forme d'au moins une journée de visite, de séminaire et de discussions.

La liste établie par la commission de spécialistes est ensuite proposée à la délibération du conseil d'administration restreint aux enseignants-chercheurs qui retient tout ou partie de la liste dans l'ordre du classement de la commission. Lorsque l'emploi fait partie d'un institut ou école, une commission mixte comprenant des enseignants-chercheurs du conseil de l'institut est mise en place et l'avis du directeur est requis. Dans tous les cas, le ministre détient in fine le pouvoir de nomination.

La mise en place des comités de sélection par la loi du 10 août 2007 et le décret n°2008-333 du 10 avril 2008 modifie cette procédure sur plusieurs points. En particulier, un comité de sélection est créé pour chaque recrutement, dont les membres sont nommés par le conseil d'administration restreint sur proposition du président (et non un comité composé de membres élus), le conseil scientifique donne son avis sur les candidatures, un « droit de véto » est accordé au président (à l'instar de celui qui existait déjà pour les directeurs d'instituts) et une possibilité de recrutement au fil de l'eau est ouverte.

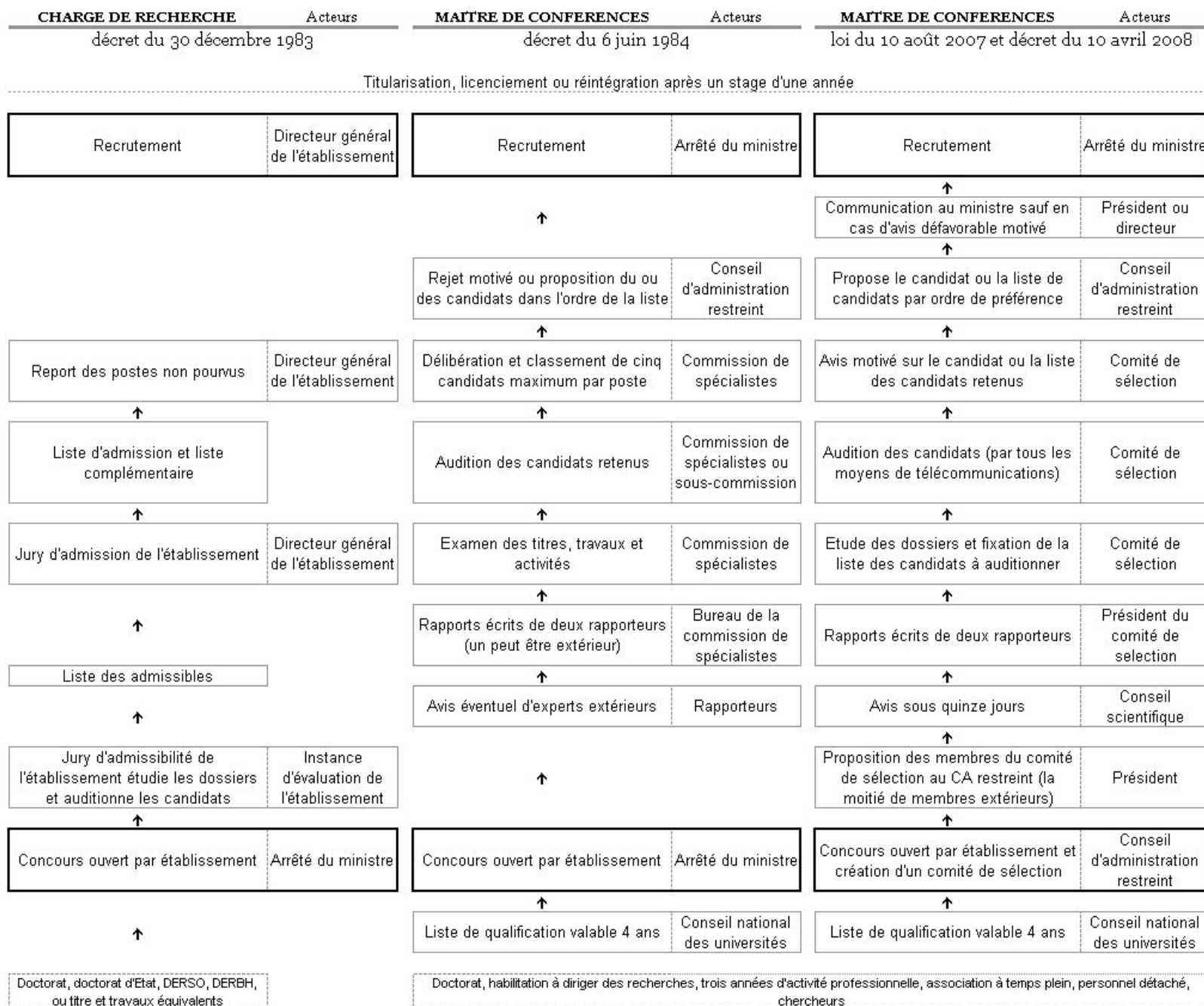
La circulaire du 23 avril 2008 précise certains points. Ainsi, le président peut proposer les membres du comité de sélection parmi un ensemble d'enseignants-chercheurs ou assimilés élus selon des modalités prévues par les instances de l'établissement. Ceci permet en pratique de faire la transition avec les commissions de spécialistes.

Les lauréats de la première session de recrutement en 2007 peuvent être regroupés en plusieurs catégories : les post-doctorants pour 30 %, les ATER non fonctionnaires pour 22 %, les professeurs agrégés à hauteur de 10 % et des origines diverses pour 38 %⁶⁹. Ces taux varient selon les disciplines. La proportion des post-doctorants et plus généralement des personnels ayant exercé une activité de recherche n'a cessé de croître depuis 2000 où ils ne constituaient que 16 % des lauréats. Les anciens post-doctorants fournissent également un pourcentage de plus en plus grand des lauréats du concours.

Les MCF de nationalité étrangère représentent 10 % des recrutements. 45 nationalités sont représentées : 49 % sont des ressortissants de l'Union européenne, 30 % viennent d'Afrique et 2 % des Etats-Unis.

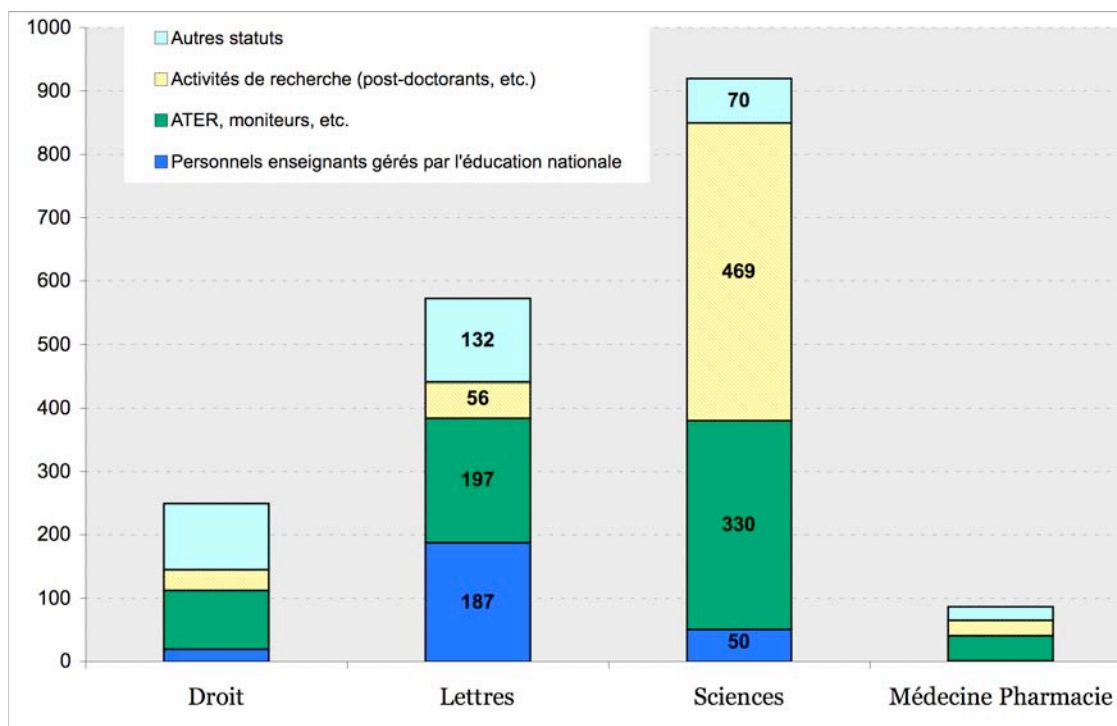
⁶⁹ *Origine des enseignants-chercheurs recrutés lors de la campagne 2007 (1^{ère} session)*, MEN-MESR, SG, DGRH, novembre 2007

➔ Comparaison des procédures de recrutement d'un chargé de recherche (décret du 30 décembre 1983) et d'un maître de conférences (décret du 6 juin 1984) avant et après la loi du 10 août 2007



➔ Origine des maîtres de conférences par activité et discipline

Données issues de *Origine des enseignants-chercheurs recrutés lors de la campagne 2007 (1^{ère} session)*, MEN-MESR, DGRH, nov. 2007



96,5 % des recrutés comme MCF ont bénéficié d'un financement (46 % étaient allocataires ou moniteurs) ou bien étaient déjà agents publics pendant la préparation de leur thèse.

Si l'on envisage la mobilité en fonction du lieu d'obtention du doctorat, 72 % des nouveaux MCF ont été mobiles (et en particulier 76 % pour les personnels de l'éducation nationale). Il faut pondérer cette analyse en remarquant qu'un nombre restreint d'établissements forme l'essentiel des docteurs (en fonction des disciplines, une quinzaine d'établissements forment de 40 à 60 % des MCF recrutés).

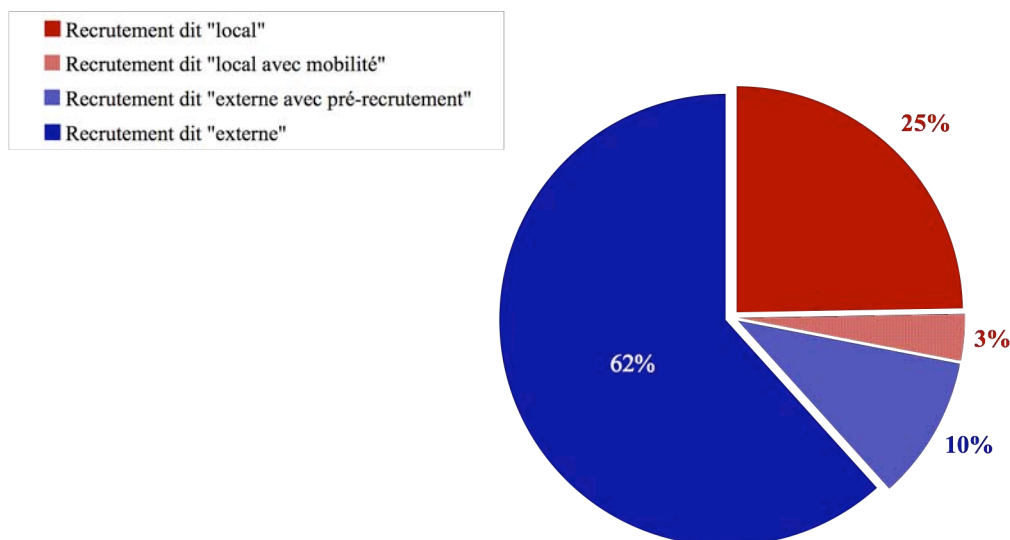
En termes de mobilité et de localisme, les données recouvrent des situations très différentes. En effet, il existe une opposition assez nette entre des établissements qui effectuent l'essentiel de leurs recrutements parmi des candidats locaux (ayant soutenu leur thèse ou ayant été ATER dans l'établissement) et des établissements qui effectuent la grande majorité de leur recrutements parmi des candidats totalement extérieurs à l'établissement (ayant réalisé tout leur cursus dans d'autres établissements)⁷⁰.

⁷⁰ Olivier Gedechot et Alexandra Louvet se sont penchés sur la mesure du localisme à partir du nombre de docteurs qui devenaient eux-mêmes directeurs de thèse dans la même université (46 % au total) et en comparant les taux de succès au concours de l'établissement entre des candidats locaux et des candidats extérieurs et selon les disciplines. Un candidat local en sciences humaines aurait ainsi 14 fois plus de chance d'être recruté qu'un candidat extérieur (et ce taux n'est pas moins fort pour les disciplines avec concours d'agrégation), ce taux étant de 20 pour les sciences. Toutefois ces données doivent être prises avec précaution car la mesure du « localisme » est difficile et problématique. L'article préconise la publication des listes de candidatures soumises, auditionnées, classées et retenues. Cf. Olivier Gedechot et Alexandre Louvet, *Le localisme dans le monde académique : un essai d'évaluation*, laviedesidees.fr, avril 2008.

➔ Relation entre le cursus universitaire et l'établissement de recrutement

Origine des enseignants-chercheurs recrutés lors de la campagne 2007 (1^{ère} session), MEN-MESR, SG, DGRH, novembre 2007.

« local » : maître de conférences ayant réalisé tout leur cursus dans l'établissement - « local avec mobilité » : ayant obtenu leur doctorat dans l'établissement puis allocataire ou ATER dans un autre établissement - « externe avec pré-recrutement » : cursus antérieur dans un autre établissement et ATER dans l'établissement - « externe » : ayant réalisé tout leur cursus dans un autre établissement.



En termes géographiques, seuls 10 % des docteurs ayant soutenu leur thèse hors d'Ile-de-France la rejoignent alors que 53 % des docteurs ayant soutenu leur thèse en Ile-de-France en partent au moment de leur recrutement (70 % en Lettres).

L'âge du recrutement comme MCF s'élève à 32 ans et 8 mois et est stable depuis plusieurs années. En revanche, l'âge moyen de soutenance de thèse baisse et corrélativement la durée de la période de pré-recrutement s'allonge (fréquence plus importante du post-doctorat, 39 % des MCF ont effectué un post-doctorat) : en moyenne l'obtention de la thèse remonte à deux ans et demi. 46 % des MCF ayant effectué un post-doctorat l'ont entrepris à l'étranger (dont 60 % en Europe et 30 % en Amérique du nord).

Par ailleurs, la France se caractérise aussi par une précocité de l'accès à un emploi permanent, ce qui constitue un facteur d'attractivité pour les post-doctorants étrangers. L'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche relevait dans son rapport sur les carrières scientifiques en 2004 ce paradoxe français : une carrière longue, un âge moyen des enseignants-chercheurs élevé mais un début de carrière dans le secteur public plus précoce que dans d'autres pays⁷¹.

L'âge moyen varie fortement en fonction du type d'activité qu'exerçait le lauréat (les extrêmes étant les professeurs des écoles et les moniteurs). Le parcours de recrutement est relativement long, mais offre, par rapport à d'autres pays, les garanties de la Fonction publique.

⁷¹ *Les carrières scientifiques : une approche fondée sur des éléments d'analyse comparative européenne*, Rapport de l'IGAENR, octobre 2004, p.21

➔ **Âge des MCF recrutés en fonction de leur activité antérieure**

Cf. *Origine des enseignants-chercheurs recrutés lors de la campagne 2007 (1^{ère} session)*, MEN-MESR, SG, DGRH, novembre 2007

Activité professionnelle principale au cours de l'année 2006-2007	Age moyen	Effectif
Personnels enseignants gérés par l'Education Nationale	39 ans et 3 mois	257
Personnels relevant d'un autre statut de la Fonction publique	34 ans et 8 mois	120
Autres activités	34 ans et 2 mois	207
Activité de recherche	30 ans et 11 mois	583
ATER, Moniteurs, Lecteurs et autres	30 ans et 10 mois	659

La place des femmes est inégale en fonction des disciplines. Elles représentent 40 % des recrutés mais seulement 29% en Sciences (moins qu'en 2006) et 52 % en Lettres.

À l'issue d'un stage d'un an⁷², les maîtres de conférences sont soit titularisés ou maintenus en qualité de stagiaire pour un an, réintégrés dans leurs corps d'origine ou licenciés. Le président transmet l'avis du conseil scientifique et la décision est prononcée par arrêté du ministre. En Italie, les universitaires sont titularisés après une période de trois ans et sur rapport d'activité. Les refus de titularisation (et les démissions) sont extrêmement rares et constituent tout au plus quelques cas par an.

➔ **Répartition sexuée des nouveaux maîtres de conférences**

Cf. *Origine des enseignants-chercheurs recrutés lors de la campagne 2007 (1^{ère} session)*, MEN-MESR, SG, DGRH, novembre 2007

	Pharmacie	Lettres	Droit	Sciences
Hommes	47 %	48 %	51 %	71 %
Femmes	53 %	52 %	49 %	29 %

Le recrutement des professeurs des universités

Hormis dans les disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion, les candidats au professorat doivent également être inscrits sur une liste de qualification établie par le CNU. L'inscription sur la liste de qualification est conditionnée soit à l'obtention de l'habilitation à diriger des recherches (HDR), soit à la justification de cinq années d'activité professionnelle, soit à l'association à temps plein, soit au détachement comme maître de conférences soit à l'appartenance à un corps de chercheurs.

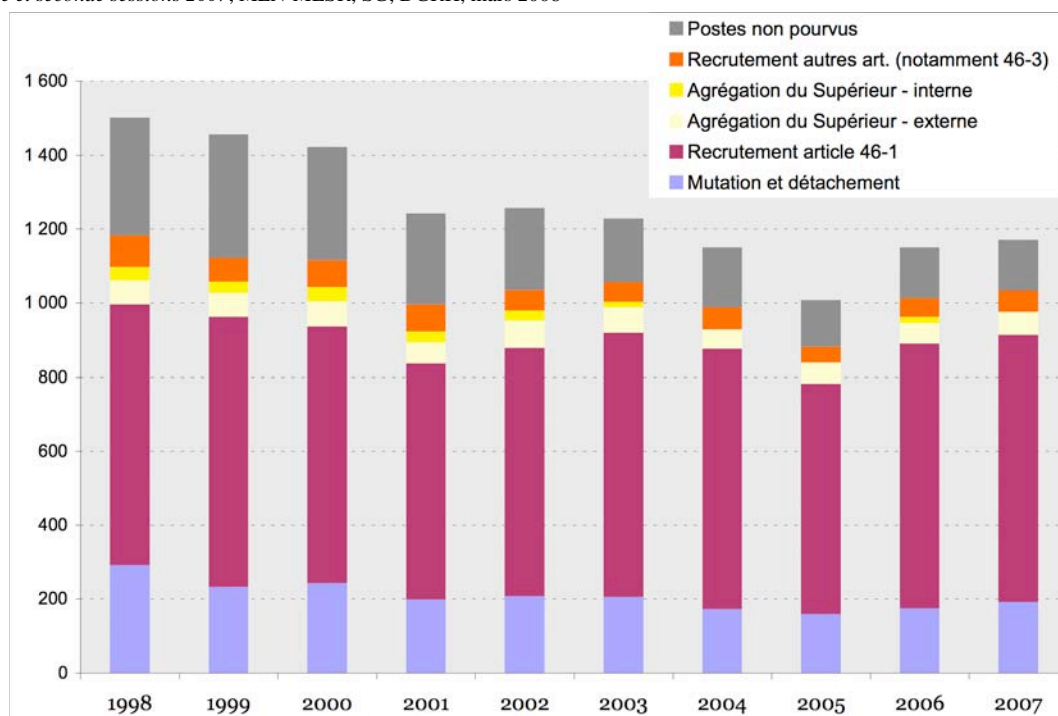
De la même façon que pour les maîtres de conférences, les concours sont ouverts par établissement :

⁷² Le livre blanc de Jean-Ludovic Silicani propose de renforcer le rôle de la période de stage, *Livre blanc sur l'avenir de la Fonction publique*, Conférence nationale sur les valeurs, les missions et les métiers du service public et de la Fonction publique, Jean-Ludovic Silicani, avril 2008.

- le premier est ouvert aux candidats titulaires d'une habilitation à diriger des recherches (93 % des postes offerts en 2007)
- le deuxième aux MCF titulaires d'une HDR ayant exercé 5 ans ou ayant été chargés d'une mission de coopération culturelle.
- Le troisième est réservé aux MCF titulaires d'une HDR et ayant effectué dix années de services dans un établissement d'enseignement supérieur. Pour ce concours (disposition de l'article 46-3 du décret du 6 juin 1984), la procédure de qualification ne s'applique pas et le CNU formule un avis a posteriori sur les candidats retenus par l'établissement, c'est alors le candidat le mieux classé et qui obtient un avis favorable du CNU qui est nommé.
- Quant au quatrième concours, il est ouvert aux candidats ayant six ans d'expérience professionnelle, aux enseignants associés à temps plein, aux maîtres de conférences de l'Institut universitaire de France et aux directeurs de recherche qui ont effectué une mobilité vers l'enseignement supérieur.

➔ Bilan des campagnes de recrutement des professeurs des universités

Données issues du *Bilan de la campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités, première et seconde sessions 2007*, MEN-MESR, SG, DGRH, mars 2008



Le reste de la procédure concernant les professeurs des universités est similaire à celle des maîtres de conférences (comité de sélection, audition et classement par le conseil d'administration restreint). À la différence des MCF, les PR sont nommés par décret du Président de la République (article 2 de l'ordonnance n°58-1136 du 28 novembre 1958 portant loi organique concernant les nominations aux emplois civils et militaires de l'Etat).

Parmi les professeurs des universités, beaucoup qui ont obtenu la qualification ne se présentent pas au concours (48 % contre 31 % chez les maîtres de conférences). Mais l'étude

de la qualification en 2007 montre qu'il n'existe a priori pas de problème de vivier sauf chez les professeurs de certaines disciplines⁷³.

De manière générale, les lauréats du concours de la première session en 2007 sont à 89 % des enseignants titulaires ou associés, proportion en augmentation constante depuis 1998⁷⁴. 86 % des professeurs recrutés étaient maîtres de conférences, 7 % étaient chercheurs en France ou à l'étranger. Ces proportions varient en fonction de la discipline. Ils sont 92 % à avoir été MCF en Lettres et 86 % en Sciences. En effet, plus des 4/5^{ème} des lauréats ayant exercé une activité de recherche en dehors de l'Enseignement supérieur sont issus de Sciences. Ils représentent au total 6,8 % des lauréats.

Sur l'ensemble des recrutements, 15 % étaient de nationalité étrangère (dont 63 % étaient antérieurement maîtres de conférences).

Dans les disciplines juridique, politique, économique et de gestion, il existe deux concours nationaux d'agrégation, le premier est ouvert aux titulaires d'un doctorat ou d'une HDR et le second aux maîtres de conférences et maîtres-assistants âgés d'au moins quarante ans et comptant au moins dix années de service. Contrairement aux concours prévus dans les autres disciplines, les candidats présentent pour le premier concours au moins trois leçons et leur affectation est fonction de leur rang de classement au niveau national⁷⁵. En 2007, sur 377 candidats enregistrés, 102 ont été admissibles avec un âge moyen compris entre 35 ans et 7 mois pour les hommes et 36 ans et 6 mois pour les femmes. 70 % des lauréats étaient MCF de classe normale et 18 % n'étaient titulaires d'aucun corps de l'Enseignement supérieur.

Le rapport de la Cour des comptes sur la Fonction publique de l'Etat de 2001 soulignait le coût très élevé de ce type de concours : près d'1 M€ pour 650 candidats en 1997 et 1998. Des travaux récents ont mis de surcroît en évidence que ces jurys nationaux ne sont pas à l'abri d'effet de réseaux⁷⁶.

En 2007, 57 % des lauréats des disciplines sans agrégation exerçaient dans le même établissement, 31 % ont changé d'établissement pour être promus et 12 % sont des nouveaux recrutés dans l'Enseignement supérieur. Parmi les professeurs qui étaient maîtres de conférences, 64 % étaient des candidats locaux (66 % dans les disciplines scientifiques et 60 % dans les disciplines littéraires).

⁷³ *Etude de la promotion 2007 des qualifiés aux fonctions de professeur des universités et de maître de conférences*, MESR, SG, DGRH, avril 2007

⁷⁴ *Origine des enseignants-chercheurs recrutés lors de la campagne 2007 (1^{ère} session)*, MEN-MESR, SG, DGRH, novembre 2007

⁷⁵ Le rapport du Pr Didier Truchet remis au directeur de l'Enseignement supérieur sur l'enseignement du droit recommandait l'organisation de jurys interrégionaux composés paritairement de membres des commissions de spécialistes complétés de personnalités extérieures et la nomination des lauréats dans l'ordre du classement (recommandation n°302). Le rapport préconisait également le remplacement de l'agrégation interne et de la « voie longue » par un seul concours comportant une sélection sur travaux et une audition à destination des maîtres de conférences ayant dix ans d'ancienneté ou cinq ans s'ils ont été plusieurs fois admissibles ou sous-admissibles au concours d'agrégation (recommandation n°308). Les lauréats des concours devraient par ailleurs s'engager à rester cinq ans en poste (recommandation n°307), *76 recommandations pour l'enseignement du droit*, Groupe de travail sur l'enseignement juridique, Rapport du Pr Didier Truchet, janvier 2007

⁷⁶ L'article de Combes, Linnemer et Visser qui s'intéresse aux recrutements des professeurs en science économique par le biais du concours de l'agrégation a mis en évidence l'importance du « réseau » du candidat à côté du profil purement scientifique, Combes et al., *Publish or peer-rich ? The role of skills and networks in hiring economics professors*, Labour Economics, 2007

Toutefois, ces données sont extrêmement variables en fonction des établissements. Certains (Université du Littoral, de Toulouse 1, etc.) ont pu procéder exclusivement à des recrutements locaux là où d'autres établissements ont recruté au moins les deux tiers de leurs nouveaux professeurs parmi des personnels extérieurs (Université d'Evry, de Lyon 2, de Paris 7, etc.). En comparaison, les recrutements de professeurs en Allemagne s'accompagnent nécessairement d'une mobilité⁷⁷.

➔ Taux de pression par secteur disciplinaire pour les professeurs des universités

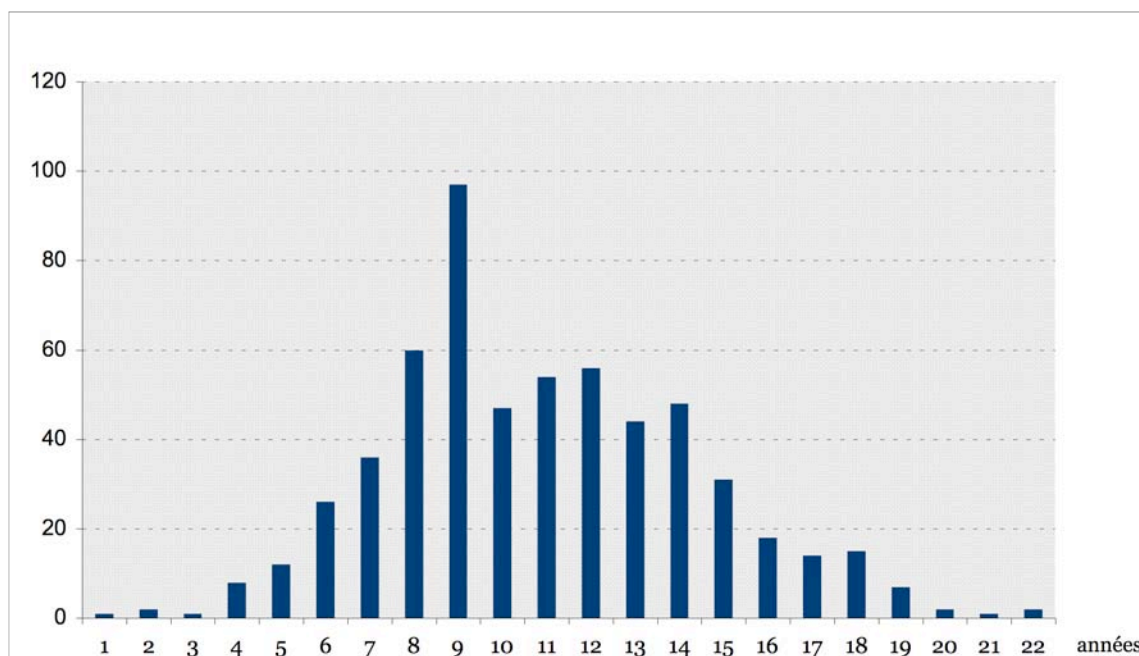
Données issues de l'*Etude de la promotion 2007 des qualifiés aux fonctions de professeur des universités et de maître de conférences*, MESR, SG, DGRH, avril 2007

	Droit	Lettres	Sciences	Pharmacie
Nombre de PR qualifiés de 2007 sur le nombre de postes ouverts	0,33	0,91	1,41	0,39

L'âge moyen de recrutement des professeurs des universités s'élève à 43 ans et 4 mois en 2007 avec un léger vieillissement en Sciences et rajeunissement en Lettres. Parmi les 85 % des recrutés qui étaient MCF, leur ancienneté dans ce corps était de dix ans et dix mois en moyenne (sans différence significative en fonction des disciplines), les trois quarts ayant une ancienneté comprise entre 7 et 14 ans.

➔ Ancienneté des MCF recrutés comme PR en 2007

Bilan de la campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités, première session 2007, MEN-MESR, SG, DGRH, 2007



⁷⁷ Le rapport des Inspections générales des finances et de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche sur la valorisation de la recherche préconisait d'imposer une proportion de recrutements extérieurs (y compris venant de l'industrie) pour les recrutements de professeurs et de directeurs de recherche, variable suivant les disciplines (proposition n°3), *Rapport sur la valorisation de la recherche*, IGF et IGAENR, janvier 2007.

Les femmes représentent 26 % des recrutements de professeurs des universités avec de grandes disparités selon les disciplines. Globalement, aussi bien en Sciences qu'en Lettres, le taux de féminisation des nouveaux professeurs des universités a varié avec une amplitude maximale de 2 % sur trois ans.

➔ Répartition sexuée des nouveaux professeurs des universités

Cf. *Origine des enseignants-chercheurs recrutés lors de la campagne 2007 (1^{ère} session)*, MEN-MESR, SG, DGRH, novembre 2007

	Pharmacie	Lettres	Droit	Sciences
Hommes	52 %	63 %	NS	81 %
Femmes	48 %	37 %	NS	19 %

Le reclassement des enseignants-chercheurs

Les règles de reclassement dans le corps des enseignants-chercheurs sont prévues par le décret n°85-465 du 26 avril 1985 modifié.

Les agents sont a priori reclassés au 1^{er} échelon du corps, mais des services antérieurs peuvent être pris en compte dans le calcul de l'ancienneté en fonction de l'origine du candidat.

Rappelons certains cas particuliers. S'agissant des agents non titulaires à la date de reclassement, les services antérieurs sont repris selon des modalités différentes en fonction de la catégorie dans laquelle a été accompli le contrat. Par exemple, pour un contractuel du niveau de la catégorie A, les services sont repris pour la moitié de la durée jusqu'à douze ans et pour trois quart de la durée au-delà. Toutefois, des conditions restrictives s'appliquent. En particulier, les services pris en compte doivent avoir été accomplis de façon continue (article 4 du décret du 26 avril 1985) et aucun service ne peut être compté si la nomination comme enseignant-chercheur entraîne pour l'agent une augmentation de traitement. Une partie des services d'enseignement éventuels antérieurs peut être pris en compte.

Les services des ATER sont repris en totalité et les services d'allocataires sont retenus dans la limite de deux ans, sans cumul possible entre les deux au-delà de deux ans.

Concernant les enseignants associés et enseignants des établissements d'enseignement supérieur étrangers, les services sont retenus en fonction de leur durée et après avis du CNU qui a un pouvoir d'appréciation. Notons que la prise en compte des services antérieurs peut aboutir, sur proposition du CNU, à un classement dans un échelon ou une classe pour lesquels il existe des conditions particulières de sélection.

Les services des chercheurs titulaires ou des chercheurs contractuels des établissements publics administratifs de recherche (EPAR) et des EPST sont pris en compte à hauteur des deux tiers de la durée effective lorsque ces services sont d'un niveau équivalent aux services exercés par les membres du corps d'accueil. Toutefois, le CNU peut proposer la reprise totale de la durée mais sans pouvoir accéder à un échelon ou une classe pour lesquels il existe des

conditions particulières de sélection. Les services peuvent avoir été exercés de façon discontinue.

Enfin, les personnels issus d'organismes privés se voient reprendre leur service à hauteur d'1/3 de leur durée effective jusqu'à 12 ans et à hauteur d'1/2 au-delà. Les services, qui peuvent avoir été accomplis de façon discontinue, doivent être équivalents au niveau des services du corps d'accueil.

Le rapport du Conseil supérieur de la recherche et de la technologie de septembre 2007 recommandait (recommandation n°VII) que le grade de docteur soit reconnu dans les carrières de la Fonction publique, y compris pour les enseignants du second degré, ceci devant se traduire par la prise en compte de trois ans d'ancienneté au moins dans le corps auquel le fonctionnaire appartient. Le Conseil recommandait également qu'un accès spécifique aux grands corps de l'Etat soit aménagé.

L'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche dans son rapport sur les carrières scientifiques en 2004 recommandait (recommandation n°16) de réviser et d'harmoniser les modalités de reclassement dans les corps de chercheurs et d'enseignants-chercheurs des services accomplis par les scientifiques, n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, dans des organismes publics et privés. Notons également qu'aucune reprise d'ancienneté n'est possible pour les cadres du secteur privé intégrés dans le corps des professeurs agrégés.

Les conditions actuelles de reprise d'ancienneté ne permettent pas de rendre attractifs les corps des enseignants-chercheurs. D'une part, ils ne sont pas en cohérence avec l'allongement de la durée des post-doctorats constatés. D'autre part, ils pénalisent des scientifiques qui décideraient d'effectuer des allers-retours entre le secteur public et le secteur privé permettant ainsi d'enrichir la recherche de pratiques extérieures.

L'évaluation et la promotion des enseignants-chercheurs

L'évaluation des enseignants-chercheurs

La loi de programme pour la recherche n°2006-450 du 18 avril 2006 a créé l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES) dont le fonctionnement est régi par le décret 2006-1334 du 3 novembre 2006. Cette agence a modifié le paysage de l'évaluation en France. Cette agence a pour mission d'évaluer les établissements et organismes de recherche (y compris l'Agence Nationale de la Recherche - ANR), les activités de recherche conduite par les unités de recherche, les formations et diplômes des établissements d'enseignement supérieur.

En matière de personnels, elle a pour mission de valider les procédures d'évaluation des personnels des établissements et organismes d'enseignement supérieur et de recherche.

L'évaluation des personnels enseignants-chercheurs est réalisée uniquement par le CNU au moment des avancements de grade ou des promotions de corps, essentiellement sur le fondement de critères liés à la recherche, qui sont à l'heure actuelle plus faciles à

appréhender. Contrairement aux corps des EPST, chargés de recherche et directeurs de recherche, il n'existe pas d'évaluation régulière (tous les deux ans dans les EPST en lien avec le comité national de la recherche scientifique ou tous les quatre ans dans certains EPST).

Hormis au moment des passages de grade ou de corps et pour l'attribution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche, l'évaluation de la recherche est absente concernant les corps d'enseignants-chercheurs. Elle est quasiment inexistante s'agissant de l'enseignement.

Le décret de juin 1984 dans sa version initiale prévoyait dans son article 8 l'établissement d'un rapport d'activité par chaque enseignant-chercheur portant sur tous les aspects de sa mission. Ces rapports pouvaient être exploités, conservés par l'établissement et transmis à la commission de spécialistes.

Aujourd'hui, seule l'attribution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) sanctionne une reconnaissance en termes de recherche sans qu'elle soit pour autant une évaluation de l'activité. Il faut noter que, de manière générale, la prise en compte de l'interdisciplinarité reste difficile à prendre en compte.

Si l'évaluation n'est donc pas continue, elle est également comme nous l'avons indiqué partielle car elle ne prend en compte ni l'enseignement ni les activités liées à l'administration⁷⁸.

77 % des enseignants ayant répondu à l'enquête accompagnant le rapport Fréville estimaient qu'il fallait davantage prendre en compte l'enseignement dans l'évaluation (53 % concernant les charges administratives). Ils étaient 81 % à être favorables à ce qu'un questionnaire soit rempli par les étudiants. Le rapport « Priorité à la recherche » mettait par ailleurs en garde contre la lourdeur de certaines procédures et l'opacité liée à certaines procédures d'évaluation.

En matière d'enseignement, un sondage commandité par la Commission européenne auprès d'institutions d'enseignement supérieur européennes indiquait que dans 80 % des cas un système d'évaluation de l'enseignement avait été mis en place. Mais dans 61 % des cas aucun système associé de reconnaissance de l'excellence de l'enseignement n'avait été mis en place. En matière de recherche, 53 % des institutions sondées avaient mis en place un système d'évaluation de la recherche et 47 % avaient mis en place des procédures pour reconnaître l'excellence en matière de recherche.

En France, quatre textes encadrent l'évaluation des enseignements. L'arrêté du 26 mai 1992 relatif au diplôme d'études universitaires générales, licence et maîtrise prévoit la mise en place d'une procédure d'évaluation des enseignements faisant notamment appel à l'appréciation des étudiants. Le Conseil d'Etat, dans un arrêté du 13 mars 1996, a rejeté une demande d'annulation estimant que cette évaluation, sans conséquence sur la carrière des enseignants, ne portait pas elle-même atteinte au principe d'indépendance des professeurs de l'enseignement supérieur.

⁷⁸ Le rapport de Didier Truchet remis au directeur de l'Enseignement supérieur sur l'enseignement du droit préconisait d'évaluer la recherche en droit sur le fondement de quatre grands critères : la qualité scientifique, le rayonnement scientifique, la valorisation et la formation, *76 recommandations pour l'enseignement du droit*, Groupe de travail sur l'enseignement juridique, Rapport du Pr. Didier Truchet, janvier 2007

L'arrêté du 9 avril 1997 prévoyait également le recueil de l'appréciation des étudiants sur les enseignements à destination de l'enseignant et de l'appréciation des étudiants sur les formations remise à une commission constituée à cet effet.

L'arrêté du 23 avril 2002 (dans l'optique de nourrir les échanges dans le cadre de la démarche contractuelle avec le ministère) et la circulaire du 14 novembre 2002 sur la mise en œuvre du schéma LMD réaffirmaient l'obligation d'évaluer les formations et les enseignements.

Les pratiques en matière d'évaluation des enseignements sont très variables et ces dispositifs ont été mis en œuvre de manière très contrastée⁷⁹.

L'avis du Haut Conseil de l'Evaluation de l'Ecole sur l'évaluation de l'enseignement à l'université est encore largement d'actualité. L'évaluation de l'enseignement est peu développée et elle est du ressort de tentatives isolées quand elle existe⁸⁰. Elle s'apparente également souvent à une évaluation des formations plutôt que des enseignements.

Rappelons que le Haut Conseil de l'Evaluation de l'Ecole soulignait l'importance d'un effort effectif de formation à l'enseignement des jeunes enseignants-chercheurs ainsi que la nécessité de réfléchir aux façons de prendre en compte l'évaluation de l'enseignement sur la carrière, notamment via les contingents de promotion dont disposent les établissements⁸¹.

Les promotions des enseignants-chercheurs

Le principe de la Fonction publique de carrière se traduit par des possibilités d'avancement de grade ou des promotions par changement de corps.

En 2003, la Commission européenne déplorait les conditions matérielles offertes par les universités européennes et en particulier le caractère restreint des perspectives de carrières. Le rapport Fréville notait également que l'attractivité des corps d'enseignants-chercheurs passait par un repyramidage de ces corps. En particulier, le passage à la première classe des professeurs constitue un vrai barrage dans la carrière alors qu'il justifie l'attractivité du corps.

Les avancements de grade sont possibles selon trois voies prévues par le décret du 6 juin 1984. Une partie du contingent des promotions est décidée par le CNU et au moins autant par les conseils d'administration des établissements⁸². S'agissant des avancements de classe attribués aux établissements, ils sont proposés par le conseil d'administration restreint pour les

⁷⁹ La Cour des comptes soulignait que ces évaluations étaient rares et peut-être même que leur pratique était en recul. La Cour notait également qu'il s'agissait souvent de pratiques individuelles parfois peu connues à l'intérieur même de l'établissement, *La gestion du système éducatif*, Rapport au Président de la République, Cour des comptes, avril 2003.

⁸⁰ Le compte-rendu du colloque du Comité national d'évaluation « De Berlin à Bergen, nouveaux enjeux de l'évaluation » tenu à Dijon les 10 et 11 juin 2004 donne des éléments de comparaison internationale.

⁸¹ *L'évaluation de l'enseignement dans les universités françaises*, Rapport établi à la demande du Haut Conseil de l'Evaluation de l'Ecole, Jacques Dejean, février 2002 et *Avis du Haut Conseil de l'Evaluation de l'Ecole sur l'évaluation des enseignements à l'université*, n°5, mars 2002

⁸² Le rapport de Didier Truchet remis au directeur de l'Enseignement supérieur sur l'enseignement du droit préconisait de confier au CNU la totalité des promotions au choix, de créer un contingent de promotions pour responsabilités locales, d'augmenter les possibilités d'avancement et de raccourcir les délais de promotions et de rétablir la première classe des maîtres de conférences (recommandation n°320), *76 recommandations pour l'enseignement du droit*, Groupe de travail sur l'enseignement juridique, Rapport du Pr Didier Truchet, janvier 2007

maîtres de conférences et par le conseil scientifique restreint pour les professeurs des universités.

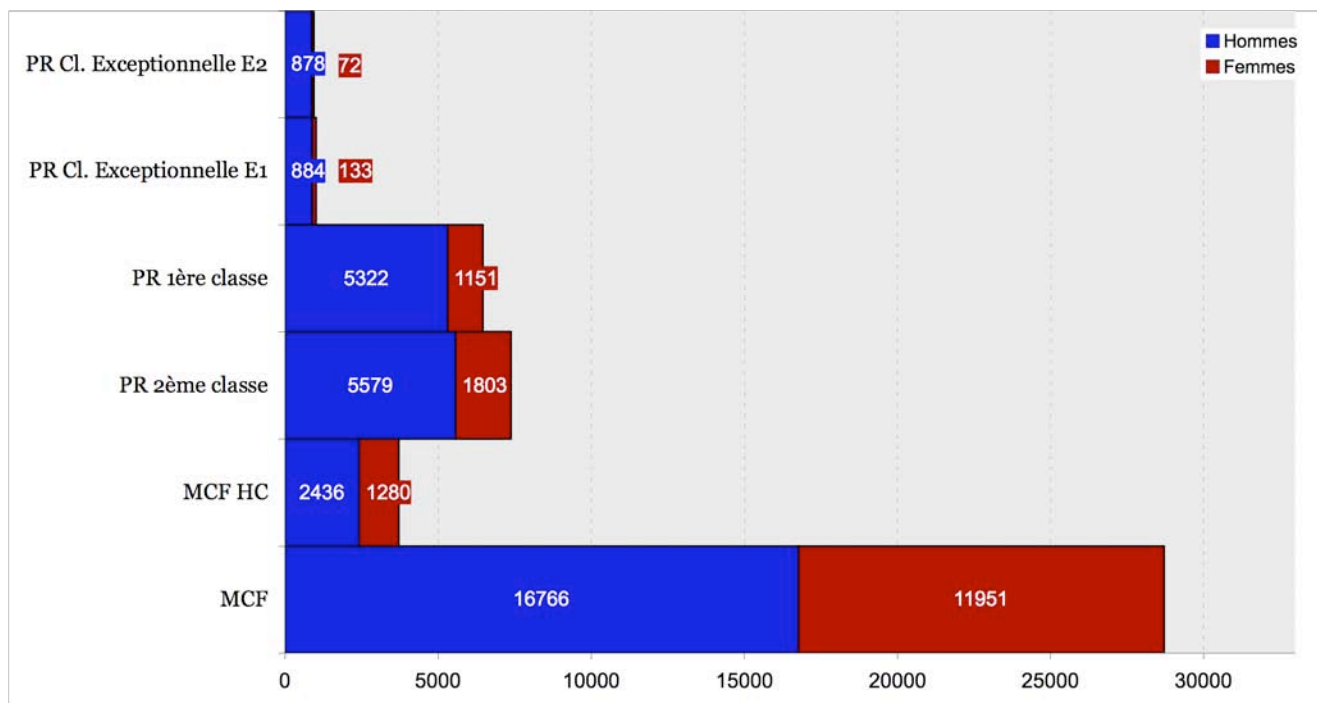
Il existe par ailleurs une deuxième voie de promotion réservée aux établissements comportant moins de 50 maîtres de conférences (ou 30 professeurs des universités) conférant au CNU la proposition de ces promotions.

Enfin, une troisième voie est réservée aux enseignants-chercheurs exerçant des fonctions autres que d'enseignement et de recherche ; ces promotions sont décidées par une instance ad hoc composée de membres relevant pour partie du CNU et nommés pour une autre partie.

➔ Répartition par grade et par sexe des maîtres de conférences et professeurs des universités

Données issues de GESUP2, mai 2007, DGRH, MESR

NB : la répartition des enseignants-chercheurs titulaires par discipline CNU, grade et sexe est donnée en annexe.



Les modalités de calcul des contingents d'avancement de grade ont été totalement révisées par le décret n°2005-1090 du 1^{er} septembre 2005 qui a tiré les conséquences de la LOLF. Ces contingents sont désormais calculés par référence à un taux de promotion qui s'applique à l'effectif des agents remplissant les conditions statutaires pour être promus (les promouvables). Des bonifications et possibilités d'avancement spécifiques sont destinées aux anciens présidents d'établissement.

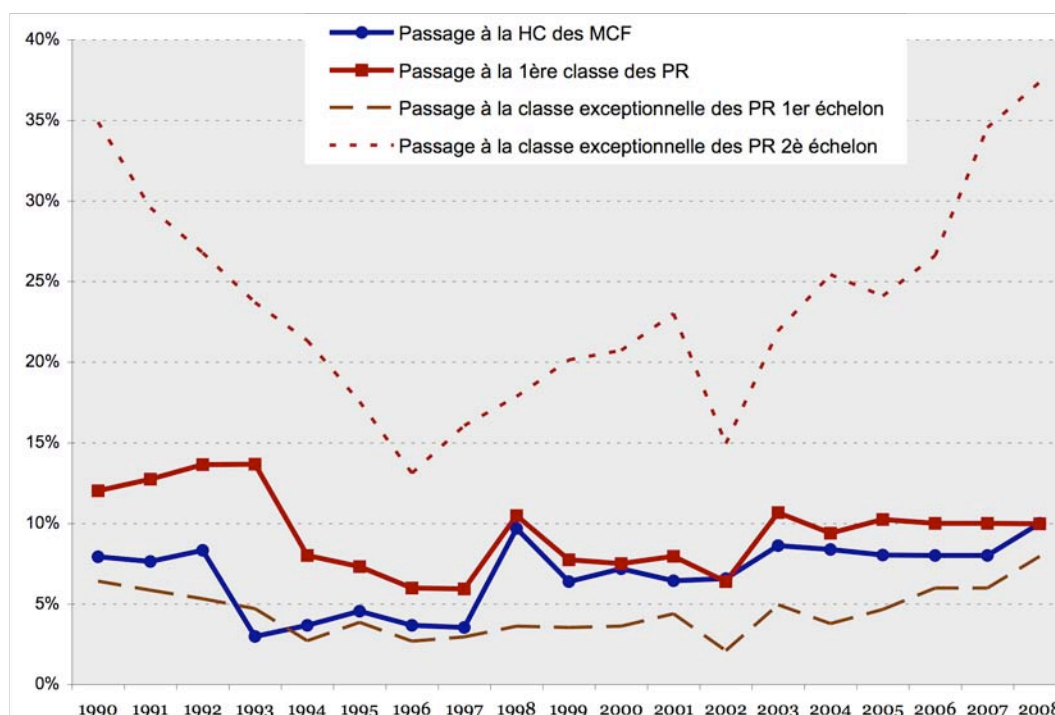
Les taux de promotion de grade évoluent d'une année sur l'autre. Le taux de promotion des MCF à la hors classe était de 8 % des promouvables en 2007 et de 10 % en 2008, il a légèrement augmenté depuis 10 ans.

Le taux de promotion des PR à la 1^{ère} classe était de 10 % en 2007 et en 2008. Le taux de promotion des PR à la classe exceptionnelle était de 6 % en 2007, 8 % en 2008. Quant au nombre de promotions au grade de PR classe exceptionnelle 2^{ème} échelon, il dépend du nombre de sorties définitives de ce grade et peut donc fluctuer de manière importante d'une année à l'autre.

Ces procédures de promotion laissent une grande partie des enseignants-chercheurs insatisfaits, en particulier s'agissant de la carrière liée à la recherche⁸³.

➔ Taux de promotions, passages de grade des MCF et PR

Données issues de l'historique fourni par la DGRH, MEN



La mobilité des enseignants-chercheurs

Accroître la mobilité des enseignants-chercheurs est un objectif constant des politiques publiques en matière de recherche, aussi bien au niveau national qu'au niveau international et en particulier à l'échelle européenne. L'objectif d'une mobilité internationale accrue des enseignants-chercheurs a été rappelé à de multiples reprises en particulier par la Commission européenne.

La mobilité peut être envisagée sous plusieurs angles, en particulier géographique (mobilités nationale et internationale et dans le cadre de situations personnelles⁸⁴), thématique et institutionnelle.

⁸³ Cf. l'enquête menée auprès de 500 enseignants-chercheurs par Sylvia Faure, Charles Soulié et Mathias Millet, *Enquête exploratoire sur le travail des enseignants-chercheurs*, Rapport d'enquête, juin 2005.

La mobilité internationale

La France a mis en oeuvre des « programmes d'actions intégrées » qui sont des programmes bilatéraux de soutien à la mobilité des chercheurs et qui permettent de financer les frais de séjour des chercheurs dans des laboratoires étrangers. Des procédures du type « visa scientifique » (qui vaut autorisation de travail) ont également été mises en place et encouragées par la Communauté européenne.

En 2001, le Parlement européen et le Conseil européen déplorait les obstacles à la mobilité des chercheurs. Afin de supprimer les entraves à cette mobilité, ils recommandaient la création d'une base de données européenne sur les possibilités d'emploi, souhaitaient la mise en œuvre de mécanismes de suppléance des enseignants et des formateurs en mobilité ou encore en imaginant des mécanismes d'intégration dans les établissements d'accueil. Ils proposaient également que la mobilité européenne puisse être prise en compte comme l'un des éléments de la carrière des enseignants-chercheurs⁸⁵. En 2007, la Commission réitérait son souhait de voir l'établissement d'un marché du travail unique qui se traduirait par des recrutements de chercheurs au niveau international. La mobilité serait ainsi une caractéristique normale d'une carrière de chercheur⁸⁶. Cette « circulation des cerveaux » devrait être favorisée par une attention portée sur les conditions d'emplois.

Au niveau européen, un certain nombre d'initiatives ont été prises pour favoriser cette mobilité.

Les actions Marie Curie recouvrent une pléiade de dispositifs : bourses (2 800 chercheurs en ont bénéficié entre 1999 et 2002), conférences, réseaux de formation, primes d'excellence, primes de réintégration à destination de chercheurs depuis plus de cinq ans hors d'Europe, portails électroniques européens ou français⁸⁷.

Le dispositif Erasmus permet l'échange d'enseignants et de chercheurs. Il a concerné en 2004 plus de 20 000 enseignants européens (+ 45 % depuis 2000) dont seulement 2 100 enseignants français (+ 31 % depuis 2000). La mobilité des enseignants peut être freinée par le fait qu'ils ne sont pas remplacés pendant leur séjour (d'une à huit semaines dans le cadre du dispositif Erasmus). Notons que la mobilité des enseignants est corrélée à celle des étudiants en particulier du fait que ceux-ci préparent les coopérations futures⁸⁸.

Un sondage commandité par la Commission et effectué auprès d'institutions d'enseignement supérieur en Europe indique que dans 68 % des cas, des politiques visant à accroître la

⁸⁴ Les articles 60 et 62 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 prévoient les dispositions relatives aux mutations pour rapprochement de conjoints.

⁸⁵ *Recommandation du Parlement européen et du Conseil relative à la mobilité dans la Communauté des étudiants, des personnes en formation, des volontaires, des enseignants et des formateurs*, 10 juillet 2001.

⁸⁶ *L'Espace européen de la recherche : nouvelles perspectives*, Livre vert, Commission des communautés européennes, avril 2007

⁸⁷ Cf. http://ec.europa.eu/eracareers/index_en.cfm et <http://www.francecontact.net/>. Le rapport de l'IGAENR sur *Les carrières scientifiques : une approche fondée sur des éléments d'analyse comparative européenne* de 2004 recensait un grand nombre de dispositifs destinés à favoriser la mobilité.

⁸⁸ *Accroître la mobilité des enseignants pour développer celle des étudiants*, BREF n°246, CEREQ, novembre 2007

mobilité internationale des personnels ont été introduites⁸⁹. Dans 65 % des cas, elles étaient estimées plutôt ou très efficaces.

En France, en 2004, des « chaires d'excellence » ont été mises en œuvre pour permettre la venue de scientifiques de haute notoriété internationale. Une quarantaine de possibilités sont offertes tous les ans dont le financement est assuré par l'ANR. Le dispositif « Initiative post-doc » a été créé la même année pour favoriser le retour des meilleurs post-doctorants. Un portail dédié à l'emploi scientifique en France a également vu le jour. Ces dispositifs viennent compléter les modes d'actions existants comme les « postes rouges » au CNRS ou les possibilités d'invitation de professeurs dans les universités. 7 % des professeurs d'université et 8 % des maîtres de conférences affectés dans les universités étaient de nationalité étrangère en 2004. Au CNRS, 12 % des chercheurs permanents sont de nationalité étrangère et représentent jusqu'à un quart des nouveaux recrutés. En 2004, le CNRS a créé des Unités Mixtes Internationales, calquées sur le modèle des unités mixtes de recherche (UMR), dont trois existent en Europe.

Dans les universités françaises, des enseignants-chercheurs étrangers sont couramment invités tout au long de l'année sur des périodes courtes d'un à plusieurs mois. Les recrutements de ces professeurs invités (décret n°85-733 du 17 juillet 1985 modifié) sont financés par les postes vacants d'enseignants-chercheurs. Ces invitations sont laissées à l'initiative des universités et les professeurs invités sont désignés par la commission de spécialistes après avis du conseil scientifique de l'établissement.

Un des objectifs associés au projet de loi de finances (PLF) 2008 pour l'Enseignement supérieur est l'amélioration de l'attractivité de la recherche française avec la volonté d'accueillir 7,4 % de chercheurs, post-doctorants ou ingénieurs de recherche étrangers au sein des personnels de la « mission interministérielle enseignement supérieur et recherche » contre 7 % actuellement (dont 4,4 % au sein de l'Union européenne, contre 4 % actuellement).

Dans le projet de loi de finances pour 2008, l'enveloppe de crédits accordée aux établissements et destinée à rémunérer des post-doctorants étrangers (9,3 M€ pour l'accueil de 230 post-doctorants sur une durée de 12 mois) a été augmentée d'1 M€.

L'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche notait en 2004 qu'une des faiblesses de la France résidait dans les conditions d'accueil et d'environnement social des chercheurs étrangers. Ces difficultés se sont accentuées avec l'apparition d'obstacle à l'accueil de chercheurs étrangers, notamment pour l'accueil du conjoint et l'établissement des titres de séjour.

La mobilité institutionnelle

La mobilité globale des enseignants-chercheurs est très faible (1% après 35 ans⁹⁰). Si l'on regarde les postes offerts au recrutement, 11 % l'ont été à la mutation en 2007 (taux en légère

⁸⁹ *The extent and impact of higher education governance reform across Europe*. Final report to the Directorate-General for Education and Culture to the European Commission, Part Four : Governance Reform Survey Results, 2006

baisse depuis 2002). Les PR sont par ailleurs plus mobiles (16 % des postes pourvus par mutation) que les MCF (8 %), mais il faut noter le poids important des disciplines juridiques⁹¹, plus mobiles.

La mobilité entre établissements de recherche et universités est également très faible. Instituées par le décret n° 2001-935 du 11 octobre 2001, les primes de mobilité pédagogique attribuées aux chercheurs (quelques dizaines) pour qu'ils enseignent à l'université n'ont jamais suscité leur engouement en dépit d'une politique volontaire en 2007. Elles offrent aux chercheurs une rémunération supplémentaire de 4.450 € par an en contrepartie d'une obligation d'enseignement de 64 hTD. À l'inverse, les délégations et détachements dans les EPST ne concernent que 2 % des enseignants-chercheurs. Une disposition de la loi sur l'innovation et la recherche permet également à des directeurs de recherche de 2^{ème} classe d'accéder directement à la 1^{ère} classe des professeurs d'université. La formule de « postes réservés » a également été essayée. Les détachements entrants et sortants des enseignants-chercheurs sont globalement très faibles. L'ouverture de la profession s'est plutôt effectuée par l'intermédiaire du recrutement d'enseignants-chercheurs associés que par la diversification des parcours d'enseignants-chercheurs (six détachements entrants en 2007)⁹².

La mobilité des enseignants-chercheurs vers l'entreprise reste dérisoire ; elle a concerné 144 personnes en 2005 (+ 45% en dix ans) et 49 chercheurs des EPST. Ce critère est par ailleurs peu pris en compte par les instances d'évaluation (20 % des commissions l'affichent). De nombreuses mesures ont été mises en œuvre afin de favoriser des essaimages réciproques : relèvement des gains de rémunérations des chercheurs détachés dans une entreprise, prise en compte pour la retraite des services accomplis dans une entreprise dans la limite de cinq ans, incitation à la création d'entreprise, etc.

A contrario, les chercheurs issus de l'entreprise sont très peu nombreux (une dizaine) à intégrer une équipe de recherche publique.

L'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche dans son rapport d'octobre 2004 sur les carrières scientifiques et la Cour des comptes dans son rapport d'octobre 2005 sur la gestion de la recherche dans les universités préconisaient l'instauration d'une mobilité obligatoire à l'instar d'autres corps de la Fonction publique. Il faut noter que le statut des professeurs prévoyait avant 1987 une telle obligation de mobilité mais qui n'était pas toujours compatible avec la continuité des travaux des équipes de recherche. Celle-ci apparaissait en effet en contradiction avec la spécialisation croissante de la recherche.

⁹⁰ *La mobilité des personnels enseignants, chercheurs et d'encadrement de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, IGAENR, Rapport n°2007-073, juillet 2007*

⁹¹ *Bilan de la campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités, première session 2007, MEN-MESR, SG, DGRH, 2007*

⁹² Le rapport remis par le Pr Didier Truchet au directeur de l'Enseignement supérieur sur l'enseignement du droit préconisait de recourir au financement privé de chaires, dans des conditions qui respectent les valeurs du service public (recommandation n°314). Le rapport proposait également de permettre aux enseignants-chercheurs d'exercer à mi-temps pour une période de trois ans renouvelable (recommandation n°317), *76 recommandations pour l'enseignement du droit*, Groupe de travail sur l'enseignement juridique, Rapport du Pr Didier Truchet, janvier 2007

Le décret du 6 juin 1984 prévoit des bonifications d'ancienneté lorsqu'un enseignant-chercheur a effectué une mobilité (géographique dans un autre établissement ou fonctionnelle en exerçant une autre activité professionnelle) en France ou à l'étranger.

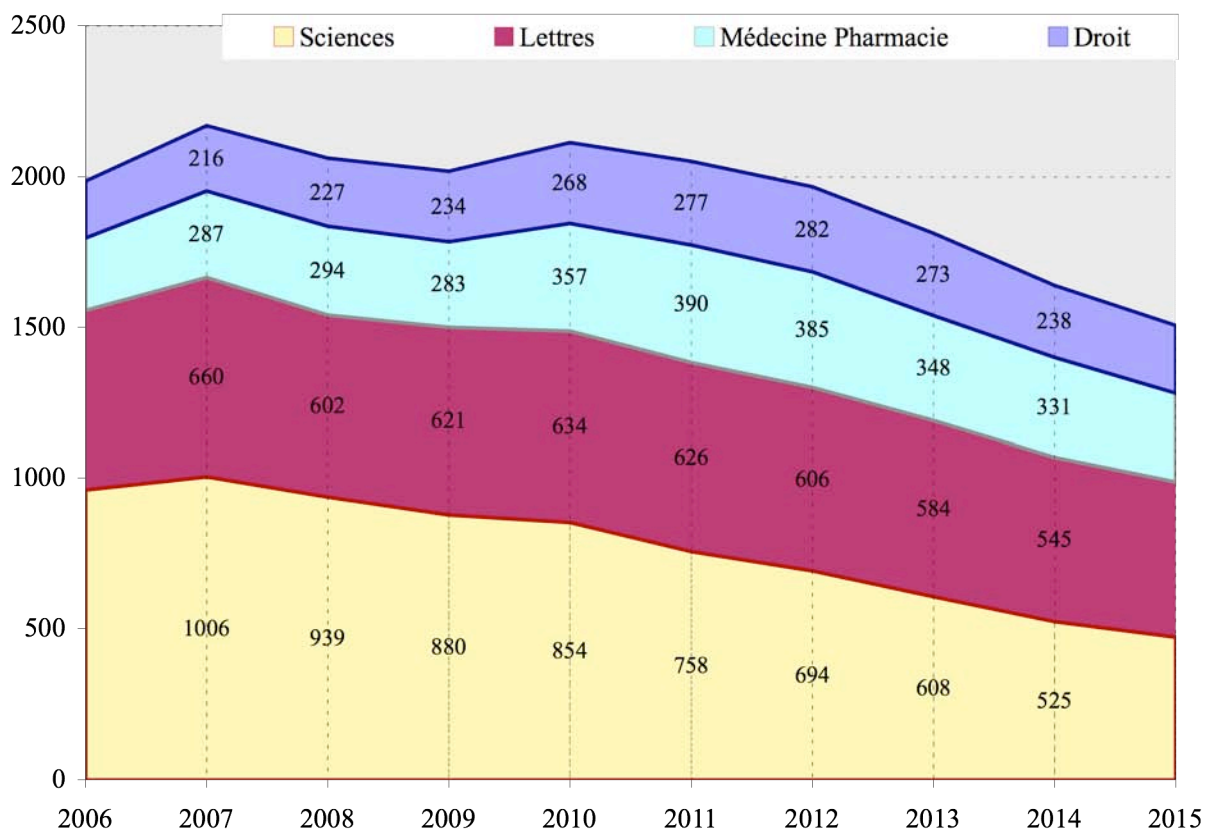
Les départs à la retraite

Dans la Fonction publique de l'Etat, 32 % des personnels avaient plus de 50 ans en 2005. Dans l'Enseignement supérieur, 34 % des enseignants-chercheurs et 24 % des enseignants du second degré affectés dans le supérieur avaient plus de 55 ans en 2005⁹³.

Dans l'Enseignement supérieur, le rythme annuel des départs à la retraite devrait continuer d'être élevé, plus de 2 000 pour les enseignants-chercheurs et environ 500 pour les chercheurs. Les évolutions prévisibles diffèrent en fonction des statuts et des disciplines.

➔ Prévision de départs des enseignants-chercheurs par discipline

L'état des lieux de l'emploi scientifique en France, Observatoire de l'emploi scientifique, MEN-MESR, 2007



Le nombre de départs des enseignants-chercheurs devrait diminuer à partir de 2010 alors que le nombre de départs des chercheurs devrait être constant. Sur la période 2006-2015, le taux

⁹³ *Indicateurs des universités et Academia/Infosup*, Direction de l'évaluation et de la prospective, MENESR, juillet 2005

de départ s'élèverait à plus de 40 % en Lettres et en Médecine alors qu'il dépasserait légèrement 30 % en Sciences. Cette différence se retrouve chez les chercheurs des EPST pour lesquels le taux global de départs devrait être plus élevé (43 % contre 35 % pour les enseignants-chercheurs).

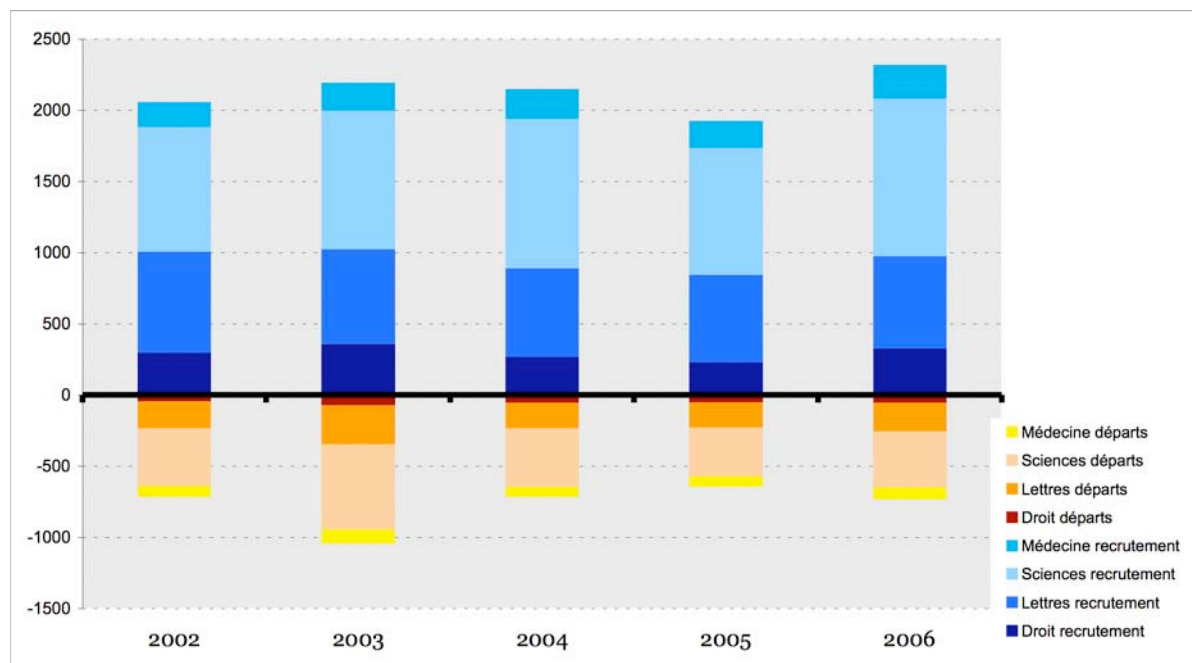
Ces départs importants constituent une opportunité pour effectuer des péréquations entre disciplines. Ils constituent également des opportunités de carrière et d'emploi. Au niveau européen, la Commission estimait en 2002 à 700 000 les effectifs supplémentaires de chercheurs et d'enseignants-chercheurs que les Etats membres de l'Union européenne devraient recruter d'ici 2010.

Notons que les professeurs des universités ont la possibilité de recevoir le titre de professeur émérite⁹⁴ ce qui leur permet de continuer à diriger des séminaires, des thèses ou à participer à des jurys une fois admis à la retraite. Par ailleurs, ils peuvent également demander à être maintenus en « surnombre » jusqu'à 68 ans. Ils bénéficient de tous les avantages liés à la position d'activité et participent normalement à l'ensemble des activités pédagogiques de l'établissement. 771 professeurs des universités étaient dans cette position en 2004.

⁹⁴ Le rapport du Pr Didier Truchet remis au directeur de l'Enseignement supérieur sur l'enseignement du droit recommandait que les universités puissent confier aux professeurs émérites ayant pris leur retraite depuis trois ans au plus un tiers de service (recommandation n°323), *76 recommandations pour l'enseignement du droit*, Groupe de travail sur l'enseignement juridique, Rapport du Pr Didier Truchet, janvier 2007

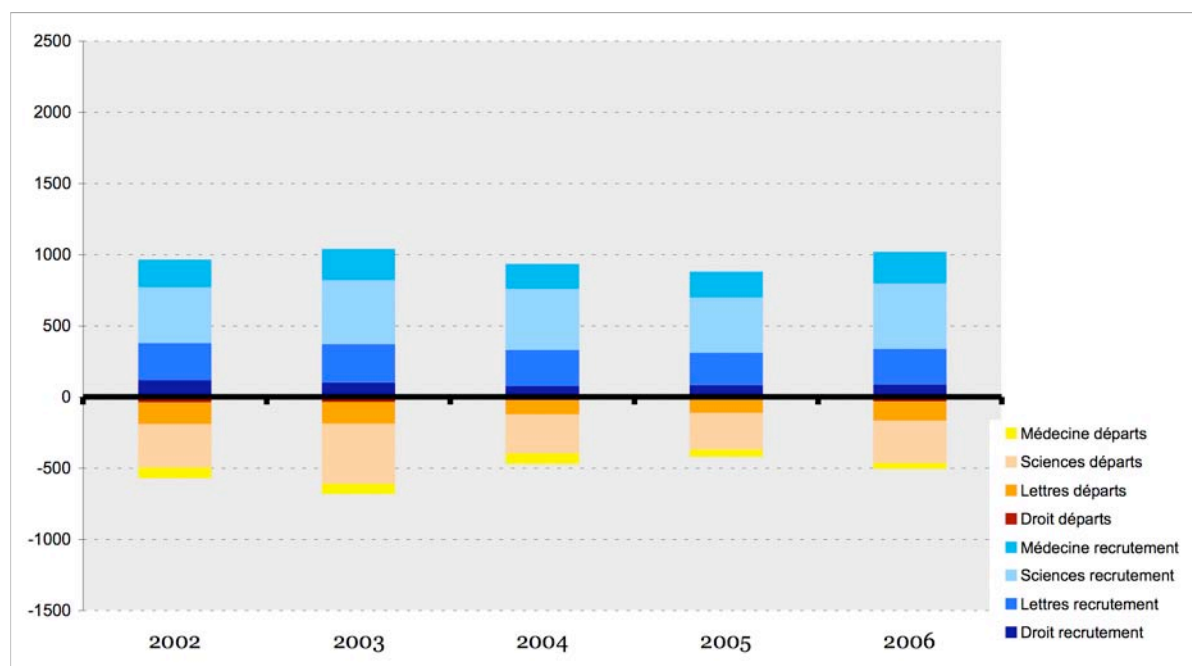
➔ Nombre de recrutements et de départs à la retraite des maîtres de conférences par champ disciplinaire depuis 2002

Cf. notes d'information de 2002 à 2006 des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche



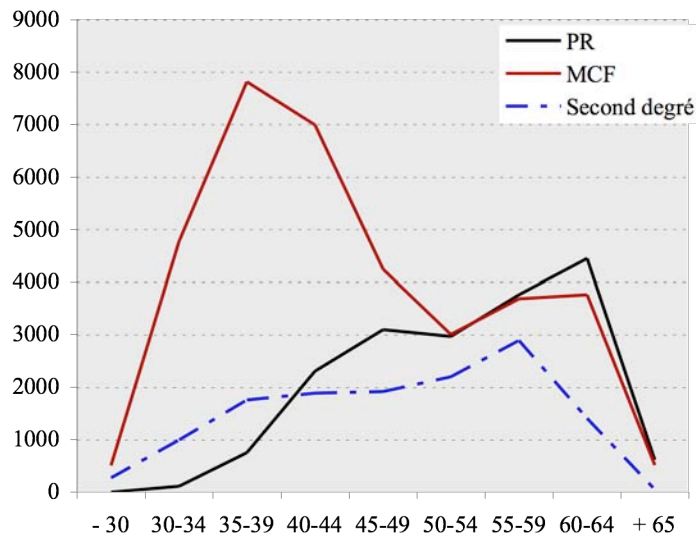
➔ Nombre de recrutements et de départs à la retraite des professeurs des universités par champ disciplinaire depuis 2002

Cf. notes d'information de 2002 à 2006 des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche



➔ Pyramide des âges des enseignants du Supérieur

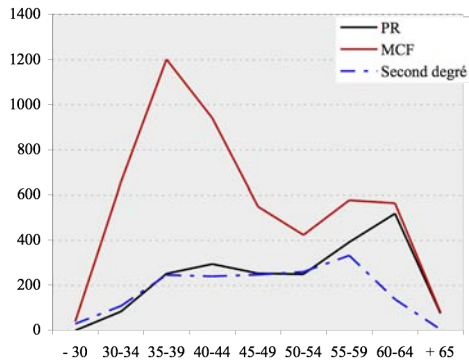
Données issues de *Démographie des personnels enseignants affectés dans l'enseignement supérieur au cours de l'année 2006-2007*, MEN-MESR, SG, DGRH, juin 2007



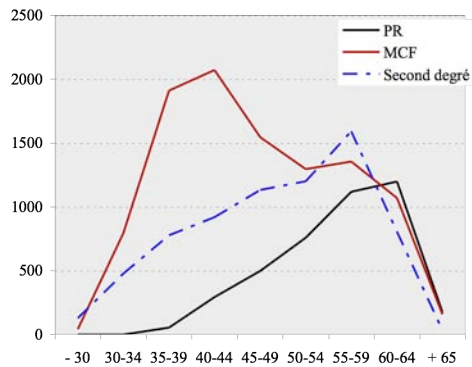
➔ Pyramides des âges des enseignants du Supérieur par champ disciplinaire

Données issues de *Démographie des personnels enseignants affectés dans l'enseignement supérieur au cours de l'année 2006-2007*, MEN-MESR, SG, DGRH, juin 2007

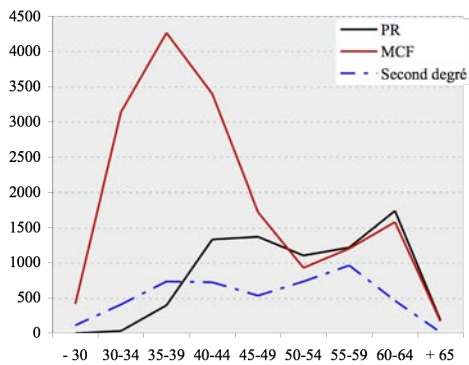
Droit, science économie :



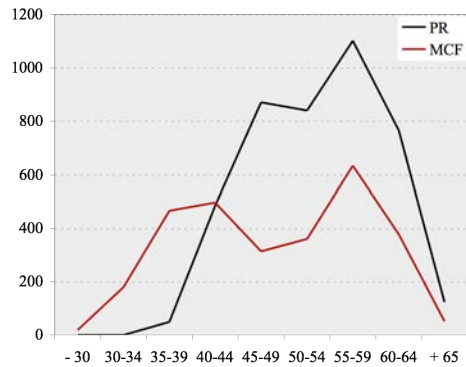
Lettres, sciences humaines :



Sciences et techniques :



Médecine Pharmacie :



1.3 • Les rémunérations

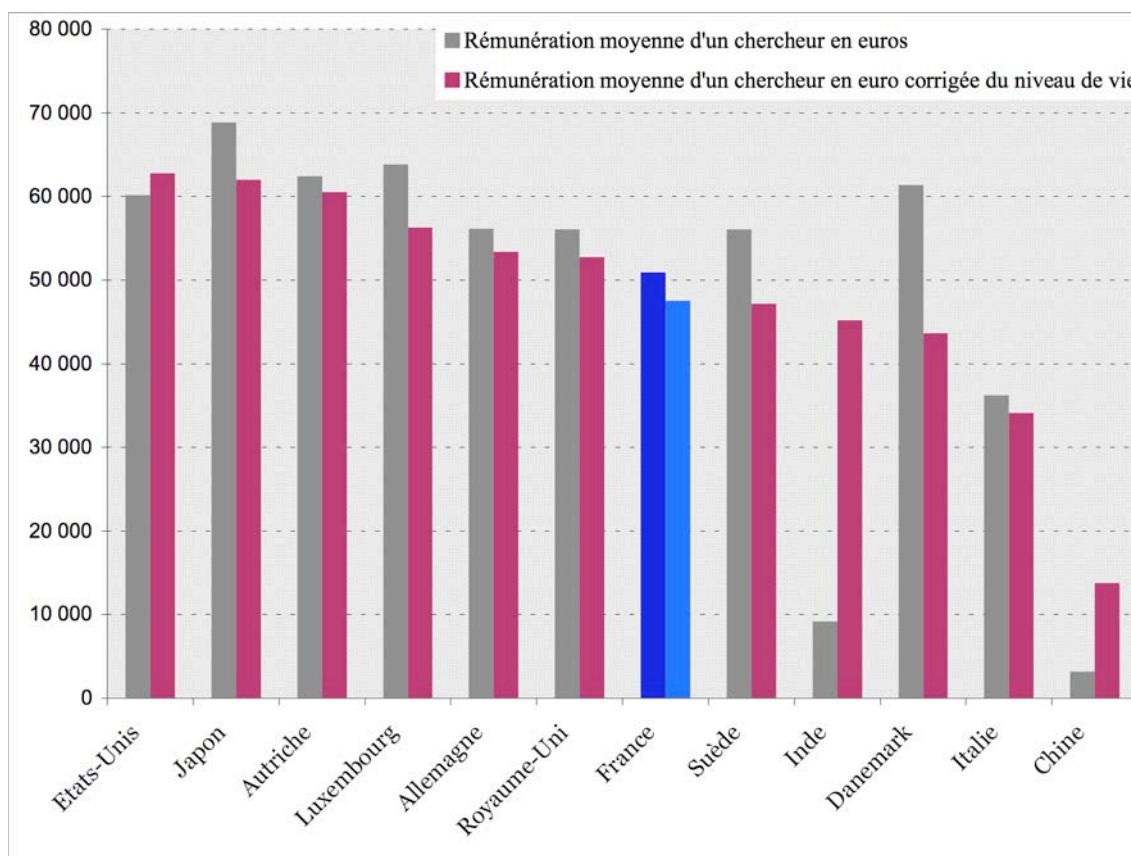
Avant d'entrer dans le détail des rémunérations des corps d'enseignants-chercheurs, rappelons que l'évolution des rémunérations en 2006 dépendait à 50 % de mesures individuelles (amélioration de carrière, en particulier la progression d'échelon), à 19 % de mesures catégorielles (réformes statutaires) et à 31 % de mesures générales (valeur du point Fonction publique).

Rappelons également le constat bien connu de salaires plus élevés dans la Fonction publique de l'Etat (FPE) pour les catégories les moins diplômées : le salaire moyen de la FPE était de 2 127 € en 2005 contre 1 904 € dans le privé mais de 2 465 € pour les cadres de la FPE contre 3 777 € pour les cadres du secteur privé⁹⁵.

➔ Rémunérations moyennes et corrigées du niveau de vie des chercheurs des secteurs public et privé, comparaison internationale

À partir de *Remuneration of researchers in the public and private sectors*, European Commission, DG for Research, april 2007

NB : ces données sont issues d'une enquête menée par la Commission européenne et retrace les salaires bruts annuels versés par chercheur. Ces données sont le résultat de retraitements statistiques (élimination des déviations, coefficient d'ajustement, pondération des rémunérations par le niveau d'expérience, prise en compte d'indices du niveau de vie, etc.).



⁹⁵ *Rémunérations et pouvoir d'achat dans la Fonction publique, éléments statistiques de référence*, Ministère du Budget des Comptes publics et de la Fonction publique, octobre 2007

Dans une logique de mobilité accrue, les rémunérations des enseignants-chercheurs doivent non seulement s'apprécier dans un cadre national mais également européen et plus largement international. La France est mieux placée lorsque les rémunérations sont corrigées du niveau de vie, elle se situe alors entre le Royaume-Uni et la Suède⁹⁶. D'autres éléments doivent évidemment être pris en compte : stabilité de l'emploi, âge moyen d'entrée dans la carrière, conditions de travail, etc.

Ce niveau de rémunération doit également être apprécié de manière dynamique ; il est ainsi pertinent de comparer l'écart de rémunération entre le début et la fin de carrière ce qui donne une idée des perspectives offertes par les postes.

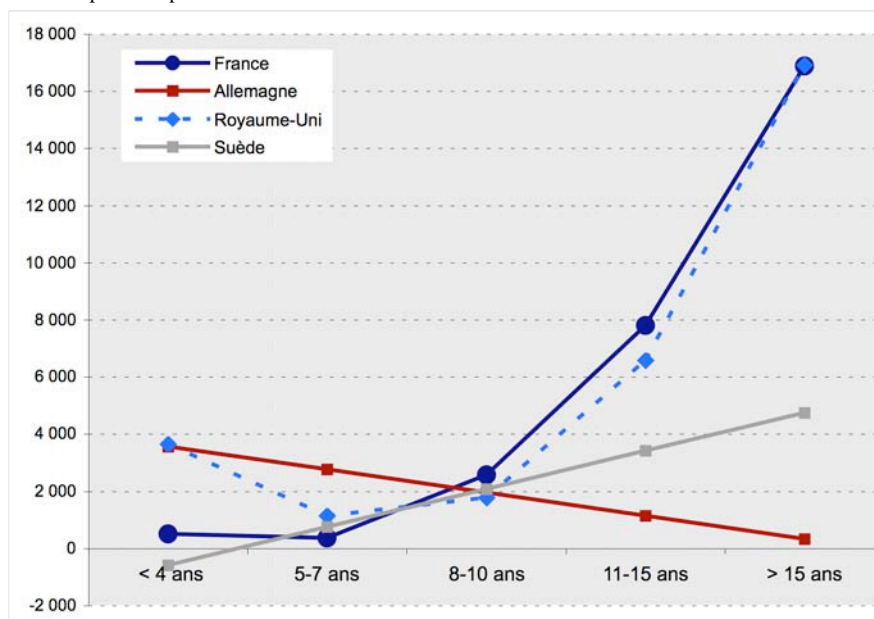
Pour la France, l'étude de Bouzidi, Jaaidane et Gary-Bobo montre que cette différence s'est réduite depuis 1960 : en 1960, le traitement net d'un professeur des universités première classe premier échelon valait 2,2 fois celui d'un maître assistant contre 1,8 en 2004⁹⁷.

Notons également que dans beaucoup de pays, une érosion de la reconnaissance statutaire a affecté les emplois d'enseignants-chercheurs à partir des années 1990⁹⁸. Ceci s'est accompagné d'un accroissement du rôle du management et des contrôles des performances académiques⁹⁹.

➔ Écarts de rémunérations entre hommes et femmes selon l'ancienneté

À partir de *Remuneration of researchers in the public and private sectors*, European Commission, DG for Research, avril 2007

NB : données retraitées en « parité de pouvoir d'achat »



⁹⁶ Le rapport de l'IGAENR sur les carrières scientifiques de 2004 fait état de comparaisons internationales en matière de rémunération d'enseignants-chercheurs. Si on peut constater que des différences importantes existent entre pays (les enseignants-chercheurs italiens étant les mieux rémunérés), ces données doivent toutefois être prises avec prudence car de multiples critères entrent en jeu.

⁹⁷ Btissam Bouzidi, Touria Jaaidane, Robert Gary-Bobo, *Les traitements des enseignants français, 1960-2004 : la voie de la dévalorisation ?*, Revue d'Économie Politique, n°3, mai-juin, 2007

⁹⁸ *Academic Staff in Europe, Changing Contexts and Conditions*, Jürgen Enders (ed.), Greenwood studies in higher education, Library of Congress, 2001.

⁹⁹ *Back to the future ? The Academic Professions in the 21st Century*, Jürgen Enders et Christine Musselin, working paper

Quant à la situation des femmes, en fonction des pays, l'écart de rémunération entre hommes et femmes se creuse largement au cours d'une carrière (il reste globalement important ou significatif dans le monde du travail¹⁰⁰). Ainsi, cet écart se creuse dans des pays comme la France ou le Royaume-Uni, moins rapidement en Suède et se résorbe au contraire en Allemagne.

La rémunération des enseignants-chercheurs et enseignants : des niveaux indiciaires dans la moyenne de la Fonction publique et des indemnités excessivement faibles

La rémunération des enseignants-chercheurs comprend une partie indiciaire et une partie indemnitaire, cette dernière étant excessivement faible par rapport à d'autres emplois de même niveau dans la Fonction publique.

Une étude menée en 2006 a montré que l'écrasement progressif des hiérarchies salariales depuis 1960 pour les enseignants de l'éducation nationale (y compris les enseignants-chercheurs) s'est accompagné entre 1981 et 2004 d'une baisse des traitements réels nets : de 16 % pour les maîtres de conférences de 2^{ème} classe, de 20 % pour les maîtres de conférences de 1^{ère} classe et les professeurs des universités de 1^{ère} classe.

Par ailleurs, s'agissant des professeurs, le temps de passage à la 1^{ère} classe s'est considérablement allongé entre deux générations. 2/3 des professeurs des universités accédaient à la 1^{ère} classe au bout de 5 ans en 1966 là où ils n'étaient plus que 10 % en 1976¹⁰¹.

L'écart de rémunération entre l'allocation de recherche en 1^{ère} année et la rémunération d'un maître de conférences au 1^{er} échelon est de 630 € (en cinq ans). L'écart entre une rémunération d'ATER et une rémunération de MCF au premier échelon est faible. Les salaires de départ sont plus élevés en Allemagne ou en Angleterre : environ 24 000 € en France contre près de 33 000 € en Allemagne ou 40 000 € en Angleterre¹⁰².

➔ Évolution de la rémunération d'un jeune chercheur

Ces montants mensuels bruts comprennent les éléments indiciaire et indemnitaire

	Allocataire de recherche	Allocataire de recherche en 3 ^{ème} année	ATER temps plein	MCF au 1 ^{er} échelon
Rémunération brute	1 531 €	1 882 €	2 100 €	2 161 €

¹⁰⁰ *La France en transition 1993-2005*, Le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC), rapport n°7, Documentation Française, 2006.

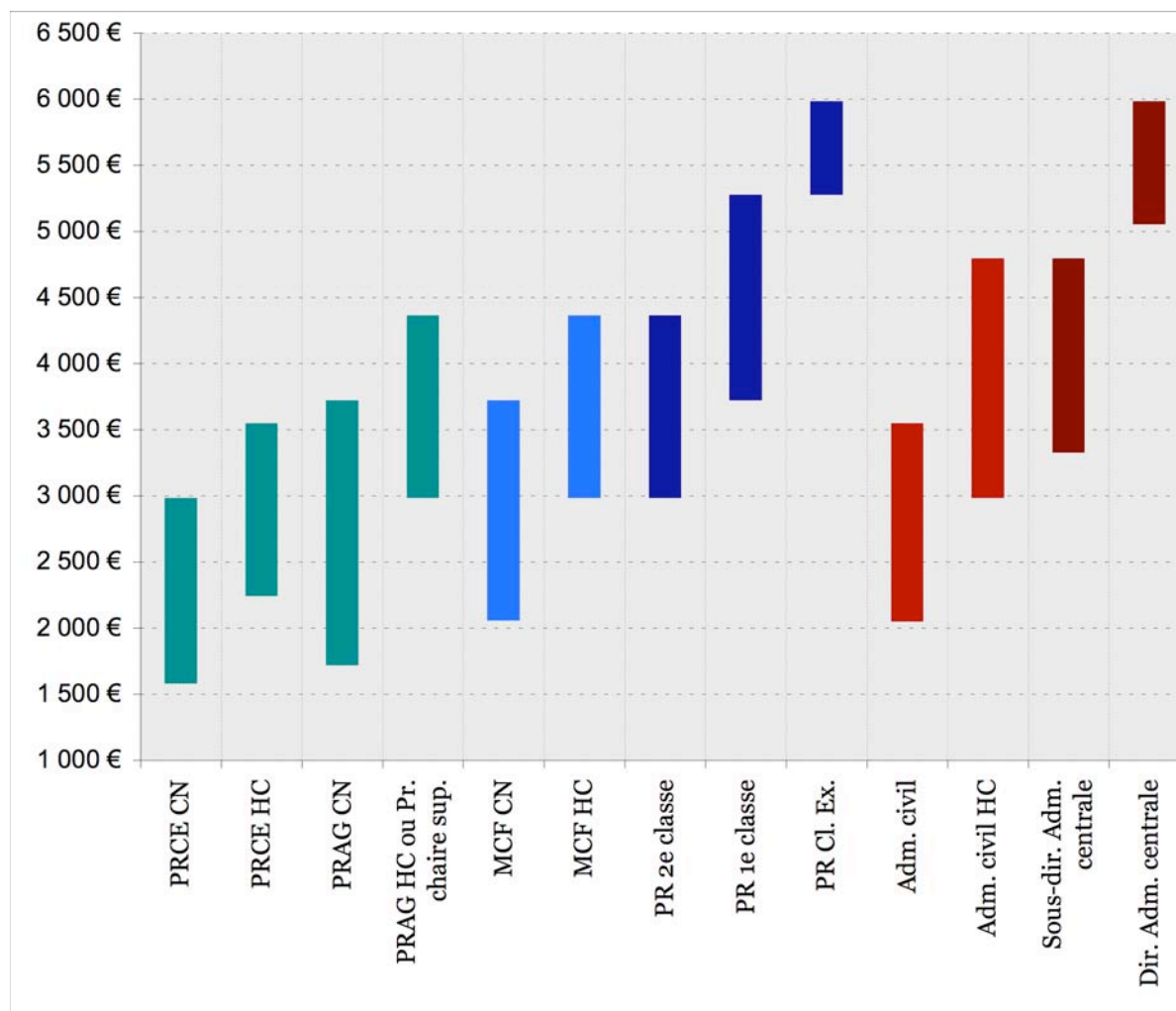
¹⁰¹ Btissam Bouzidi, Touria Jaaidane, Robert Gary-Bobo, *Les traitements des enseignants français, 1960-2004 : la voie de la démoralisation ?*, Revue d'Économie Politique, n°3, mai-juin, 2007

¹⁰² *Les carrières scientifiques : une approche fondée sur des éléments d'analyse comparative européenne*, Rapport de l'IGAENR, octobre 2004

La partie indiciaire

Le corps des maîtres de conférences culmine en hors échelle A pour la hors classe et le corps des professeurs des universités en hors échelle E2 à l'instar des directeurs d'administration centrale. La possibilité de culminer en E2 reste exceptionnelle dans la Fonction publique mais elle concerne moins de 2 000 professeurs en France¹⁰³.

➔ Traitements bruts indiciaires mensuels minima et maxima des corps d'enseignants-chercheurs, d'enseignants et d'autres corps de la Fonction publique



Effectifs¹⁰⁴ :

5 239	386	6 410	903	29 557	3 989	8 826	7 771	2 244	930	2 070	805	215
-------	-----	-------	-----	--------	-------	-------	-------	-------	-----	-------	-----	-----

¹⁰³ Dans la Fonction publique de l'Etat, 45 397 agents sont rémunérés en hors échelle sur 1 750 225 agents, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et Chiffres*, Vol. 1, Ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, 2006-2007.

¹⁰⁴ Le nombre de directeurs d'administration centrale et de sous-directeurs est issu du site de l'INSEE, « la France en faits et chiffres », 2005. Le nombre d'administrateurs civils est issu du rapport d'activité de la mission de suivi et de gestion des administrateurs civils de 2004-2005.

Le corps des maîtres de conférences comprend depuis 2002 uniquement deux classes (grades) : une classe normale de neuf échelons et une hors classe de six échelons. La rémunération indiciaire en début de grille est de 2 068 € (en pratique, la rémunération de début de carrière après reclassement est de 2 317 €). La classe normale culmine à 3 736 € et la hors classe à 4 382 €, soit en hors échelle A.

Le corps des professeurs des universités comprend trois classes (grades) : une seconde classe de 6 échelons (dont la rémunération indiciaire débute à 2 998 € et culmine à 4 388 €), une première classe de trois échelons (qui culmine à 5 296 €) et une classe exceptionnelle de deux échelons (qui culmine à 6 006 €). Notons par ailleurs que jusqu'en 1979, les professeurs des universités de 2^{ème} classe étaient appelés maîtres de conférences puis professeurs de 2^{ème} classe jusqu'en 1990.

Une carrière de maître de conférences est accomplie en 22 ans. Elle est similaire à celle des chargés de recherche de 2^{ème} et 1^{ère} classes. Les carrières de maître de conférences hors classe, directeur de recherche de 2^{ème} classe et de professeur de 2^{ème} classe sont presque identiques.

Le décrochage avec la 1^{ère} classe des professeurs et directeurs de recherche est très sensible. Les classes exceptionnelles (culminant en hors échelle E2) constituent, quant à elles, des niveaux de rémunération exceptionnels dans la Fonction publique mais accessibles à une petite partie du corps.

➔ Rémunération moyenne réelle des enseignants-chercheurs par grade en 2007

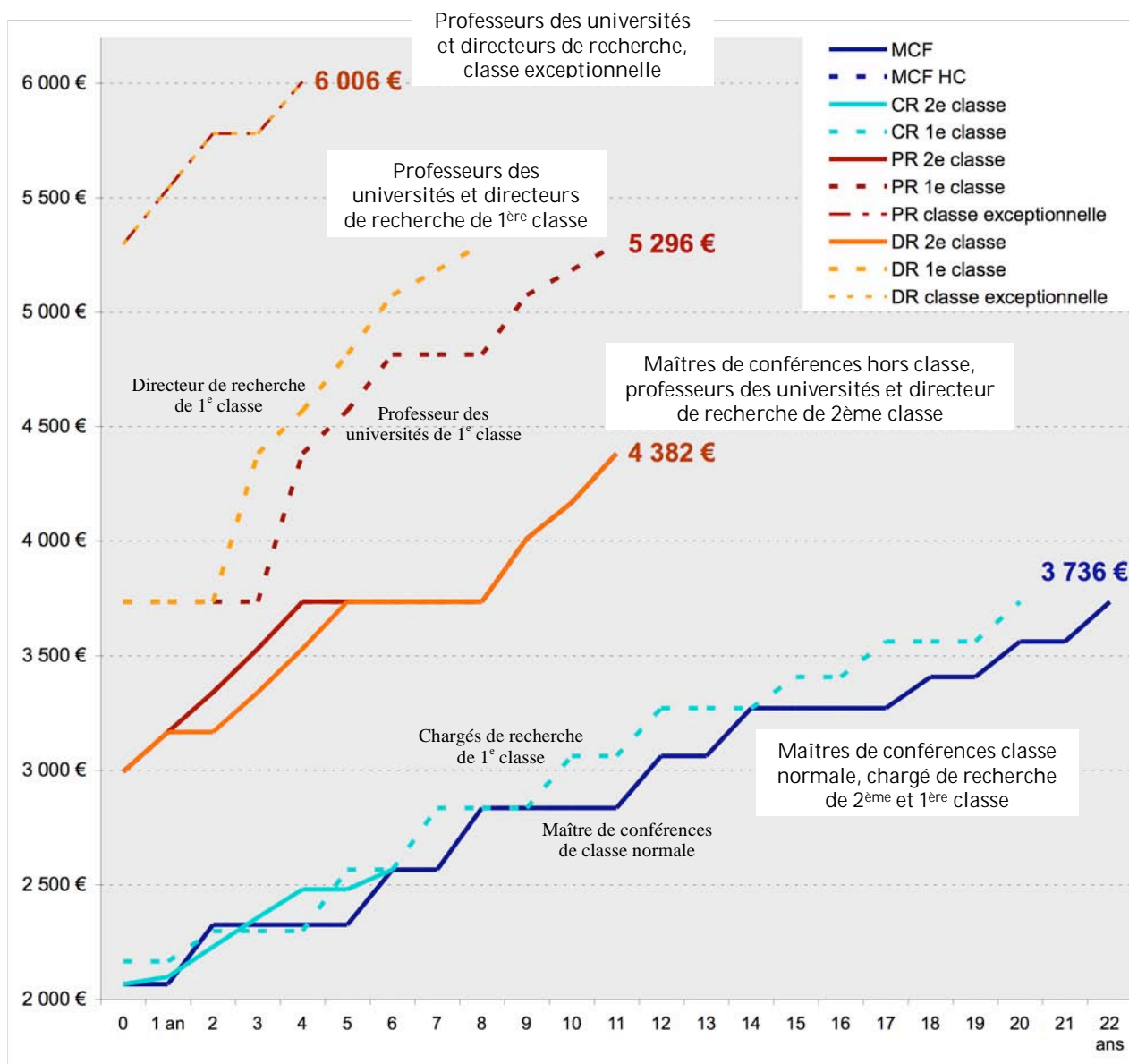
Données de la DAF du MEN, issues de « l'enquête masse indiciaire 2007 ».

NB : ces données comprennent la rémunération indiciaire ainsi que la prime de recherche et d'enseignement supérieur

	Maître de conférences	MCF hors classe	Professeur des universités de 2 ^{ème} classe	PR de 1 ^{ère} classe	PR de classe exceptionnelle
Rémunération mensuelle nette	2 553 €	3 443 €	3 353 €	4 221 €	4 961 €
Effectifs	29 557	3 989	8 826	7 771	2 244

➔ Comparaison de l'évolution du traitement brut indiciaire mensuel des corps d'enseignants-chercheurs et des corps de chercheurs en fonction de l'ancienneté

Réalisé à partir de la note MEN-SG-DGRH du service des personnels enseignants du 11 juillet 2007

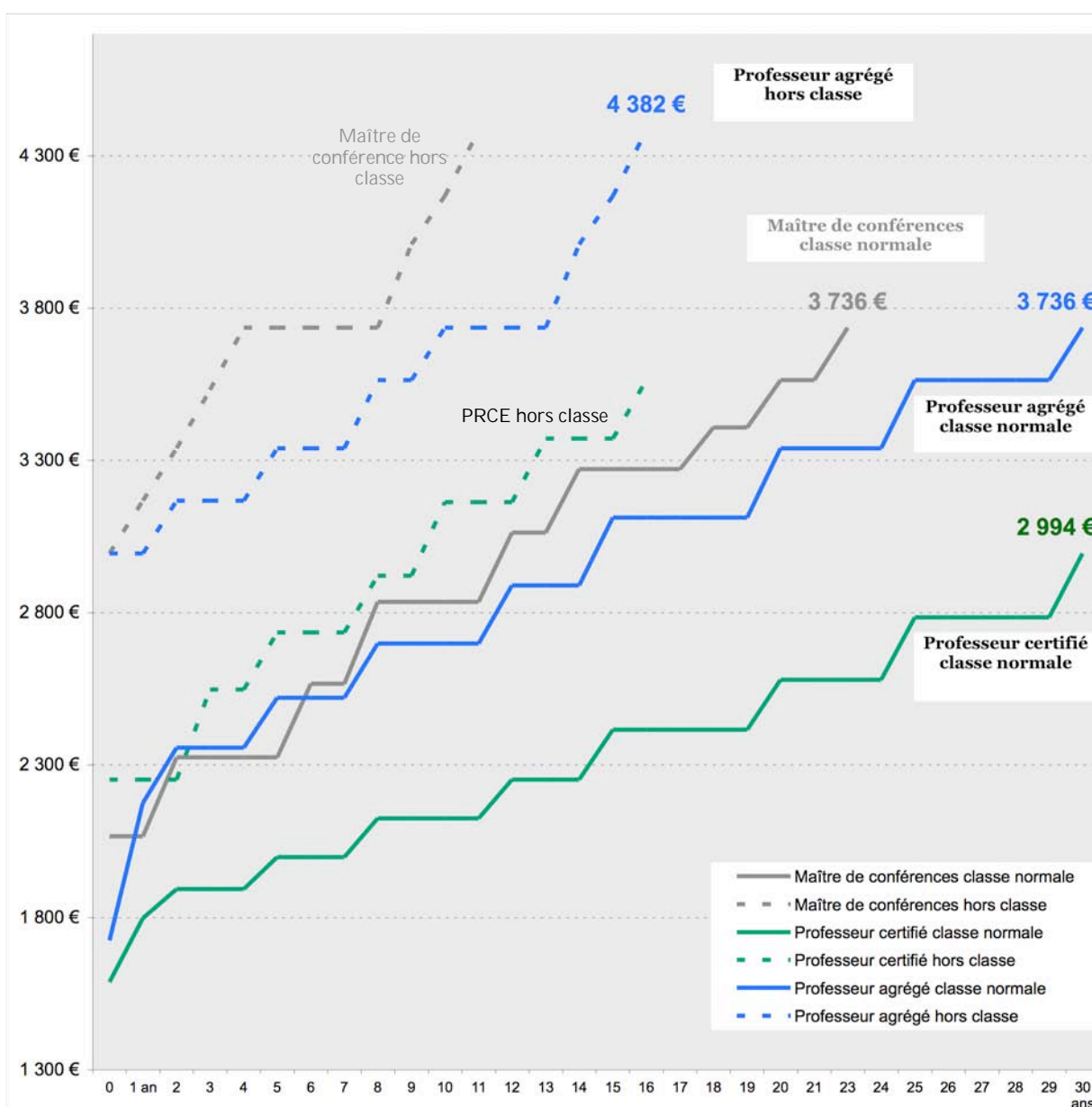


Quant à l'évolution des traitements des professeurs du second degré affectés dans le supérieur, elle est similaire s'agissant des professeurs agrégés. Toutefois, l'avancement des professeurs agrégés peut être plus rapide en début de carrière (des avancements sont possibles au choix et au grand choix).

Les indices terminaux des grades de professeurs agrégés et de maîtres de conférences sont identiques.

➔ Comparaison de l'évolution du traitement brut indiciaire mensuel des corps des professeurs du second degré affectés dans le supérieur et du corps de maître de conférences

NB : l'avancement retenu pour les professeurs agrégés et des professeurs certifiés de classe normale est un avancement moyen.



La partie indemnitaires

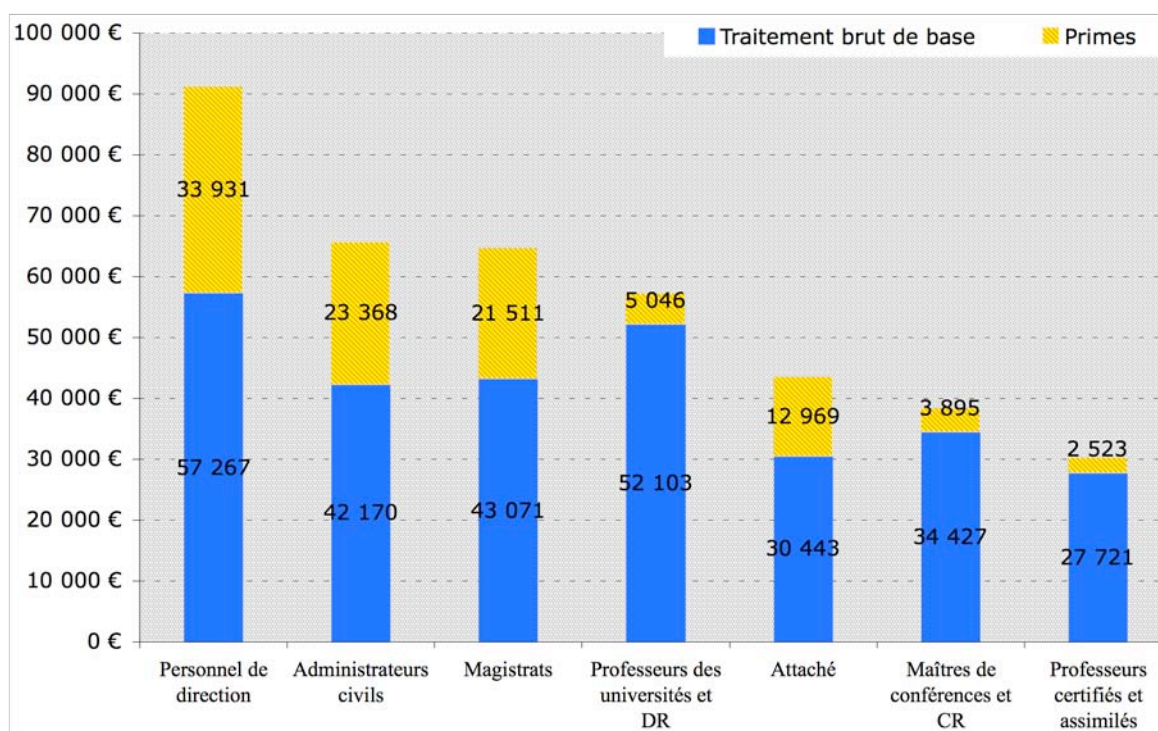
La partie indemnitaires représente en moyenne 23 % de la rémunération dans la Fonction publique mais varie très fortement selon les corps : 52 % pour les cadres mais seulement 18 % en incluant les professions intellectuelles supérieures. Les corps d'enseignants-chercheurs disposent d'une faible partie de leur rémunération sous forme de primes. En effet, seule 10 % de leur rémunération brute totale leur est versée sous forme indemnitaires, contre 55 % pour un administrateur civil.

Non seulement les primes sont faibles, mais elles sont éclatées entre plusieurs régimes. Le système indemnitaires des enseignants-chercheurs a été revu en 1990 et il est fondé sur l'octroi d'une prime d'enseignement et de recherche (pour tous les personnels) et de trois types de primes correspondant aux trois missions d'un enseignant-chercheur (dont bénéficient également les hospitalo-universitaires).

S'agissant de l'enseignement, les enseignants du premier ou second degré affectés dans le supérieur et tous les enseignants-chercheurs (titulaires, détachés, associés, ATER, et.) perçoivent respectivement la prime d'enseignement supérieur (décret n°89-776 du 23 octobre 1989) et la prime de recherche et d'enseignement supérieur (décret n°89-775 du 23 octobre 1989) pour un montant de 1 219 € par an.

➔ Rapport entre la rémunération indiciaire et la rémunération versée sous forme de primes pour certains corps de la Fonction publique d'Etat

Données issues du *Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique, Faits et Chiffres*, Vol. 1, Ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, 2006-2007. Il s'agit de données issues des fichiers de paye (INSEE).



Il existe également une prime de responsabilités pédagogiques (PRP, décret n°99-885 du 4 octobre 1999) destinée à indemniser l'exercice de responsabilités particulières (environ 11 000 bénéficiaires en 2007¹⁰⁵). Celles-ci sont déterminées par le conseil d'administration (par exemple responsabilité d'année, encadrement de stages, direction de mémoire, soutenances, etc.). Les attributions individuelles sont fixées chaque année par le président sur proposition du conseil d'administration après avis du conseil des études et de la vie universitaire. Cette prime varie en fonction de l'activité entre 480 € et 3 845 € par an (soit l'équivalent de 12 h à 96 hTD). Il est possible de convertir cette prime en décharge. Un certain nombre d'incompatibilités existent, en particulier avec la prime d'administration, la prime de charge administrative ou la rémunération d'heures complémentaires si la prime de responsabilité pédagogique est convertie en décharge. La PRP, contrairement à la prime de recherche et d'enseignement supérieur, est inscrite au budget des établissements.

S'agissant de la recherche, il existe une prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR, décret n°90-51 du 12 janvier 1990) dont peuvent bénéficier les enseignants-chercheurs qui s'engagent à effectuer une activité spécifique dans la formation à la recherche et par la recherche pour quatre ans (environ 10 000 bénéficiaires en 2007¹⁰⁶ contre environ 8 600 en 2005). Avant la loi du 10 août 2007, les attributions étaient décidées par la direction de la recherche après examen d'un dossier de candidature avec un recours possible auprès du ministre chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Les montants annuels s'élèvent à 3 482 € pour un MCF (3 293 € en 2002), 5 030 € pour un PR 2^{ème} classe (4 757 € en 2002), 6 578 € pour un PR 1^{ère} classe (6 220 € en 2002). Cette prime ne peut être perçue si l'enseignant-chercheur bénéficie d'une décharge d'enseignement et il doit demander une dérogation pour effectuer des heures complémentaires.

➔ Répartition des PEDR par champ disciplinaire en 2005

Indicateurs des universités et Academia/Infosup, Direction de l'évaluation et de la prospective, MENESR, juillet 2005. Depuis 2006, les personnels hospitalo-universitaires peuvent bénéficier de la PEDR.

	Sciences et techniques	Sciences Humaines	Sciences de la vie	Total
Nombre de PEDR	4 954	2 195	1 421	8 570

Alors que 75 % des PEDR étaient attribuées à des professeurs des universités en 1999, ils n'étaient plus que 65 % des bénéficiaires à être professeurs en 2004. Parallèlement, le nombre de PEDR a augmenté de 1 260 entre 1999 et 2004 (soit + 17 %).

La PEDR constitue chez les professeurs des universités une part importante de la rémunération publique non indiciaire (indemnitaire et heures complémentaires) : un quart pour un professeur de seconde classe et plus de la moitié pour un professeur de classe exceptionnelle¹⁰⁷.

¹⁰⁵ « Enquête Masse Indiciaire » menée par le ministère de l'éducation nationale en 2007.

¹⁰⁶ « Enquête Masse Indiciaire » menée par le ministère de l'éducation nationale en 2007.

¹⁰⁷ *La Fonction publique de l'Etat*, Deuxième rapport public particulier, Cour des comptes, avril 2001

La loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités a transféré aux établissements la responsabilité de l'attribution de la PEDR qui sera accordée après avis du conseil scientifique.

Dans un registre comparable, le décret n°2007-927 du 15 mai 2007 a institué une indemnité d'excellence scientifique destinée aux enseignants-chercheurs et chercheurs (attribuée sous certaines conditions définies par le décret, il faut par exemple apporter une contribution exceptionnelle à la recherche). Les bénéficiaires sont sélectionnés par un jury nommé par le ministre de la recherche et le montant maximal annuel est de 100.000 €, mais ce dispositif n'a concrètement pas été mis en place pour le moment.

Les enseignants-chercheurs peuvent également bénéficier d'une prime au brevet d'invention (3.000 € versés en plusieurs fois) et d'une prime d'intéressement prévues par le décret n°2005-1217 du 26 septembre 2005 relatif à la prime d'intéressement et à la prime au brevet d'invention attribuées à certains fonctionnaires et agents de l'Etat et de ses établissements publics auteurs d'une invention.

Les activités administratives sont reconnues par l'attribution de la prime d'administration (PA) ou la prime de charges administratives (PA et PCA, décret n°90-50 du 12 janvier 1990 modifié).

La prime d'administration concerne les présidents d'université ou directeurs d'établissement, directeurs d'IUT, d'écoles internes, les administrateurs de l'Institut universitaire de France (IUF) ou des enseignants-chercheurs exerçant des responsabilités auprès du ministère. Elle est incompatible avec la PCA et la PRP, et s'élève annuellement à 7 182 € et 13 200 € respectivement pour les directeurs d'instituts et présidents d'établissements et de grands établissements et à 18 035 € pour les présidents d'université.

La prime de charges administratives concerne tous les enseignants-chercheurs et certains enseignants affectés dans le supérieur (environ 4 000 bénéficiaires en 2007¹⁰⁸). Elle reconnaît un mission effectuée ou des responsabilités administratives exercées au sein de l'établissement et dont la liste, les taux maxima et les bénéficiaires sont arrêtés par le président après avis du conseil d'administration (en formation restreinte s'agissant des décisions individuelles). Elle peut être convertie en décharge. Elle est financée sur le budget de l'établissement. En 2006, le montant moyen de la PCA s'élevait à 2 000 € par an et 4 344 personnes en bénéficiaient.

Les enseignants peuvent également bénéficier d'une indemnité au titre des activités de la formation continue (décret n°85-1118 du 18 octobre 1985), diversement mis en œuvre selon les établissements.

Le rapport de la Cour des comptes de 2001 sur la Fonction publique d'Etat indiquait que la rémunération complémentaire la plus forte concernant les maîtres de conférences était constituée par des heures complémentaires là où il s'agissait de la prime d'encadrement doctoral et de recherche pour les professeurs des universités.

¹⁰⁸ « Enquête Masse Indiciaire » menée par le ministère de l'éducation nationale en 2007.

L'article 19 de la loi du 10 août 2007 permet aux universités qui bénéficient des compétences élargies de créer des dispositifs d'intéressement permettant d'augmenter la rémunération des personnels.

Le rapport de l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche sur les carrières scientifiques souligne que dans les pays (Italie, Espagne) où prévalait une tradition d'emploi public permanent, de nouvelles modalités de rémunérations ont vu le jour avec une part fixe et une part variable (les *inventivi* en Italie). En Allemagne, le conseil d'administration de l'université est compétent en matière de primes et de complément de salaires. Le traitement de base est complété par une prime dont le montant est variable et dépend des résultats de l'évaluation des activités d'enseignement et de recherche. En Espagne également, des primes individuelles au mérite peuvent être versées aux enseignants¹⁰⁹. Aux Pays-Bas, les rémunérations sont libres alors qu'en Belgique les rémunérations sont très encadrées.

Les heures complémentaires

Les enseignants-chercheurs peuvent effectuer des heures complémentaires (d'enseignement devant les étudiants) rémunérées¹¹⁰.

La gestion des services est assurée au niveau des composantes ou départements de l'université. Ces heures complémentaires sont décidées au niveau de l'UFR et du département en fonction des maquettes et du nombre d'étudiants. Des logiciels de gestion administrative de ces heures ont été développés : GEISHA, AMADEUS ou encore HELICO qui permettent un suivi de ces heures.

Les indemnités pour heures complémentaires varient en fonction de l'activité : 26,7 € pour un TP, 40,06 € pour un TD et 60,08 € pour un cours (ces taux sont fixés par l'arrêté du 9 février 2007).

Globalement, la part de la rémunération issue des heures complémentaires décroît en fonction des corps et grades des enseignants-chercheurs. En 1999, en moyenne, un maître de conférences effectuait 47 heures complémentaires pour un équivalent de 1 900 € et un professeur de classe exceptionnelle six heures pour un équivalent de 250 €.

➔ Montant des heures complémentaires par corps et grade en 1999

Données pour l'année 1999 issues de *La Fonction publique de l'Etat*, Deuxième rapport public particulier, Cour des comptes, avril 2001

	Maître de conférences	MCF hors classe	Professeur des universités de 2 ^{ème} classe	PR de 1 ^{ère} classe	PR de classe exceptionnelle
Heures complémentaires/an	1 856 €	1 679 €	1 267 €	824 €	244 €

¹⁰⁹ Rapport fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi relatif aux libertés et responsabilités des universités, Benoist Apparu, juillet 2007.

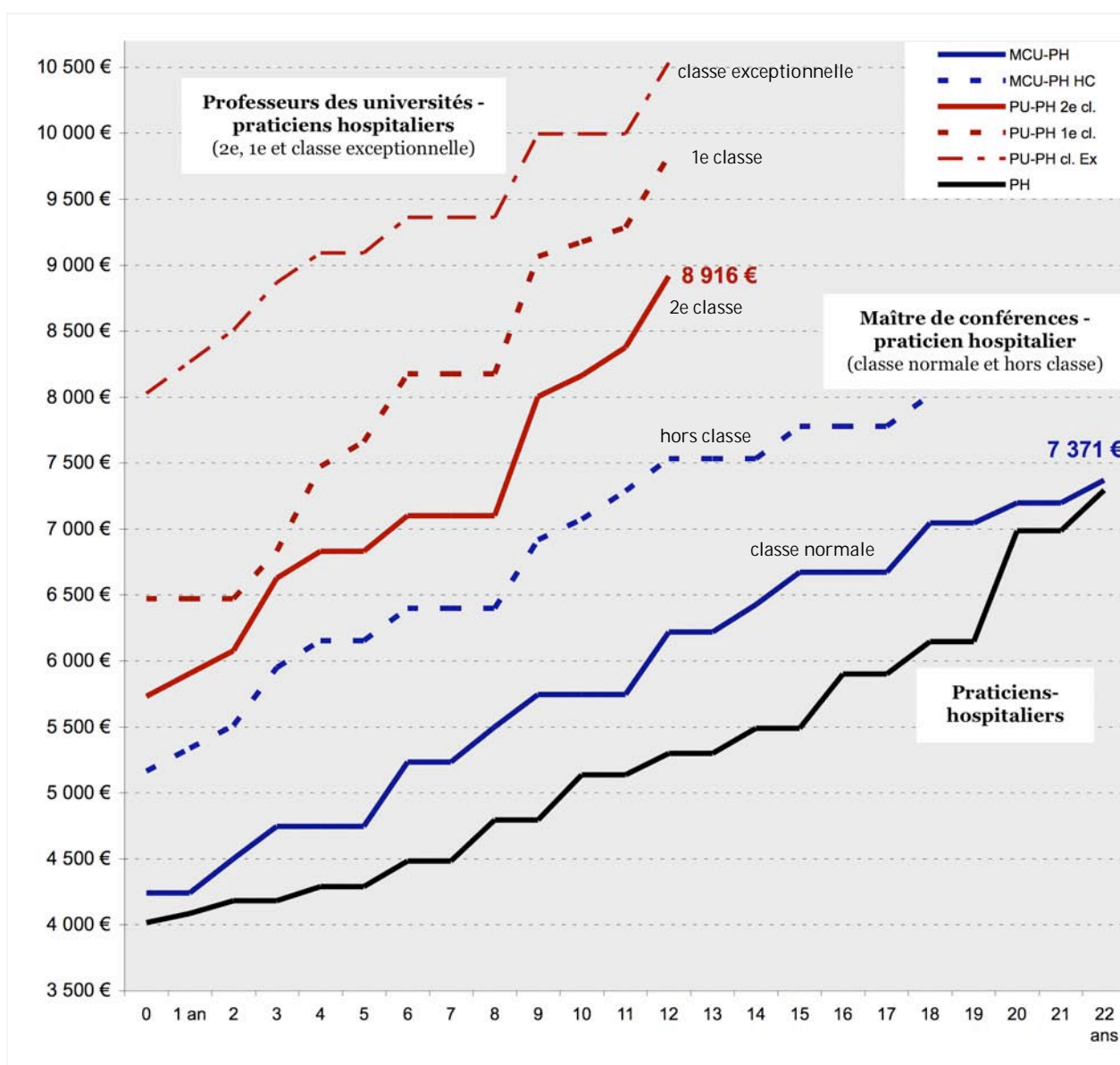
¹¹⁰ Décret n°83-1175 du 23 décembre 1983 relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires institués dans les établissements publics à caractère scientifique et culturel et les autres établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'éducation nationale.

En 2007, 1,9 millions d'heures complémentaires ont été rémunérées sur le budget des établissements pour les personnels internes, 2,9 millions d'heures pour des vacataires extérieurs et 0,8 million sur le budget de la formation continue. Les universités ont rémunéré au total 5,7 millions d'heures complémentaires sur leur budget en 2007¹¹¹. À ces heures viennent s'ajouter des heures complémentaires financées sur les emplois vacants de titulaires sur le budget de l'Etat.

Les émoluments hospitaliers

➔ Comparaison de l'évolution du traitement brut indiciaire mensuel des corps d'enseignants et hospitaliers et du corps des praticiens-hospitaliers en fonction de l'ancienneté

Arrêté du 20 mars 2008 relatif aux émoluments, rémunérations ou indemnités des personnels médicaux exerçant leurs fonctions à temps plein ou à temps partiel dans les établissements publics de santé, article R6152-21 du code de la santé publique et décret n°84-135 du 24 février 1984 portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires.



¹¹¹ Enquête « Dépense » réalisée par la DGES du MESR.

La rémunération des enseignants et hospitaliers se compose de la rémunération au corps et au grade correspondants des enseignants-chercheurs et d'émoluments hospitaliers prévus par l'arrêté du 20 mars 2008. Une indemnité de service public exclusif à hauteur de 479 € par mois peut s'ajouter à cette rémunération.

Seule la partie universitaire de la rémunération des personnels hospitalo-universitaires fait l'objet de retenues pour pension civile. Aussi, une partie très importante de leur rémunération échappe à ces cotisations car en moyenne un enseignant-chercheur hospitalier voit sa rémunération constituée à 50 % par ces émoluments hospitaliers. Par ailleurs, les dispositions relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail n'ont pas bénéficiées aux personnels hospitalo-universitaires.

Le décret n°2006-783 du 3 juillet 2006 a prévu l'extension du bénéfice de la prime de charges administratives, de la prime de responsabilité pédagogique et de la prime d'encadrement doctoral et de recherche aux personnels enseignants et hospitaliers de médecine et des disciplines pharmaceutiques titulaires des centres hospitaliers et universitaires.

Ils peuvent également percevoir des indemnités de participation à la permanence des soins, des indemnités visant à développer le travail en réseau et une part complémentaire variable des émoluments hospitaliers selon certains critères (article 38 du décret n°84-135 du 24 février 1984).

La rémunération d'un chef de clinique débutant s'élevait, hors indemnité de service public exclusif, en 2007 à 33 424 €, constituée pour 50 % d'émoluments hospitaliers. Les chefs de clinique peuvent percevoir les mêmes primes que les autres personnels hospitalo-universitaires.

Les autres rémunérations et participations

Le décret n°85-618 du 13 juin 1985 permet de rémunérer les services rendus lors de la participation à des contrats de recherche. Le montant de cette rémunération est fixé par le président sur proposition du responsable des opérations de recherche. Il ne peut dépasser la moitié du traitement brut afférent à l'indice brut 575 soit 26 438 € par an.

La loi du 2 février 2007 de modernisation de la Fonction publique et le décret du 2 mai 2007 réforment le régime du cumul d'activité. La possibilité pour les personnels enseignants d'exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions est préservée. Ils peuvent également donner des expertises, des consultations ou tirer bénéfice d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques.

La loi sur l'innovation et la recherche du 12 juillet 1999 a entrepris de favoriser la mobilité entre la recherche publique et les entreprises. Les enseignants-chercheurs peuvent ainsi participer à la création d'une entreprise qui valorise leurs recherches (articles L413-1 à 413-7 du code de la recherche), y apporter leur concours scientifique ou prendre une participation dans son capital (dans la limite de 15 %, articles L413-8 à L413-11 du code de la recherche) ou en devenir administrateurs (articles L413-12 à L413-14 du code de la recherche).

Fin 2005, 533 personnes (chercheurs et enseignants-chercheurs) avaient bénéficié d'une autorisation de la commission de déontologie dans ce cadre (dont 218 pour des personnels d'EPSCP)¹¹².

Le rapport des inspections générales des finances et de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche sur la valorisation de la recherche¹¹³ préconisait de différencier les rémunérations par le biais des politiques indemnitaires (proposition n°1). En particulier, les inspections recommandaient de laisser aux enseignants-chercheurs la possibilité de choisir entre une rémunération complémentaire liée aux contrats de recherche publics ou privés (ou les revenus de l'intéressement) et une décharge d'enseignement de montant équivalent (de même avec les revenus liés à l'intéressement ou de contrats de recherche publics). Le rapport préconisait par ailleurs de simplifier le dispositif de primes et de supprimer les incompatibilités existantes.

Les allocations de recherche

Le montant de l'allocation de recherche a été revalorisé par à-coups, il a peu varié pendant les années 1990, ce qui l'a rapproché du SMIC au début des années 2000.

Le Pacte pour la recherche accompagnant la loi de programme pour la recherche de 2006 comportait un ensemble de mesures visant les allocataires de recherche.

En particulier, le montant de l'allocation de recherche a été indexé sur le point fonction publique et augmenté de 16 % en deux ans (8 % le 1^{er} janvier 2006 et 8 % le 1^{er} février 2007) et la majeure partie des libéralités a été régularisée (cf. la circulaire du 20 octobre 2006 du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche).

En outre, pour les doctorants de 3^{ème} année, le montant de l'allocation a été porté en 2007 à 1,5 fois le montant du SMIC. Le montant de l'allocation de recherche s'élève donc à 1.530,77 € et à 1 881,63 € brut par mois en troisième année. Ce montant a connu une progression de 29 % depuis 2002 (il était de 1 190 € en 2002).

Le Conseil économique et social recommandait en 2007 de rapprocher par étape l'allocation de recherche du niveau actuel du salaire d'embauche sur un poste statutaire, en parallèle de la reconnaissance du doctorat comme première expérience professionnelle, et de permettre une progression avec l'expérience acquise¹¹⁴.

¹¹² *Rapport sur la valorisation de la recherche*, IGF et IGAENR, janvier 2007

¹¹³ *Rapport sur la valorisation de la recherche*, IGF et IGAENR, janvier 2007

¹¹⁴ *Processus de Lisbonne : contribution du Conseil économique et social à la préparation du sommet de printemps 2008*, Rapport du Conseil économique et social, octobre 2007

2 • La situation des personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service, sociaux et de santé (BIATOSS).

Plus de 57 000 personnels administratifs et techniques travaillent dans l'université, qui sont indispensables à son fonctionnement. Les personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service, sociaux et de santé (BIATOSS) participent au service public de l'Enseignement supérieur, à l'accomplissement des missions d'enseignement, de recherche, de diffusion des connaissances et d'administration. Ils sont répartis en plusieurs groupes homogènes de corps (en tout 18 corps). Ces corps sont tous interministériels : les filières ITRF et ASU sont partagées entre les ministères de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, la filière bibliothèque concerne également le ministère de la Culture. Les modalités de gestion de ces corps sont différentes aussi bien en ce qui concerne le recrutement, le mouvement, le niveau de déconcentration, la carrière ou la rémunération. Des textes particuliers fixent les dispositions statutaires applicables à chacun de ces corps.

La situation juridique et administrative des emplois BIATOSS des universités s'inscrit dans le même cadre que celle des personnels administratifs et techniques des autres administrations d'Etat (hormis les statuts particuliers qui peuvent prévoir des spécificités).

Aussi, les réflexions actuelles sur la Fonction publique¹¹⁵ les concernent en tout premier lieu. À ces réflexions s'ajoute un mouvement de déconcentration de la gestion et des responsabilités du niveau ministériel vers le niveau de l'établissement.

2.1 • Statuts et effectifs

Données générales

Les effectifs de personnels non enseignants de l'Enseignement supérieur sont partagés en quatre principales filières : technique (cinq corps), administrative (quatre corps et des emplois fonctionnels), de bibliothèque (six corps) et médico-sociale (trois corps).

La plupart des personnels non-enseignants affectés dans l'Enseignement supérieur appartiennent aux corps des ingénieurs et techniciens de recherche et formation (55 %), 36 % appartiennent à des corps administratifs, ouvriers, de service, sociaux ou de santé, 8 % à des

¹¹⁵ *Livre blanc sur l'avenir de la Fonction publique*, Conférence nationale sur les valeurs, les missions et les métiers du service public et de la Fonction publique, Jean-Ludovic Silicani, avril 2008. Ce livre blanc propose de remplacer les 500 corps et 150 statuts d'emploi par des « cadres statutaires » regroupés en grandes filières professionnelles (dont une filière de l'éducation et de la recherche).

corps de bibliothèques et 0,3 % à d'autres corps. En pratique, 7 % des emplois délégués par le ministère aux établissements sont occupés par des non titulaires¹¹⁶.

➔ Répartition des personnels BIATOSS par catégorie, filière et ministère

Données issues de la direction des affaires financières, ministère de l'éducation nationale, effectifs au 1^{er} février 2008.

NB : Les effectifs de l'Enseignement supérieur correspondent aux personnels des programmes budgétaires 150 et 231, les effectifs de l'éducation nationale aux programmes 214, 141, 230, 210 et 219 uniquement sur les corps représentés dans l'Enseignement supérieur (hors filière des personnels de laboratoire). Les effectifs de la Culture sont issus d'informations transmises par la direction générale des ressources humaines du ministère de l'éducation nationale.

	Enseignement supérieur	Éducation nationale	Culture
Ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (ITRF)			
catégorie A	9 716	2 046	
catégorie B	7 779	1 167	
catégorie C	15 997	600	
sous-total	33 492	3 813	
Personnels de l'administration scolaire et universitaire (ASU)			
catégorie A	2 529	7 996	
catégorie B	4 662	15 167	
catégorie C	11 207	27 748	
sous-total	18 398	50 911	
Personnels médico-sociaux			
catégorie A	53	436	
catégorie B	523	9 388	
sous-total	576	9 824	
Personnels des bibliothèques			
catégorie A	1 323	52	795
catégorie B	1 228	27	384
catégorie C	1 817	13	630
sous-total	4 368	92	1 809
Filière ouvrière			
sous-total	448	11 876	
Total général	57 282	76 516	

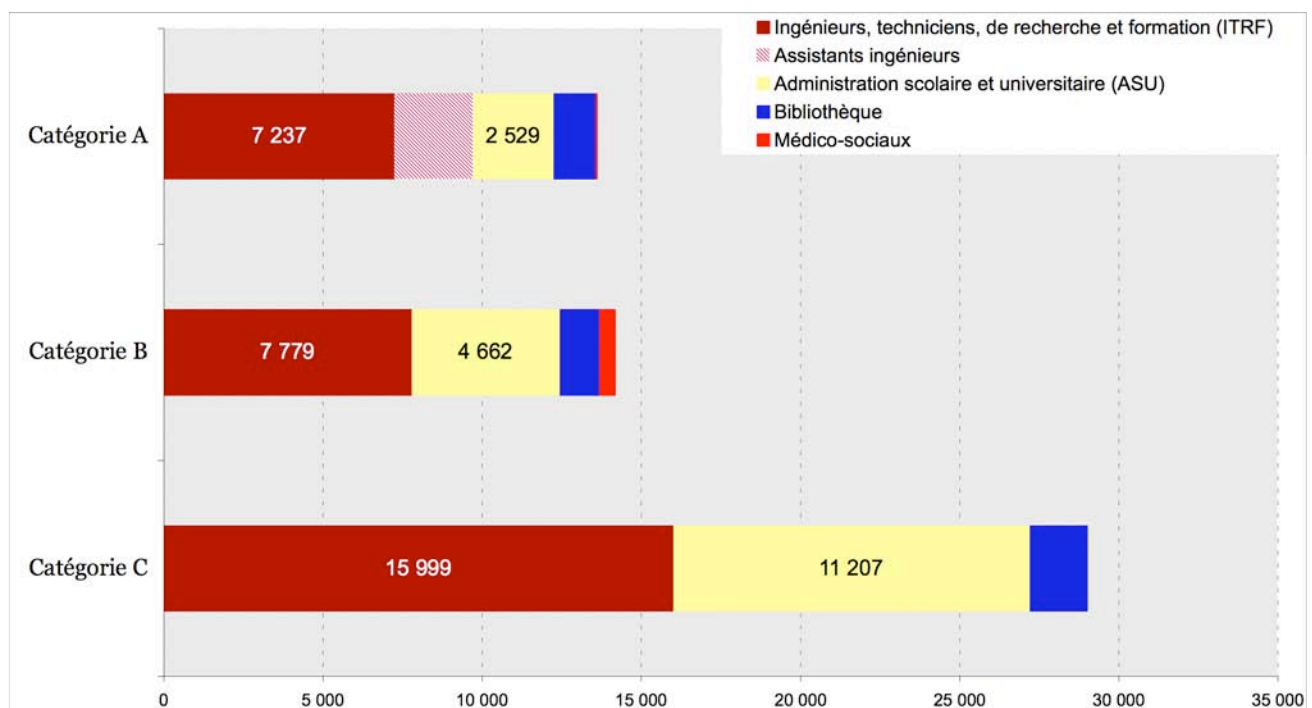
Globalement, d'après l'ancien modèle SAN REMO de répartition des moyens en personnel, au demeurant assez contesté, le taux de couverture théorique des besoins en personnels non enseignants est de 91 % pour l'ensemble des universités françaises. Il existe par ailleurs des disparités selon les établissements (certains disposant de 69 % de la dotation théorique et d'autres 114 % en 2006, mais l'écart-type est très faible).

¹¹⁶ Enquête COSMOS 2007 effectuée par la direction générale de l'enseignement supérieur.

Les personnels de l'ASU sont beaucoup plus nombreux que les personnels ITRF car ils exercent non seulement à l'université mais également dans l'ensemble de l'éducation nationale (par exemple dans les établissements publics locaux d'enseignement, les rectorats). Les corps ITRF sont propres aux établissements publics de l'Enseignement supérieur, mais ils sont proches des corps ingénieurs, techniciens et administratifs des établissements publics à caractère scientifique et technique. La filière des corps de bibliothèques est une filière spécialisée et interministérielle.

L'existence de corps nationaux nécessite qu'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences soit réalisée au niveau central.

➔ Personnels BIATOSS rémunérés sur les programmes budgétaires « formations supérieures et recherche universitaire » et « vie étudiante »
Données issues de la direction des affaires financières du ministère de l'éducation nationale



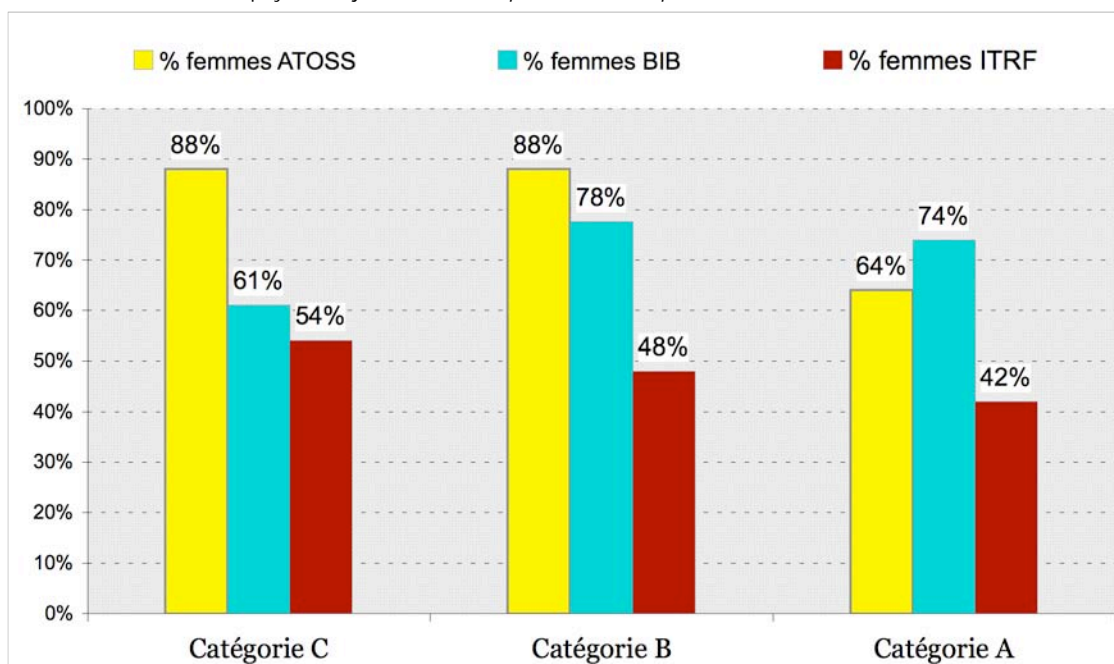
Les corps ITRF, ASU et BIB coexistent dans les établissements d'enseignement supérieur parfois sur des fonctions très similaires : un ITRF de la branche d'activité professionnelle (BAP) « I » (gestion scientifique et technique) pourra occuper la même fonction qu'un collègue de l'ASU. Les ITRF des BAP techniques travaillent au sein de laboratoires de recherche ou en appui à l'enseignement (préparation des travaux pratiques par exemple).

Le nombre de femmes dans les corps ITRF – sur des fonctions majoritairement techniques - est plus faible que dans les corps de l'ASU ou des bibliothèques. Globalement, 62 % sont des femmes¹¹⁷. Par ailleurs, 14 % des agents dans les corps des ITRF travaillent à temps partiel.

¹¹⁷ Données issues de *L'Etat de l'Enseignement supérieur et de la Recherche*, MEN, DEPP, n°1, novembre 2007.

➔ Pourcentage de femmes par corps

Données issues des fichiers de paye au 31 janvier 2007, *Repères et statistiques*, édition 2007

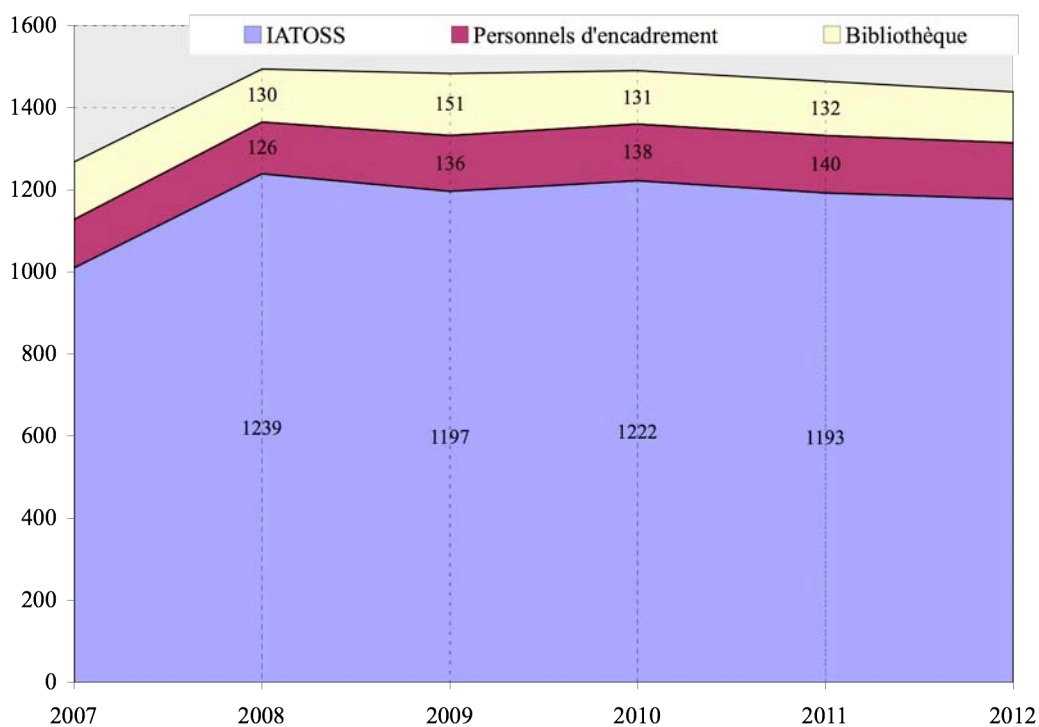


Les départs à la retraite

Plus de 37 % des personnels administratifs (tous corps confondus) ont plus de 50 ans, seuls 8 % ont moins de 30 ans, l'âge moyen étant de 45 ans. Les prévisions de départs sont relativement stables entre 2008 et 2012 et s'élèvent à environ 1 500 ETP.

➔ Prévision de départs des personnels BIATOSS

Données issues du projet de loi de finances pour 2008, Recherche et Enseignement supérieur



L'évolution des créations d'emplois

En 2005, 150 emplois de personnels non enseignants ont été inscrits en lois de finances, 800 en 2006, 550 en 2007 et aucun en 2008. Une priorité a été donnée à l'encadrement administratif des universités à partir de 2006. En effet, en raison du sous-encadrement administratif et technique des universités, les enseignants-chercheurs sont souvent amenés à assumer des charges administratives. Cette situation ne favorise pas l'allocation optimale des moyens puisque ces derniers pourraient plus utilement, étant donné l'objectif de leur recrutement, faire de la recherche ou de l'enseignement.

Les corps ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) : une filière métier

La création assez récente des corps ITRF est le résultat de la volonté de titulariser les personnels contractuels recrutés entre 1968 et 1975 sur le budget des établissements puis stabilisés comme « contractuels d'Etat » en prenant comme modèle les contrats types du CNRS¹¹⁸. Le décret statutaire du 31 décembre 1985 modifié organise leur gestion. Les personnels ITRF sont majoritaires au sein des universités. La gestion des ITRF a toujours été plus souple que dans les autres filières.

Il existe également des corps d'ingénieurs, techniciens et administratifs (ITA, environ 27 000 emplois, nombre constant depuis plus de 10 ans) dans les établissements à caractère scientifique et technique qui ont des statuts très proches. Il faut noter que ces corps ont des statuts propres à chaque EPST (corps d'établissement) contrairement aux corps d'ITRF des universités qui possèdent un statut national.

Les emplois d'ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) des universités sont répartis en huit grands domaines de compétence professionnelle, appelées branches d'activité professionnelle dont sept sont communes avec les établissements publics à caractère scientifique et technique, depuis 1999¹¹⁹.

► Branches d'activité professionnelle des corps ITRF

REFERENS II, MEN, DGRH, décembre 2007

A	B	C	D	E	F	G	H	I
Sciences du vivant	Sciences chimiques, sciences des matériaux	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	Sciences humaines et sociales	Informatique, statistique et calcul scientifique	Information, documentation, culture, communication, édition et TICE	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	Gestion scientifique et technique des EPST	Gestion scientifique et technique des EPSCP

Ces branches d'activité professionnelle regroupent des emplois-types. Ces « emplois-types », définis en 1998, comprennent « *sous un même identifiant un ensemble de situations de travail repérables par des activités identiques ou fortement semblables, et qui mobilisent les mêmes* »

¹¹⁸ *Gestion des Ressources Humaines, la dimension qualitative de la gestion des personnels (du mythe au quotidien)*, Rapport de l'IGAENR, janvier 2000.

¹¹⁹ Un projet de fusion des BAP H et I en une unique BAP J « gestion et pilotage » commune aux EPSCP et aux EPST est quasiment abouti.

compétences »¹²⁰. Ces fiches décrivent les activités essentielles et les compétences exigées et constituent une grille de lecture cohérente facilitant le recrutement et la mobilité (regroupées depuis novembre 1999 au sein d'un référentiel des emplois-types de la Recherche et de l'Enseignement supérieur dit « REFERENS »). Ces emplois-types sont actualisés par l'Observatoire des métiers et des compétences, et entendent traduire les besoins des établissements tels qu'ils sont appelés à se développer.

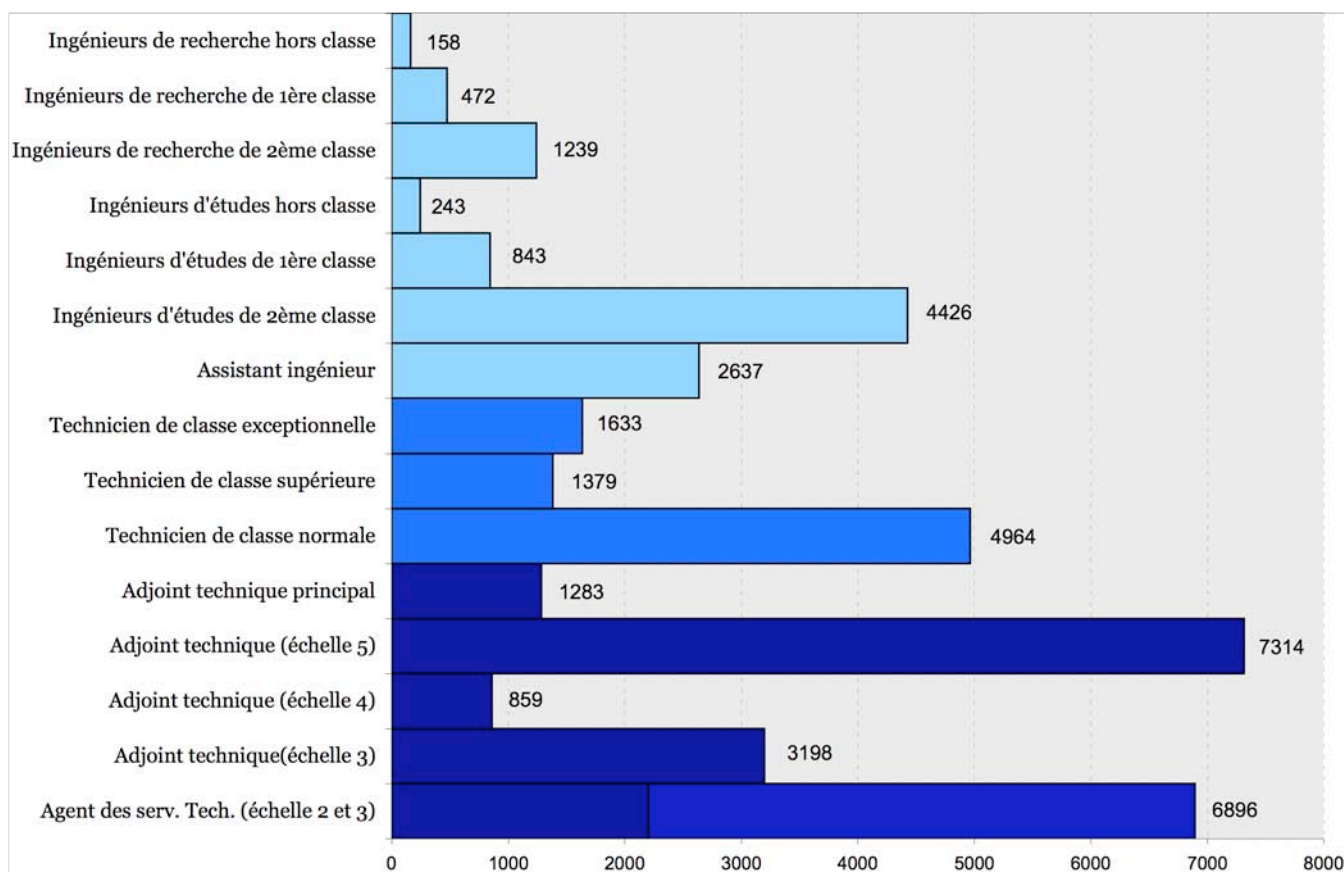
Les personnels techniques, ouvriers et de service en poste dans l'Enseignement supérieur ont été intégrés dans le statut des personnels de recherche et de formation parallèlement à l'intégration des personnels techniques, ouvriers et de service mis à la disposition des collectivités territoriales dans le cadre de la décentralisation (loi n°2004-809 du 13 août 2004).

➔ Effectifs des corps ITRF par grade

Données issues de la *Présentation détaillée des emplois inscrits au PLF pour 2005*, DAF, MEN, décembre 2004.

NB : il s'agit ici des emplois budgétaires

Les corps d'adjoints techniques sont aujourd'hui fusionnés en un seul corps à 4 grades d'adjoints techniques de recherche et de formation.



¹²⁰ Introduction de REFERENS, Ministère de l'éducation nationale de la Recherche et de la Technologie, DPATE, 1999.

Le corps des assistants ingénieurs, de catégorie A, possède un espace indiciaire compris entre la catégorie B et la catégorie A et constitue une spécificité dans les corps de l'éducation nationale.

Les ITRF ont une gestion nationale hormis pour le corps d'adjoints techniques qui relève de commissions administratives paritaires académiques. Quant aux actes de gestion individuelle, ils sont pris par le président de l'université.

Les corps de l'administration scolaire et universitaire (ASU) : une filière administrative généraliste

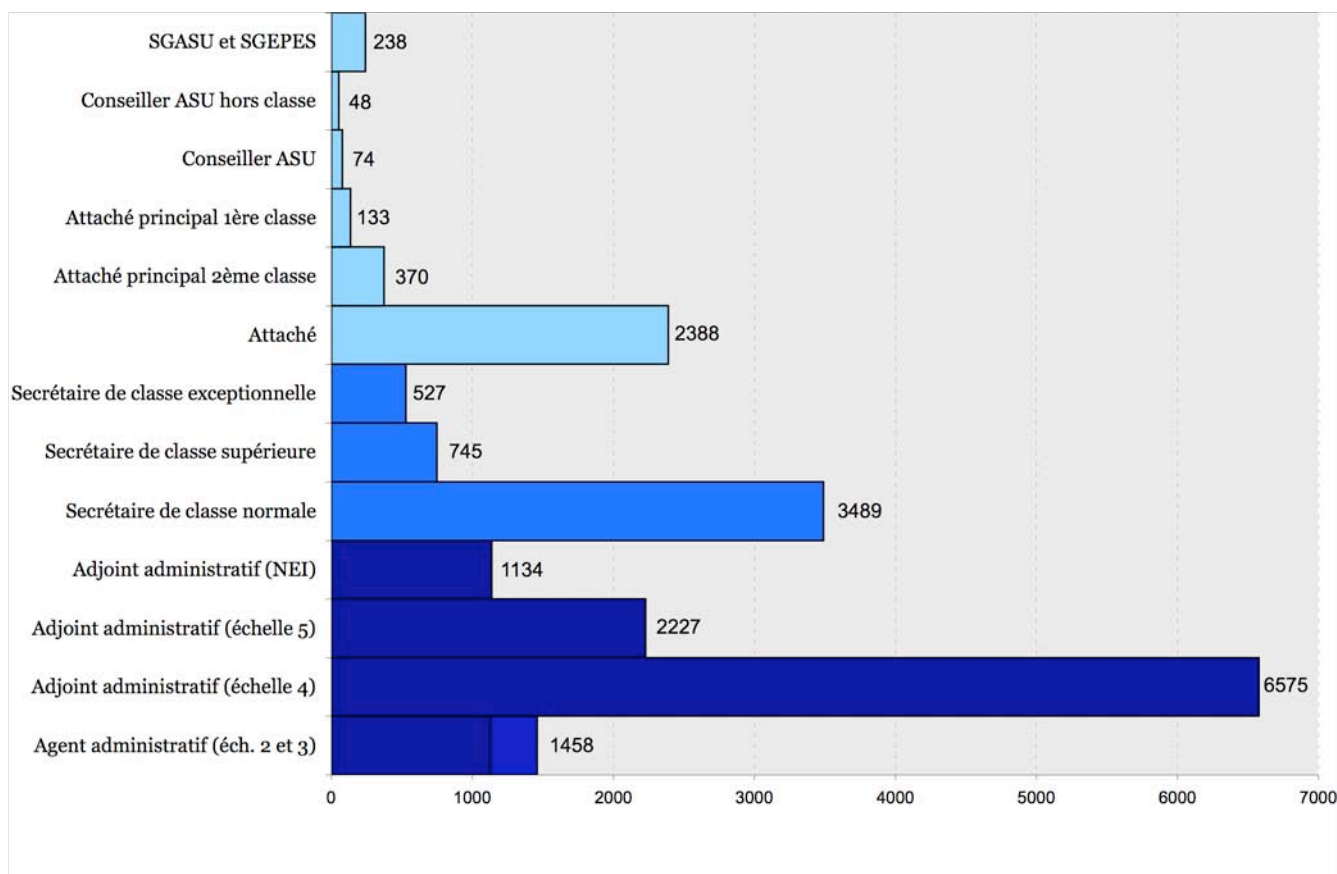
Les personnels des corps de l'administration scolaire et universitaire peuvent être affectés non seulement dans les universités mais également dans l'ensemble de l'administration de l'éducation nationale. À cet égard, leur gestion est la même (recrutement, carrière) que ces personnels soient affectés dans ou hors des universités. L'ASU est une filière d'administration généraliste et à vocation polyvalente.

➔ Effectifs des emplois fonctionnels et corps de l'ASU par grade

Données issues de la *Présentation détaillée des emplois inscrits au PLF pour 2005*, DAF, MEN, décembre 2004.

NB : des corps de chargé d'études documentaires, de conseillers d'orientation psychologue, d'agents comptables d'EPSCP sont également présents dans l'Enseignement supérieur. Il s'agit ici des emplois budgétaires.

Les corps d'adjoints administratifs sont aujourd'hui fusionnés en un seul corps à 4 grades d'adjoint administratif.



Le recrutement des personnels de catégorie A s'effectue par la voie des instituts régionaux d'administration (IRA) ou par concours interne principalement destiné aux secrétaires de l'administration scolaire et universitaire. En 2007, 40 attachés, soit 12 % des 333 attachés recrutés, ont été affectés dans les universités. Les affectations des IRA sont prononcées en fonction du rang de classement. Tout comme pour les autres catégories de personnel de l'ASU, les universités ne choisissent à aucun moment les agents nommés dans leur établissement, sauf pour les postes dits à responsabilité particulière.

En sus, 175 secrétaires généraux et administrateurs civils, 111 conseillers d'administration scolaire et universitaire et 101 agents comptables d'université sont affectés dans le supérieur.

Les concours de catégorie B et C sont organisés au niveau des académies. Les postes à pourvoir donne lieu à des échanges entre les universités et les rectorats. En 2008, la plupart des académies ont demandé les avis des présidents sur les candidatures avant de proposer la nomination de titulaires de l'ASU dans l'établissement. Ces derniers ont pu organiser des entretiens. Cette phase d'entretien préalable à l'affectation permet au rectorat d'anticiper les avis défavorables du président de l'université sur une affectation¹²¹.

La catégorie C a été refondue depuis le 1^{er} janvier 2007 suite au protocole d'accord du 25 janvier 2006. Les corps d'agents et adjoints administratifs ont été fusionnés dans un corps unique à quatre grades d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat : adjoints administratifs de 2^{ème} et 1^{ère} classes et adjoints administratifs principaux de 2^{ème} et 1^{ère} classes. Par dérogation, un corps d'adjoint administratif des services déconcentrés du ministère de l'éducation nationale est créé et ce, jusqu'au 31 décembre 2008.

Les corps des bibliothèques : une filière spécialisée

La filière des personnels de bibliothèque est composée de six corps dont trois corps de catégorie A. Ces corps sont communs à d'autres ministères et notamment au ministère de la culture où exercent 1 809 agents (26 %) des 6 726 agents de la filière. Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche est compétent pour la gestion de l'ensemble de la filière.

Les conservateurs et conservateurs généraux appartiennent au collège B des collèges électoraux pour la représentation des personnels aux conseils des universités.

Dans les 105 bibliothèques universitaires françaises, les personnels de la filière des bibliothèques comptent pour 62 % des effectifs avec les autres corps (20 %) et les non titulaires (18 %). La réforme de la filière en 1991-1992 a facilité la mobilité des agents de ces corps entre la Fonction publique de l'Etat et la Fonction publique territoriale, mais a créé dans le même temps une complexité statutaire¹²².

À l'instar de REFERENS pour les corps ITRF, il existe un référentiel d'activités et de compétences intitulé BIBLIOPIL pour les corps de bibliothèques qui regroupe un ensemble

¹²¹ Cf. article 6 de la loi du 10 août 2007.

¹²² *La filière bibliothèques de la Fonction publique d'Etat. Situation et perspectives*, Rapport de l'IGB, n°2008-029, juin 2008

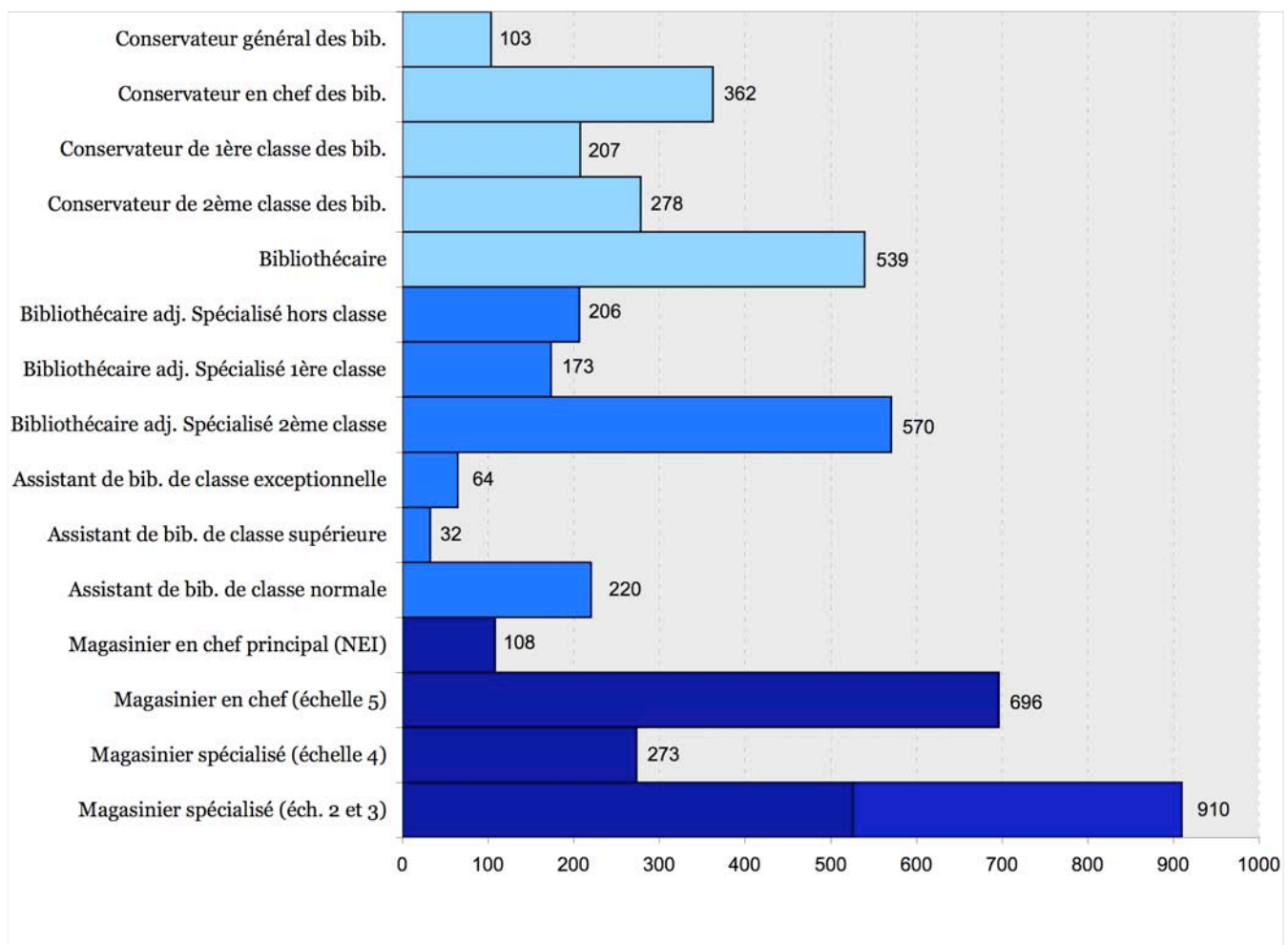
d'emplois-types. Ce type de référentiel vient en appui à la rédaction des fiches de poste. Ce référentiel permet de préparer l'entretien d'évaluation, de faciliter la mobilité professionnelle, d'adapter l'offre de formation à l'évolution des métiers et de développer une gestion prévisionnelle et qualitative des emplois.

Par ailleurs, le répertoire REFERENS de la filière ITRF comprend des métiers voisins de ceux de la filière bibliothèque (responsable de ressources documentaires, technicien d'information documentaire, etc.).

➔ Effectifs des corps de bibliothèques par grade

Données issues de la *Présentation détaillée des emplois inscrits au PLF pour 2005*, DAF, MEN, décembre 2004.

NB : des corps de techniciens d'art, de chef de travaux d'art, de chargé d'études documentaires, de conservateur en chef du patrimoine sont également présents dans l'Enseignement supérieur. Il s'agit ici des emplois budgétaires. Les corps de magasiniers sont aujourd'hui fusionnés en un seul corps, celui de magasiniers des bibliothèques.



Des déséquilibres en termes de pyramidage caractérisent la filière des bibliothèques¹²³, en particulier au niveau de la catégorie A où les bibliothécaires sont moins nombreux que les conservateurs. D'ici 2012, la moitié des directeurs de bibliothèques (conservateurs) devrait partir à la retraite.

¹²³ L'inspection générale des bibliothèques évoque un consensus autour d'une organisation de la filière en quatre corps, *La filière bibliothèques de la Fonction publique d'Etat. Situation et perspectives*, Rapport de l'IGB, n°2008-029, juin 2008.

Les personnels des services médicaux et sociaux et les personnels infirmiers

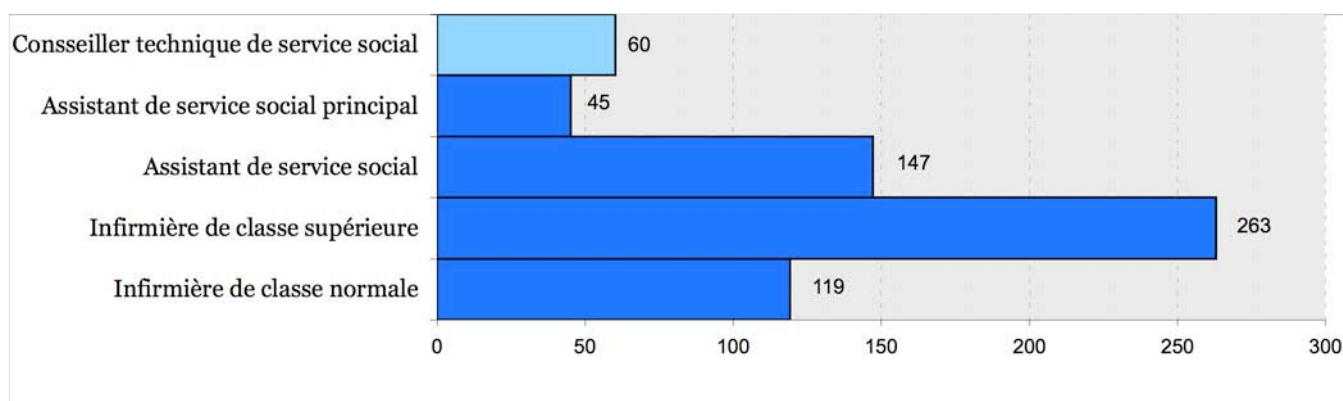
La politique de prévention dans les universités est assurée par les assistants de service social, corps de catégorie B (avec un grade d'assistant de service social principal), des infirmiers, également corps de catégorie B (avec une classe supérieure) et un corps de conseiller technique de service social, de catégorie A et intervenant au niveau académique.

Dans l'Enseignement supérieur exercent 77 assistants de service social, 310 infirmiers et 16 conseillers techniques de service social dont 97 % des femmes qui travaillent à temps partiel pour 34% d'entre elles¹²⁴.

➔ Effectifs des corps des services médicaux et sociaux par grade

Données issues de la *Présentation détaillée des emplois inscrits au PLF pour 2005*, DAF, MEN, décembre 2004.

NB : il s'agit ici des emplois budgétaires



Les emplois fonctionnels

Les secrétaires généraux d'établissement public d'enseignement supérieur (SGEPES), nommés par le ministre de l'Éducation nationale sur proposition du président de l'établissement, sont chargés de la gestion de l'établissement (article 59 de la loi du 26 janvier 1984). Il s'agit d'emplois fonctionnels, définis par le décret n°70-1094 du 30 novembre 1970, sur lesquels sont détachés les personnels.

Il existe deux groupes de SGEPES (plus de 30 % sont du groupe I) en fonction de l'importance de l'établissement. Des transformations de groupe II en groupe I ont eu lieu ces dernières années afin de prendre en compte l'accroissement des responsabilités des secrétaires généraux. Ils perçoivent une indemnité de responsabilité administrative en fonction de l'importance de l'établissement. Cet emploi fonctionnel culmine en hors échelle A. Les SGEPES sont par ailleurs soumis à une obligation de mobilité (au maximum au bout de dix ans). Sur 149 SGEPES, notons que les trois quarts appartiennent au corps des conseillers d'administration scolaire et universitaire, et ils ont pour la plupart une formation initiale

¹²⁴ Données issues de *L'Etat de l'Enseignement supérieur et de la Recherche*, MEN, DEPP, n°1, novembre 2007.

juridique, 7 % sont administrateurs civils (dont 10 administrateurs en mobilité), 4 % sont attachés principaux, 3 % sont ingénieurs de recherche.

Les femmes représentaient, en 2005, 32 % des SGEPEs (une étude ponctuelle en 2004 a montré que si les femmes représentaient 33 % des candidats, elles n'étaient plus que 24 % des personnes recrutées). Des dispositions particulières plus favorables peuvent leur être appliquées en termes de droit à pension¹²⁵.

L'emploi de secrétaire général d'administration scolaire et universitaire (SGASU) est également un emploi fonctionnel qui dans les universités correspond le plus souvent à la fonction de secrétaire général adjoint. Ce statut d'emploi est défini par les décrets n°83-1033 du 3 décembre 1983 et n°2002-734 du 2 mai 2002. L'exercice des fonctions de SGASU ouvre droit à une NBI de 50 points ainsi qu'à une indemnité spécifique de responsabilité administrative. L'échelonnement indiciaire des SGASU débute à l'indice brut 801 et se termine à l'indice brut 1 015.

Les emplois contractuels

La notion de contractuel recouvre une variété de situations extrêmement variées au sein des universités, du contractuel à durée indéterminée jusqu'au vacataire embauché via une lettre d'engagement stipulant un nombre d'heures de travail.

Les articles 4 et 6 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifié et le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 prévoient les conditions d'emploi de personnels contractuels.

Des contractuels peuvent être recrutés pour couvrir un besoin occasionnel (pour lequel les établissements établissent en règle générale des contrats jusqu'à 10 mois) ou saisonnier (pour des durées plus courtes). De nombreux contractuels ont été titularisés dans les universités à l'occasion de plans de déprécarisation du type de celui mis en œuvre par la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 (dite « Sapin ») entre 2001 et 2006. Les lauréats de ces concours ont été titularisés soit sur des emplois vacants du budget de l'Etat soit sur des emplois dits « gagés » sur les ressources propres des établissements : 1 500 emplois de ce type ont été créés en 2002, 750 en 2003, 250 en 2004 et 750 en 2005.

Les personnels recrutés sur la base de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 ont vocation à couvrir des besoins ponctuels, par exemple lors de la vacance d'un poste en attendant le lauréat du concours. Cependant, certains contractuels dans les universités, et chez plusieurs employeurs publics, peuvent cumuler au fil des mois ce type de contrat.

En 2005, plus de 5 500 emplois de non titulaires administratifs, techniques ou de services étaient rémunérés sur les ressources des établissements (dont 1 000 sur les ressources de la formation continue)¹²⁶.

Lorsque ces contractuels sont du niveau de la catégorie A ou qu'il n'existe pas de corps susceptible d'assurer les fonctions correspondantes, ils peuvent être engagés pour une période

¹²⁵ *Carrière et mobilité d'un secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur*, MENESR, direction de l'encadrement et DGRH, novembre 2006.

¹²⁶ *Présentation détaillée des emplois inscrits au PLF pour 2005*, DAF, MEN, décembre 2004

maximale de trois ans renouvelable. La transposition des directives européennes relatives à l'emploi précaire par la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 rend obligatoire l'établissement de contrats à durée indéterminée après six ans et après reconduction expresse. Ces contrats établis sur la base de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 permettent aussi bien le recrutement de post-doctorants dans les laboratoires de recherche universitaire, que de médecins de prévention ou encore de personnels avec des compétences techniques particulièrement recherchées.

Des personnes en CDD ou en CDI peuvent également être recrutées dans les services d'activité industrielle et commerciale (loi n°99-587 du 12 juillet 1999 et décret n°2002-1347 du 7 novembre 2002).

Des agents contractuels peuvent encore être recrutés sur le fondement de l'article 6-1 de la loi du 11 janvier 1984 lorsque les fonctions correspondent à un besoin permanent mais impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet. Ce contrat peut être un CDI et lorsqu'il n'excède pas 50 %, l'agent peut être autorisé à exercer une autre activité rémunérée.

Les universités peuvent recruter des étudiants comme vacataires pour faire face à des besoins occasionnels ou saisonniers. Les dispositions qui régissent les conditions de l'emploi étudiant sont précisées par la circulaire n°96-246 du 24 octobre 1996 lorsqu'ils sont recrutés comme tuteurs et la circulaire n°1436 du 24 décembre 1992 pour les fonctions de moniteurs de bibliothèque. La politique et les conditions de recrutement et d'emploi des étudiants ont récemment été revues par le décret n° 2007-1915 du 26 décembre 2007. Celui-ci définit notamment les activités pour lesquelles ils peuvent être recrutés et prévoit que ces contrats sont conclus pour une période maximale de douze mois comprenant une durée effective de travail n'excédant pas 670 heures entre le 1er septembre et le 30 juin et 300 heures entre le 1er juillet et le 31 août.

Les universités bénéficient enfin d'emplois aidés du type « contrat d'accompagnement dans l'emploi », « contrat d'avenir » ou « parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat ».

La multiplicité des possibilités de recrutement de contractuels, la diversité de leur contrat et des conditions de recrutement rendent le système illisible, peu sûr sur le plan juridique, et n'offrent ni garantie salariale ni obligation d'évaluation de ces personnels¹²⁷.

Les champs de syndicalisation

Les deux premiers syndicats de la filière de l'ASU sont l'UNSA et la FSU. Entre 2004 et 2007, la représentation de l'UNSA est en léger recul chez les attachés et augmente chez les adjoints administratifs. FO et la Confédération générale du Travail (CGT) sont en léger recul chez les secrétaires d'administration scolaire et universitaire (SASU). Dans le même temps,

¹²⁷ *Livre blanc sur l'avenir de la Fonction publique*, Conférence nationale sur les valeurs, les missions et les métiers du service public et de la Fonction publique, Jean-Ludovic Silicani, avril 2008.

Solidaires, Unitaires, Démocratiques (SUD) est apparu chez les SASU (2 %) et les adjoints (2%).

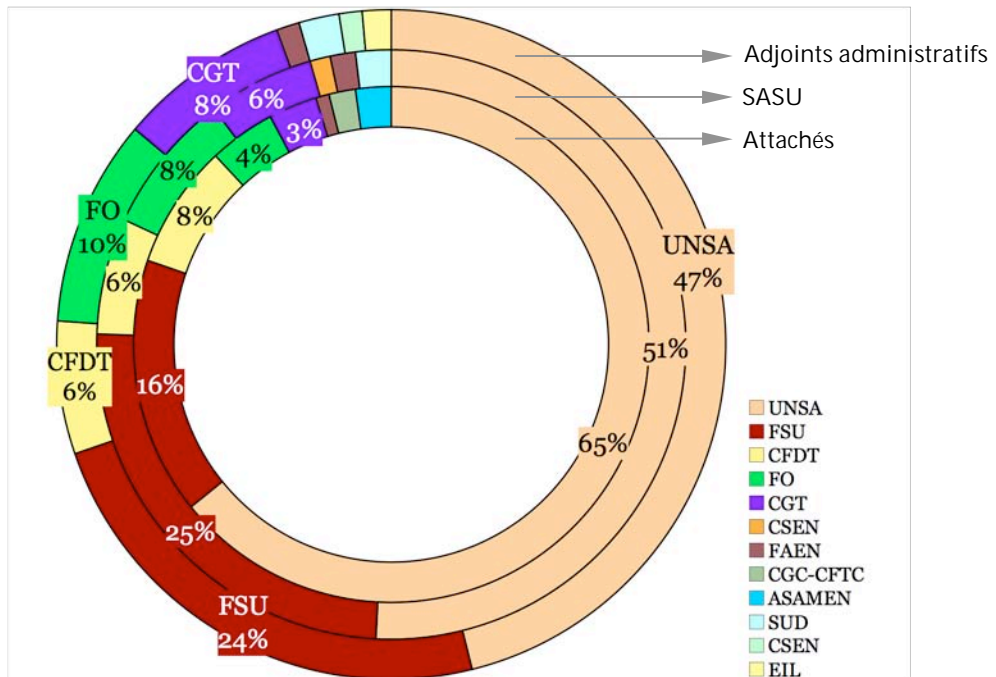
Le taux de participation aux dernières élections aux commissions administratives paritaires nationales (CAPN) des corps des ITRF s'élevait à plus de 53 %. Entre 2004 et 2007, la représentation du Syndicat National du Personnel Technique de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (SNPTES) UNSA a progressé tandis que SGEN CFDT, la Fédération de l'Education de la Recherche et de la Culture (FERC) SUP CGT et SNPRESS FO baissaient au profit de l'apparition de SUD (2 %).

Dans les corps de la filière sociale et médicale, le Syndicat National des Infirmier(e)s Conseiller(e)s de Santé (SNICS), le Syndicat National Unitaire des Assistants Sociaux de la Fonction Publique (SNUAS-FP) FSU sont les plus représentés puis le Syndicat National des Infirmier(e)s Educateurs(trices) de Santé (SNIES), le Syndicat National des Assistants Sociaux de l'Education Nationale (SNASEN) UNSA et le SGEN (CFDT) avec des variations en fonction des catégories (conseiller technique de service social, assistant de service social et infirmier).

Quant à la filière des bibliothèques, les conservateurs sont représentés par la CFDT, le Syndicat National de l'Administration Scolaire et Universitaire et des Bibliothèques (SNASUB) FSU puis la CGT, les bibliothécaires par le SNASUB-FSU et la CFDT. Quant aux assistants de bibliothèques, ils sont représentés en CAPN par le SNASUB-FSU, la CFDT et la CGT.

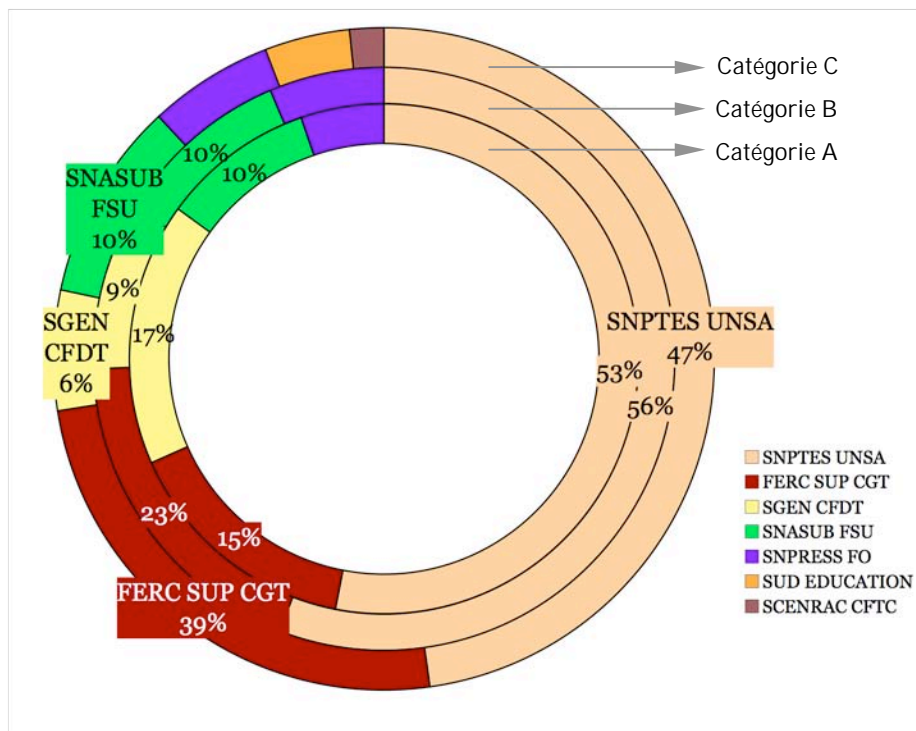
➔ Représentation des syndicats de l'ASU aux élections des CAPN en 2007

Données issues de la DGRH du ministère de l'éducation nationale



➔ Représentation des syndicats ITRF aux élections des CAPN en 2007

Données issues de la DGRH du ministère de l'éducation nationale



2.2 • La gestion des carrières

La gestion des personnels titulaires des universités s'effectue dans le cadre de corps nationaux à gestion plus ou moins déconcentrée. Un certain nombre de règles découlent de ce principe (recrutement, promotions, etc.).

Les universités travaillent en lien avec les services académiques uniquement pour la gestion des corps des enseignants du second degré, des personnels de l'administration scolaire et universitaire, pour les techniciens et ouvriers des services déconcentrés (aujourd'hui décentralisés aux départements et aux régions) et les adjoints techniques de recherche et de formation.

Les commissions paritaires d'établissements (article 3 de la loi du 20 juillet 1992, décret n°99-272 du 6 avril 1999 et règlement intérieur publié au BOEN du 23 septembre 1999) ont eu jusqu'à la loi du 10 août 2007 une double fonction de pré-commission administrative paritaire et de comité technique paritaire (circulaire n°99-160 du 14 octobre 1999). Dorénavant, depuis la création des CTP communs à l'ensemble des personnels de l'université, elles n'auront plus qu'une fonction de pré commission paritaire.

Depuis 10 ans, les actes individuels ont été progressivement déconcentrés ; il subsiste des difficultés dans la déconcentration de la gestion collective. La situation actuelle est particulièrement complexe avec différents niveaux de déconcentration en fonction des corps et filières.

La gestion de la carrière des corps de l'ASU est principalement de la compétence du recteur, le ministère gardant un certain nombre de compétences. S'agissant des personnels des corps ITRF et des bibliothèques, des actes de gestion sont pris au niveau de l'établissement par le président, ou au niveau ministériel. La tendance, qui s'est encore traduite par plusieurs mesures en 2008, est à la déconcentration des actes de gestion au niveau de l'établissement¹²⁸. L'analyse de ce mouvement entamé depuis plus de dix ans doit prendre en compte les filières¹²⁹. En effet, les personnels de l'ASU sont présents dans l'ensemble de l'éducation nationale (une secrétaire de l'administration de l'éducation nationale peut exercer aussi bien en université qu'en établissement public local d'enseignement) alors que les personnels ITRF sont essentiellement affectés dans les universités. Ceci explique les différences rencontrées quant au concours ou au niveau de déconcentration de la gestion.

Par ailleurs, la mise en place de commissions administratives paritaires locales (pour la déconcentration de la gestion collective) se heurte à un problème d'effectif minimal (une cinquantaine d'agents) afin de respecter le principe d'égalité¹³⁰. Parallèlement, la possibilité

¹²⁸ Voir notamment les circulaires de la DGRH du MEN en date du 28 novembre 2007 et du 13 février 2008.

¹²⁹ *Les conditions de réussite de la déconcentration de la gestion des personnels dans l'enseignement supérieur*, rapport de l'IGAEN, février 1999 et *Le projet GRH et déconcentration de l'enseignement supérieur, un projet transversal de l'Education nationale*, rapport de mission présenté par Yves Cottureau, IGAENR, à monsieur le ministre de l'Education nationale, de la Recherche et de la Technologie, décembre 1999.

¹³⁰ Avis du Conseil d'Etat du 7 juin 1990.

d'attribution de quotas d'avancement (à l'image des avancements décidés par le conseil scientifique pour les corps d'enseignants-chercheurs) par établissement avait été étudiée. Ainsi, les universités disposent de personnels appartenant à des corps dont la gestion peut grandement différer.

Les procédures de recrutement et de première affectation

Les recrutements dans les corps BIATOSS s'effectuent par concours, externe (sous conditions de diplômes), interne (sous conditions d'ancienneté) ou par la troisième voie (activité professionnelle particulière).

L'accès à ces corps peut également s'effectuer par examen professionnel ou au choix, par liste d'aptitude, dans certaines limites et après avis des commissions paritaires d'établissement, commissions administratives paritaires nationales ou académiques. En matière de liste d'aptitude, certains des personnels du corps de l'ASU sont astreints à une obligation de mobilité géographique ou fonctionnelle lorsqu'ils sont retenus alors que les personnels des corps ITRF peuvent conserver le même poste. Ceci se traduit par un pourcentage important de refus de la part des inscrits sur les listes d'aptitudes des corps de l'ASU qui finalement ne sont pas toujours prêts à effectuer cette mobilité.

Le rapport de l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche de 2000 sur les ressources humaines soulignait que le recrutement interministériel des attachés de l'administration scolaire et universitaire par la voie des instituts régionaux d'administration fournissait aux établissements des gestionnaires généralistes dont le profil n'était pas toujours adapté à des emplois techniques tels que ceux d'agents comptables¹³¹ (ou aujourd'hui de contrôleur de gestion par exemple).

Il existe deux types de concours au niveau de la catégorie C, des adjoints administratifs : un recrutement direct dit « sans concours » (avec lettre de candidature, curriculum vitae et entretien)¹³² au niveau de la 2^{ème} classe et un concours au niveau de la 1^{ère} classe (externe et interne pour les personnels comptant une année de service).

Le recrutement des personnels des corps de l'ITRF diffère de celui des personnels de l'ASU. Les présidents d'université proposent les postes à ouvrir au concours (en interne, externe ou par la troisième voie). Les concours sont organisés par branche d'activité professionnelle. Pour les catégories A, après une phase d'admissibilité sur dossier (un même jury pour tous les postes offerts dans le même corps, la même branche d'activité professionnelle et le même emploi-type), la phase d'admission s'effectue au niveau local. Le jury est nommé par le président de l'université et constitué de personnels de l'établissement et d'experts extérieurs¹³³.

¹³¹ *Gestion des Ressources Humaines, la dimension qualitative de la gestion des personnels (du mythe au quotidien)*, Rapport de l'IGAENR, janvier 2000.

¹³² 8 % des 47.000 agents de l'Etat recrutés en 2005 (23 % des recrutements de la catégorie C) l'ont été « sans concours », *Livre blanc sur l'avenir de la Fonction publique*, Conférence nationale sur les valeurs, les missions et les métiers du service public et de la Fonction publique, Jean-Ludovic Silicani, avril 2008.

¹³³ Des travaux proposent la mise en place pour les catégories A de l'ITRF d'un système fondé sur une liste de qualification suite à une phase d'admission nationale et commune avec les EPST, dont le bénéfice serait

Le concours de technicien est un concours dont toutes les épreuves sont nationales, les affectations s'effectuant en fonction du rang de classement. Toutefois, en pratique, les établissements passent des conventions (avant de procéder à une mutation) entre eux afin de maintenir en poste les personnels de leur établissement qu'ils souhaitent conserver.

Globalement, les concours ITRF demeurent très sélectifs avec un taux global de réussite de 2,4 % au concours externe (1 353 admis pour 55 412 présents en 2006) et 5,9 % au concours interne (781 admis pour 13 169 présents en 2006)¹³⁴. Ces taux varient fortement en fonction des branches d'activité professionnelle, des corps et de la nature du concours. Le taux de réussite est plus élevé pour les corps d'ingénieur de recherche en interne car il s'agit de petits effectifs ou encore pour les techniciens en interne. Il l'est moins pour les corps de catégorie A en externe. Ces variations pourraient traduire la volonté de l'établissement de ciblage du concours sur certains candidats. Au total, 202 postes sur 2 236 postes d'ITRF mis au concours en 2006 n'ont pas été pourvus (soit 9 %).

Pour les personnels des bibliothèques, les concours sont organisés par l'Ecole nationale supérieure de sciences de l'information et des bibliothèques (ENSSIB). Le recrutement (interne ou externe) est suivi d'une formation avant la nomination, 18 mois pour les conservateurs, huit mois pour les bibliothécaires. Ce déroulement pèse sur l'organisation des établissements qui doivent gérer ces postes. En effet, le bibliothécaire stagiaire est rémunéré par l'établissement d'affectation, le poste est considéré comme occupé sans moyen de remplacement. La réforme de ce dispositif de recrutement et de formation est à l'étude¹³⁵.

➔ Nombre de candidats présents par poste offert au concours, selon les corps

Données issues de *Les concours de recrutement des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé, session 2006*, note d'information, MEN-DEPP, février 2008.

ITRF	Ingénieur de recherche	Ingénieur d'études	Assistant ingénieur	Technicien	Adjoint technique	
concours externe	36	76	30	8	11	
concours interne	8	15	27	12	15	
ASU	Conseiller ASU		Attaché ASU	Secrétaire ASU	Adjoint administratif	
concours externe			130	49	33	
concours interne	6		129	20	25	
BIB	Conservateur	Bibliothécaire		Bibliothécaire assistant spécialisé	Assistant bibliothécaire	Magasinier
concours externe	38	124		12	188	117
concours interne	7	65		19	67	6
Médico-sociaux				Assistant social	Infirmier	
concours externe				5	3	

conservé plusieurs années, et d'une phase d'admission locale. Une organisation des concours par établissement pourrait être privilégiée pour les catégories B et C.

¹³⁴ *Les concours de recrutement des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé, session 2006*, note d'information, MEN-DEPP, février 2008.

¹³⁵ Le rapport de l'inspection générale des bibliothèques souligne l'urgence de cette réforme, *La filière bibliothèques de la Fonction publique d'Etat. Situation et perspectives*, Rapport de l'IGB, n°2008-029, juin 2008.

L'avis du président de l'université est demandé pour les candidats à la fonction de directeur de bibliothèque (74 des 113 directeurs sont des conservateurs généraux) ; il ne s'agit pas d'un emploi fonctionnel. L'Inspection générale des bibliothèques évoque la possibilité de créer de tels emplois fonctionnels, ce qui permettrait notamment de renforcer l'attractivité de ces postes (en modulant et revalorisant le régime indemnitaire)¹³⁶.

En 2006, il a été procédé à 88 recrutements en externe (1,5 % de taux de réussite) et 95 en interne (5,4 % de taux de réussite) tous corps de bibliothèque confondus.

Comme pour les corps ITRF, les agents promus par liste d'aptitude restent dans l'établissement si un support est vacant.

La mobilité, les mutations

Pour les personnels de l'ASU, les mouvements annuels inter-académiques et intra-académiques sont organisés par le ministère et le rectorat en fonction d'un barème (lié à l'ancienneté, la situation de la famille, l'évaluation, etc.). S'agissant des mutations des attachés, il existe une procédure spécifique dite de « poste à responsabilité particulière » qui permet l'audition préalable par l'établissement des candidats à la mutation.

S'agissant des techniciens de recherche et de formation, l'affectation au niveau national des personnels, après le concours, donne lieu à des demandes immédiates de mutation soutenues par les établissements et qui permettent à un personnel ayant réussi le concours et affecté dans un autre établissement de revenir dans son établissement d'origine. Il s'agit là d'un phénomène désigné sous le nom de « mutation du lendemain », qui est loin d'être satisfaisant. Par ailleurs, la mobilité des ITRF est organisée via une « bourse à l'emploi » durant toute l'année et elle est donc fonction de l'accord entre l'intéressé et l'établissement d'accueil (accueil sur lequel se prononce la commission paritaire d'établissement). Les personnels doivent contacter eux-mêmes les établissements susceptibles de les accueillir. Il est ainsi difficile pour l'administration centrale de réintégrer les agents de retour de disponibilité.

La mobilité des ITRF est très faible (160 mutations et 260 agents en position de détachement en 2007 pour les corps de catégories A et B) en raison notamment de la spécialisation de certains métiers mais également de l'attachement à leur établissement au sein duquel ils peuvent faire carrière, et du fait que les mutations se font de gré à gré entre les agents et les établissements. Les agents doivent contacter eux-mêmes les établissements, même si une bourse à l'emploi fonctionne pour améliorer leur information.

Dans la filière ITRF, les universités ont pris l'habitude de privilégier l'accès par concours, après avoir recruté des contractuels qu'elles entendent ainsi stabiliser, plutôt que de prendre des agents en mutation. Il arrive que certains, n'arrivant pas à obtenir une mobilité, repassent les concours.

Le mouvement des personnels de bibliothèques est également un mouvement sans barème mais avec une organisation annuelle nationale. En commission administrative paritaire nationale, il est veillé à l'application de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 relatif aux priorités légales (comme le rapprochement de conjoints). Ceci pourrait devenir problématique

¹³⁶ *La fonction de direction des services communs de la documentation : évolutions récentes et perspectives*, Rapport de l'IGB, n°2008-005, mai 2008.

avec la possibilité réservée par la loi du 10 août 2007 d'émettre un avis défavorable motivé sur une affectation. Globalement, ceci vient compliquer les réintégrations de fonctionnaires en disponibilité ou en congé longue durée.

La promotion au grade de conservateur en chef peut s'effectuer sur place, la question d'une mobilité, en particulier fonctionnelle, se pose pour ces corps¹³⁷.

Globalement, la part de détachements sortants (des BIATOSS de l'enseignement scolaire et supérieur) est faible (1 % des effectifs). Il faut noter toutefois une tendance à l'augmentation des détachements en direction des collectivités territoriales même si le niveau reste très faible.

Les promotions et pyramidages des corps

Le nombre de cadre A non-enseignants dans la Fonction publique n'a cessé de croître depuis 1994 et s'établit à près de 20 % en 2005 (20 % de catégories B et 60 % de catégories C).

Des transformations d'emplois importantes ont été inscrites en PLF 2008 au titre de l'année universitaire 2008-2009¹³⁸. Ainsi 700 emplois de catégories C et B ont été supprimés au profit de la création de 300 emplois d'ingénieurs d'études et de 400 emplois d'ingénieurs de recherche. Ces requalifications ont pour but d'accompagner les universités dans la mise en œuvre des nouvelles compétences.

Les promotions (tableaux d'avancement, bonifications d'ancienneté) sont proposées par les commissions administratives paritaires académiques ou nationales en fonction des corps après avis et classement des dossiers par les commissions paritaires d'établissement¹³⁹.

L'avancement dans le grade est soumis à des conditions d'ancienneté. Dans la filière de l'ASU, les tableaux d'avancement (correspondant aux passages d'un grade à l'autre au sein d'un même corps) sont en pratique beaucoup fondés sur l'ancienneté alors que les listes d'aptitudes (passage d'un corps à un corps supérieur) prennent plus en compte le dossier de l'agent. Toutefois, les deux doivent s'effectuer « au choix ». Comme pour les listes d'aptitudes, la proposition au tableau d'avancement est effectuée par la commission paritaire d'établissement avant d'être étudiée par la commission administrative paritaire nationale ou académique. La filière ITRF a davantage développé l'examen par les CAPN des promotions en fonction du mérite, fondées sur un rapport d'activité et un rapport d'expérience professionnelle qui préfiguraient l'évaluation aujourd'hui généralisée.

¹³⁷ L'inspection préconise également l'institution d'une « commission d'évaluation scientifique » pour étudier les promotions dans les corps des conservateurs généraux à l'instar du système existant pour les conservateurs du patrimoine, *La fonction de direction des services communs de la documentation : évolutions récentes et perspectives*, Rapport de l'IGB, n°2008-005, mai 2008.

¹³⁸ 19 M€ ont été inscrits pour revaloriser les carrières au PLF 2008, *Avis au nom de la commission des affaires culturelles sur le PLF 2008, Recherche et enseignement supérieur*, MM Pierre Laffitte et Jean-Léonce Dupont, novembre 2007.

¹³⁹ Dans la Fonction publique hospitalière, les personnels sont recrutés et gérés dans le cadre de chaque établissement ou dans le cadre d'un groupement d'établissements.

Pour certains grades terminaux, l'accès s'effectue par voie d'examen professionnel, comme pour les ingénieurs de recherche hors classe, les techniciens de classe exceptionnelle, les attachés principaux, etc.

Les taux de promotion dans les corps non-enseignants sont très variables entre corps et selon les années en fonction du nombre de promouvables et du taux de promotion retenu. Ce dernier taux est lui-même fonction des capacités budgétaires nationales.

Ainsi, le taux de promotion des corps de l'ASU est passé de 9 % en 2006 à 11,2 % en 2008 avec des taux de promotion de 7 % pour les attachés principaux à 30 % pour les adjoints administratifs de première classe.

Le taux de promotion de la filière médico-sociale est de 9,5 % en 2008 contre 8,9 % en 2006.

Le taux de promotion des corps ITRF était de 9 % en 2006 et 9,1 % en 2008 avec des fluctuations selon les corps et des taux de 20 % pour les ingénieurs d'études hors classe en 2008 et de 4 % pour les techniciens de classe exceptionnelle.

Le taux de promotion des corps de bibliothèques est de 22,2 % en 2008 contre 14,7 % en 2006 avec 24 % pour les assistants de bibliothèque de classe exceptionnelle et 7 % pour les bibliothécaires adjoints spécialisés hors classe.

L'évaluation, la notation, la formation

Le statut général de la Fonction publique prévoit la notation et l'appréciation du fonctionnaire. Une réforme menée en 2002 (décret n°2002-682 du 29 avril 2002) a mis en place des dispositifs d'évaluation, tous les deux ans pour les corps ITRF, et des règles de bonifications d'ancienneté (contingent de majorations attribuées après avis du supérieur hiérarchique et des commissions administratives paritaires).

Le dispositif de notation et d'évaluation, lourd et complexe, a lui-même été réformé en 2006¹⁴⁰ et si la notation n'existait déjà plus pour les corps ITRF, elle est suspendue pour les corps de l'ASU. Un entretien professionnel remplace l'évaluation et la notation (décret n°2007-1365 du 17 septembre 2007) et rapproche ainsi les procédures applicables aux personnels ITRF et de l'ASU.

La loi du 10 août 2007 prévoit que les contrats pluriannuels d'établissement devront stipuler les conditions dans lesquelles les personnels titulaires et contractuels de l'établissement sont évalués, conformément aux dispositions de l'article L. 114-3-1 du code de la recherche relatif à l'agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur.

En 2005, l'Etat a dépensé près de 7 % de sa masse salariale pour la formation de ses personnels. Le protocole d'accord du 21 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie a notamment permis la mise en place du droit individuel à la formation (droit à vingt heures de formation par an cumulable sur six ans, décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007).

Les personnels des universités profitent des plans de formation réalisés au niveau académique et peuvent avoir droit aux congés de formation professionnelle. En outre, chaque université

¹⁴⁰ *L'évaluation et la notation des fonctionnaires de l'Etat*, Jean-Pierre Weiss, rapport du comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics, 2007.

consacre une partie de ses moyens à la réalisation d'un plan de formation en direction de tous les personnels de l'université. En pratique, il concerne majoritairement les personnels non enseignants. Il est plus ou moins étoffé selon les universités.

Le temps de travail

Le temps de travail des personnels BIATOSS est de 1 607 heures par an. Chaque établissement a par ailleurs conclu un protocole d'application de la réduction du temps de travail. Ceci a conduit à des situations très différentes selon les universités en termes de temps de travail et de nombre de jours liés à la réduction du temps de travail (fonction de l'horaire hebdomadaire). Ces protocoles fixent également, en fonction des textes en vigueur, les régimes d'astreintes et de récupération (dans le cas notamment de personnels techniques dans les laboratoires ou de gardiennage).

Par ailleurs, les personnels BIATOSS (et non les enseignants) bénéficient depuis l'arrêté du 31 janvier 2004 d'un compte épargne temps. Ces personnels peuvent ainsi épargner et utiliser, sous certaines conditions de seuil notamment, les jours de congés qu'ils n'ont pas pu prendre. Pour la première fois en 2008, plutôt que de les épargner sur ce compte épargne temps, les personnels BIATOSS ont eu la possibilité d'être indemnisés dans la limite de quatre jours.

➔ Personnels BIATOSS par corps et grade, espace indiciaire (indices nouveaux majorés) et niveau de gestion

	Ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (ITRF)			Administration scolaire et universitaire (ASU)			Bibliothèques universitaires (BU)				
	Corps	Grades	INM	Corps	Grades	INM	Corps	Grades	INM		
CATEGORIE A	Ingénieur de Recherche (décret 85-1534 du 31/12/85 modifié)	Hors classe	658-963	Conseiller d'Administration Scolaire et Universitaire (décret 83-1033 du 3/12/83)	Hors classe	696-798	Conservateur général (décret 92-26 du 9/01/92)		734-1164		
		1ère classe	582-821		Classe normale	453-711					
		2ème classe	412-713								
CATEGORIE B	Ingénieur d'Etudes (décret 85-1534 du 31/12/85 modifié)	Hors classe	696-783	Attaché d'Administration de l'Enseignement National et de l'Enseignement Supérieur (décret 2006-1732 du 23/12/06)	APAENES	434-783	Conservateur en chef (décret 92-26 du 9/01/92)		582-963		
		1ère classe	555-673		AAENES	349-658		Conservateur 1ère classe	517-696		
		2ème classe	370-619						Conservateur 2ème classe	430-500	
CATEGORIE C	Assistant Ingénieur (décret 85-1534 du 31/12/85 modifié)		339-551	Secrétaire d'Administration Scolaire et Universitaire (décret 94-1016 du 18/11/94 modifié)			Bibliothécaire (décret 92-29 du 9/01/92)		349-642		
		Technicien (décret 85-1534 du 31/12/85 modifié)	classe exceptionnelle		377-514				Bibliothécaire Adjoint Spécialisé (décret 92-30 du 9/01/92)	BAS hors classe	375-534
			classe supérieure		352-489					BAS 1ère classe	387-500
classe normale	297-463				BAS 2ème classe	308-473					
CATEGORIE C	Adjoint technique (décret 85-1534 du 31/12/85 modifié)	ATRP1	324-430	Adjoint administratif des services déconcentrés (décret 2006-1760 du 23/12/06)	AASDP1	324-416	Assistant de Bibliothèque (décret 2001-326 du 13/04/01)	classe exceptionnelle	377-514		
		ATRP2	285-392		AASDP2	285-392		classe supérieure	362-489		
		ATR1	283-368		AASD1	283-368		classe normale	297-463		
		ATR2	283-355		AASD2	283-355					
CATEGORIE C	Adjoint technique (décret 85-1534 du 31/12/85 modifié)			Adjoint administratif des services déconcentrés (décret 2006-1760 du 23/12/06)			Magasinier des bibliothèques (décret 88-646 du 6/05/88 modifié)	MAG P1	324-416		
								MAG P2	285-392		
								MAG 1	283-368		
								MAG 2	283-355		

- CAP Nationales
- CAP académiques
- CAP académiques ou nationales selon les opérations

2.3 • Les rémunérations

La rémunération des fonctionnaires de l'Etat est composée d'une partie indiciaire (traitement et compléments) et d'une partie indemnitaire.

La partie indiciaire

La partie proprement indiciaire est complétée par l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, qui sont directement liés à la situation de l'agent, et une éventuelle nouvelle bonification indiciaire (NBI) liée aux responsabilités et à la technicité du poste..

En matière de NBI, les attributions d'équivalents de points indiciaires selon les fonctions sont décidées par les établissements eux-mêmes dans la limite d'enveloppes fixées réglementairement et sous condition (fonctions d'encadrement ou techniques). La NBI est prévue par les décrets n°91-1229 du 6 décembre 1991 et n°94-1067 du 8 décembre 1994 (et son annexe). Les contingents de points de NBI ont été notifiés aux établissements par tranches annuelles entre 1991 et 1997.

Par ailleurs, des bonifications d'ancienneté peuvent être attribuées (sur avis du supérieur hiérarchique et au choix par la commission administrative paritaire).

Les rémunérations des personnels BIATOSS font l'objet des graphiques infra.

Le début de carrière des conservateurs est lent, mais la rémunération culmine en hors échelle A et en hors échelle C pour les conservateurs généraux. La fusion des 1^{ère} et 2^{ème} classe de conservateur est envisagée par le ministère ainsi que l'introduction d'une obligation de mobilité pour accéder au grade de conservateur en chef (sauf pour les agents détachés et les bibliothécaires promus au choix).

Notons que la grille indiciaire du corps des bibliothécaires adjoints spécialisés est plus favorable que celle relevant du « B type » (échelle indiciaire caractéristique de la catégorie B), le niveau bac +2 étant requis au concours externe.

Des personnels de la filière médico-sociale sont également affectés dans l'enseignement supérieur : des conseillers techniques de service social, des assistants de service social (corps à deux grades) et des infirmières (corps à deux grades).

La rémunération brute des infirmières culmine à 2 192 € par mois après 11 ans d'ancienneté (auxquels s'ajoutaient 158 € de primes par mois pour ce grade en 2006) et à 2 433 € pour les infirmières de classe supérieure (auxquels s'ajoutaient 169 € de primes par mois pour ce grade en 2006).

Quant aux assistantes sociales, leur rémunération culmine à 2 278 € par mois au bout de 17 ans d'ancienneté et à 2 433 € par mois pour une assistance principale avec 13 ans d'ancienneté.

Globalement, les rémunérations des agents publics demeurent assez « écrasées » : un cadre A gagne 50 % de plus en moyenne qu'un agent de catégorie C. En comparaison du secteur privé, les emplois de catégorie C sont mieux rémunérés que les emplois équivalents dans le

privé (+18 % pour la Fonction publique de l'Etat) et l'inverse est vrai pour les emplois d'encadrement (+ 47 % pour les rémunérations du secteur privé)¹⁴¹.

La partie indemnitaire

Des systèmes indemnitaires différents cohabitent au sein des universités en fonction des corps. Depuis 1998, l'enveloppe indemnitaire a été globalisée entre tous les personnels non enseignants des universités. Ceci permet à l'établissement de répartir la partie des crédits non utilisés en fin d'année (du fait de vacances d'emploi ou d'une augmentation de l'enveloppe), en fonction de la politique ministérielle (qui prend la forme d'une circulaire annuelle avec des recommandations en termes de taux à servir) et de la politique de l'établissement. Cette enveloppe est calculée en fonction du nombre d'emplois par corps et du taux moyen budgétaire de chaque indemnité.

Les politiques indemnitaires ne concernent que les titulaires, les agents non-titulaires étant rémunérés en référence à un contrat. Ces indemnités demeurent très faibles dans l'éducation nationale comparée au reste de la Fonction publique¹⁴². En moyenne, un attaché bénéficie de 43 % de primes (soit 12 969 € par an) dans la Fonction publique de l'Etat, 29 % pour une secrétaire administrative (6 225 € par an) et 16 % pour un agent technique (2 833 € par an)¹⁴³. Or, en 2006, un attaché de l'éducation nationale dans l'Enseignement supérieur bénéficiait d'une prime (une indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires - IFTS) de 3 104 à 4 113 € selon son grade, une secrétaire administrative de 1 905 à 2 315 € (IFTS) et un adjoint administratif de 1 251 à 1 341 € par an (une indemnité d'administration et de technicité - IAT)¹⁴⁴.

De manière générale, les personnels de catégorie C perçoivent une indemnité d'administration et de technicité et les personnels de catégorie A et B une indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS pour les corps de l'ASU) ou une prime de participation à la recherche scientifique (PPRS pour les corps des ITRF). Les modalités de calcul de certaines de ces primes apparaissent obsolètes, en particulier la modalité de calcul de l'enveloppe financière allouée à la PPRS.

¹⁴¹ *Livre blanc sur l'avenir de la Fonction publique*, Conférence nationale sur les valeurs, les missions et les métiers du service public et de la Fonction publique, Jean-Ludovic Silicani, avril 2008.

¹⁴² Entre 8 et 9 % de la rémunération selon les catégories dans l'éducation nationale contre 21 à 28 % dans le reste de la Fonction publique. *Livre blanc sur l'avenir de la Fonction publique*, Conférence nationale sur les valeurs, les missions et les métiers du service public et de la Fonction publique, Jean-Ludovic Silicani, avril 2008. Le livre blanc souligne également le caractère complexe et opaque de la rémunération des fonctionnaires et propose de la réformer en la fondant sur deux parts : une part fixe fonction du grade et de l'ancienneté et une part variable en rapport avec la fonction et modulée selon les résultats et l'évaluation. Ces deux parts confèreraient des droits à retraite dans des modalités à préciser.

¹⁴³ *Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique, Faits et Chiffres*, Vol. 1, Ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, 2006-2007.

¹⁴⁴ Note de la direction des affaires financières du ministère de l'Education nationale sur les taux réellement versés pour l'année 2006.

Par ailleurs, une multitude de primes coexistent¹⁴⁵. Elles ne peuvent généralement pas être modulées et sont attribuées pour des raisons précises. Ainsi, la prime informatique est attribuée à certains des personnels ITRF de la BAP E (informatique) ou de l'ASU, selon plusieurs niveaux (de 1 976 € à 6 756 € par an selon les fonctions) mais le mode de calcul et les références techniques du décret apparaissent obsolètes¹⁴⁶.

Comme les enseignants, les personnels non enseignants peuvent également bénéficier d'une indemnité au titre des activités de la formation continue (décret n°85-1118 du 18 octobre 1985) ou au titre d'activités liées à la gestion de la recherche (décret n°85-618 du 13 juin 1985 et arrêté du 4 février 1998) et financées sur les ressources propres (tirées de la formation continue ou des contrats de recherche). L'interprétation de ces textes est très variable en fonction des établissements, ce qui conduit à ouvrir plus ou moins largement le champ des bénéficiaires de ces indemnités.

Le décret n°2003-1009 du 16 octobre 2003 permet également aux universités de rémunérer, sous certaines limites, des personnels sous forme de vacation pour des activités accessoires et en dehors de leurs obligations de services (au maximum 100 vacations par an et par personne).

L'emploi fonctionnel de secrétaire général de l'administration scolaire et universitaire possède un échelonnement indiciaire allant de l'indice 658 (3 135 € bruts mensuels) à 821 (3 741 € bruts mensuels) et les agents sur ces emplois perçoivent en moyenne 8 273 € de primes par an¹⁴⁷. L'emploi fonctionnel de SGEPE culmine en hors échelle A (4 388 € bruts mensuels) et l'indemnité de charge administrative attachée à ces emplois peut s'élever jusqu'à 18 200 € par an pour un SGEPE du groupe 2 et 23 600 € par an pour un SGEPE du groupe 1¹⁴⁸.

Quant aux conseillers de l'administration scolaire et universitaire, ils peuvent également percevoir une indemnité de responsabilité administrative variant de 1 100 à 1 200 € par an et une indemnité de caisse et de responsabilité lorsqu'ils sont agents comptables (de 5 380 € par an).

L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS), l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) et la prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) sont modulables de manière assez importante, mais les pratiques des établissements sont très diverses. La modulation des primes au mérite reste tout de même une pratique marginale même si le chef de service dispose dans certains établissements d'une enveloppe indemnitaire à répartir ou peut proposer des modulations indemnitaires décidées *in fine* par le président. Les textes permettent une modulation allant jusqu'à huit fois le taux de base. Ainsi, l'IFTS d'un secrétaire de l'administration scolaire et universitaire peut être comprise entre 840 € et

¹⁴⁵ La circulaire DAF/DES 2008-0031 du 9 janvier 2008 comporte en annexe une liste des primes attribuées aux personnels BIATOSS, hormis lorsqu'elles sont liées à une situation individuelle (installation, etc.).

¹⁴⁶ Décrets n°71-342 du 29 avril 1971 relatif à la situation des fonctionnaires affectés au traitement de l'information et n°71-343 du 29 avril 1971 relatif aux fonctions et régime indemnitaire des fonctionnaires de l'Etat et des établissements publics affectés au traitement de l'information, ainsi que la circulaire DGF/DPESR n°189 du 23 octobre 1996 relative au régime indemnitaire des personnels de recherche et de formation chargés du traitement de l'information.

¹⁴⁷ Enquête de la direction des affaires financières du ministère de l'Education nationale sur l'exercice 2006.

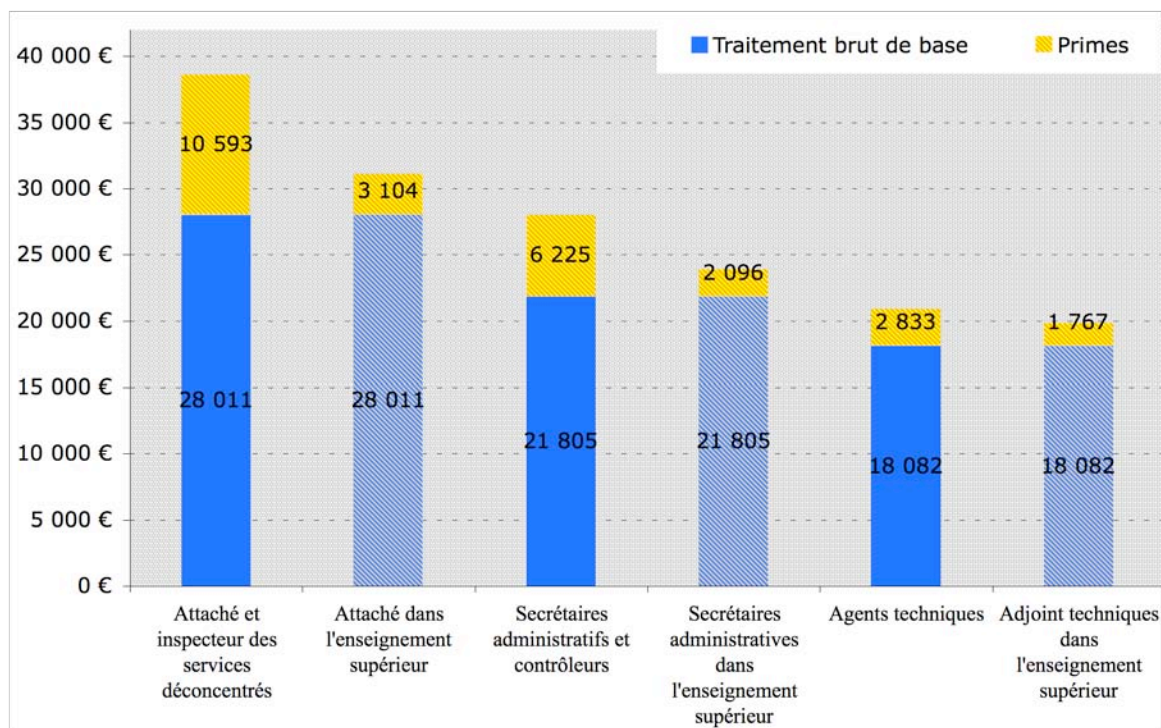
¹⁴⁸ *Carrière et mobilité d'un secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur*, MENESR, direction de l'encadrement et DGRH, novembre 2006.

6 720 € par an. En 2007, l'enveloppe déléguée aux établissements prenait en compte une modulation de ce taux à hauteur de 2,74 fois le taux de base pour une secrétaire de l'administration scolaire et universitaire.

➔ Rapport entre la rémunération indiciaire et la rémunération versée sous forme de primes pour certains corps administratifs, comparaison entre la Fonction publique d'Etat et l'Enseignement supérieur.

À partir des données indemnitaires issues d'une enquête de la DAF en 2006 auprès de 194 établissements de l'Enseignement supérieur et des données du *Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique, Faits et Chiffres*, Vol. 1, Ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, 2006-2007

NB : ce tableau comporte certaines approximations. D'une part, le taux de primes versé dans la Fonction publique est global alors qu'il ne tient compte que de l'IFTS ou de la PPRS pour les corps de l'Enseignement supérieur (on a en effet globalisé TECH et SASU sous la dénomination de « secrétaires administratives dans l'enseignement supérieur »). D'autre part, le taux indiciaire réel versé dans l'Enseignement supérieur est considéré comme égal à celui versé dans l'ensemble de la Fonction publique.

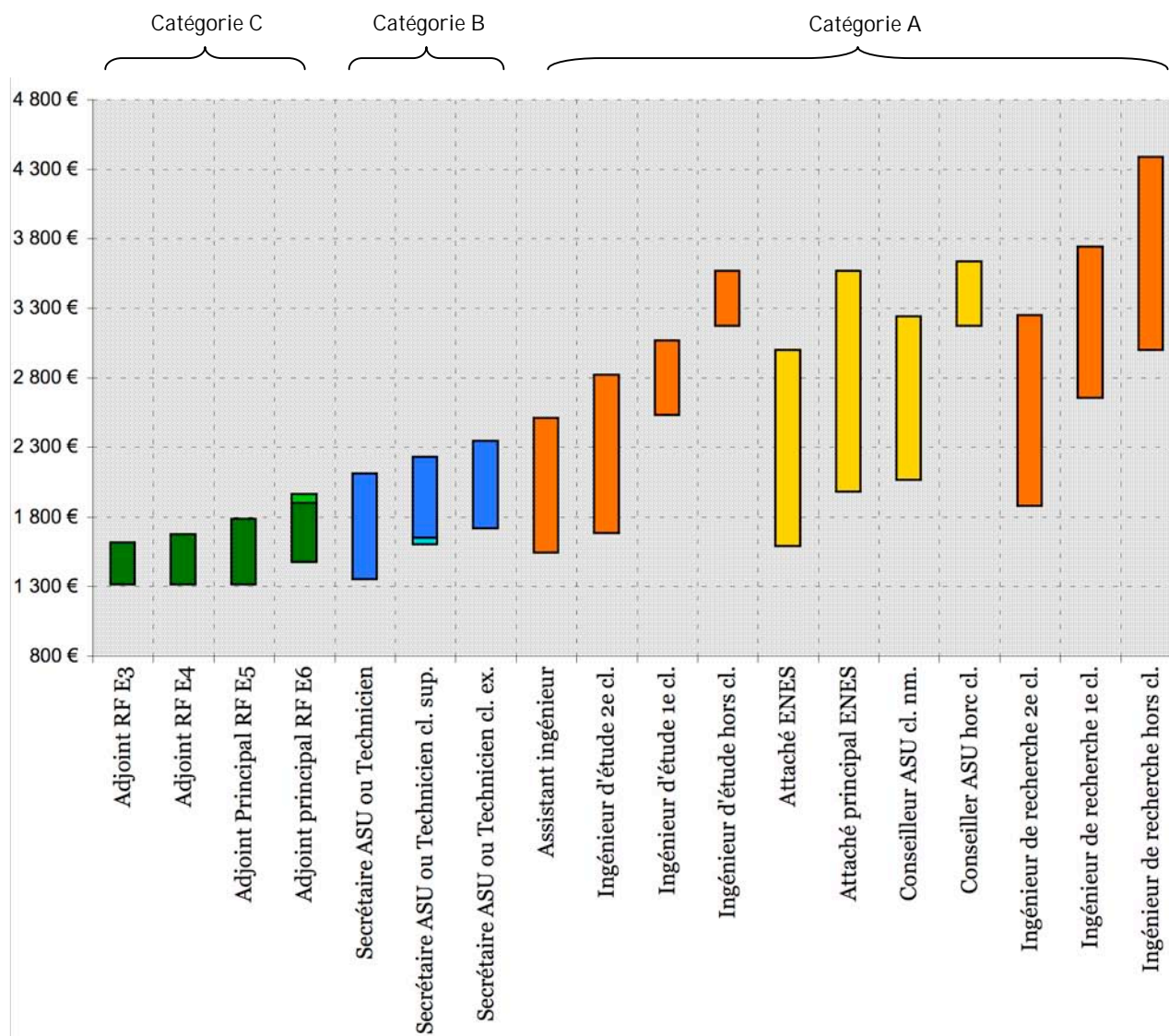


En pratique, la modulation proposée ne permet pas de rendre attractifs les emplois de l'Enseignement supérieur et en particulier les emplois de responsabilités, par exemple dans les services de gestion du patrimoine alors qu'il s'agit d'une fonction qui est appelée à prendre de l'importance. Ainsi, un ingénieur territorial de la Fonction publique territoriale peut bénéficier d'un taux de prime (prime de service et de rendement et indemnité spécifique de service) trois fois supérieur à celle d'un ingénieur d'étude à un niveau équivalent. Cet écart se creuse encore pour des responsabilités de direction (ingénieur de recherche).

Par ailleurs, dans les collectivités territoriales, les primes sont parfois variables selon les niveaux de fonction et pas seulement en fonction du cadre d'appartenance. Ceci permet de tracer des carrières ou d'augmenter considérablement l'attractivité de certains postes.

➔ Rémunération des corps de l'ASU et ITRF, indiciaire et indemnitaire par mois

Données indemnitaires issues d'une enquête de la DAF en 2006 auprès de 194 établissements de l'enseignement supérieur



Taux moyens des indemnités d'administration et de technicité (IAT) ou des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) bruts mensuels versés pour les corps ci-dessus de l'ASU :

104 €
109 €
114 €
111 €
158 €
184 €
192 €
258 €
333 €
526 €
592 €

Taux moyens de la prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) bruts mensuels versés pour les corps ci-dessus ITRF :

138 €
138 €
147 €
147 €
173 €
175 €
194 €
211 €
276 €
291 €
321 €
405 €
548 €
678 €

Effectifs (équivalent temps plein travaillé) ASU et/ou ITRF :

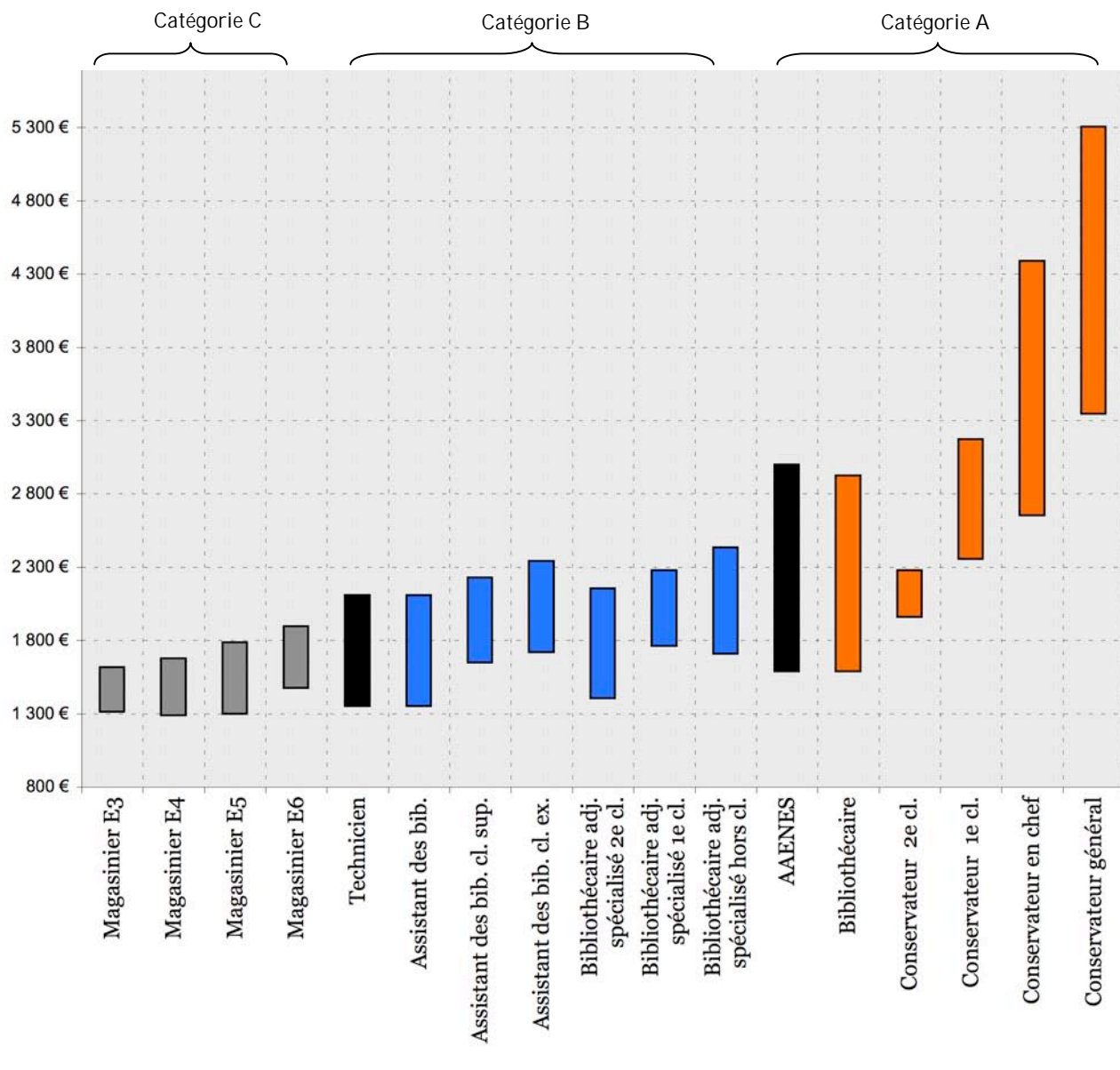
3 995
5 614
7 204
1 996
6 790
1 862
1 941
2 093
3 362
712
211
1 261
634
20
9
987
411
133

NB : d'autres primes peuvent être perçues par ces personnels (prime informatique, primes liées aux activités de recherche, de formation continue, etc.) ou encore de la nouvelle bonification indiciaire.

➔ Rémunération des corps de bibliothèques, indiciaire et indemnitaire par mois

Données indemnitaires issues d'une enquête de la DAF en 2006 auprès de 194 établissements de l'enseignement supérieur

NB : d'autres primes que l'IAT ou l'IFTS sont perçues par ces personnels (indemnité de sujétions spéciales, pour travaux dangereux) ou de la NBI.



Taux moyens des indemnités d'administration et de technicité (IAT) ou des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) versées aux personnels de bibliothèques :

79 €	76 €	82 €	78 €		100 €	103 €	126 €	107 €	130 €	122 €		157 €	263 €	395 €	474 €	509 €
------	------	------	------	--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--	-------	-------	-------	-------	-------

NB : Les données des conservateurs ne correspondent pas à l'IFTS mais aux taux moyens théoriques de la prime de rendement ou de l'indemnité spéciale (il existe par ailleurs un taux maximal).

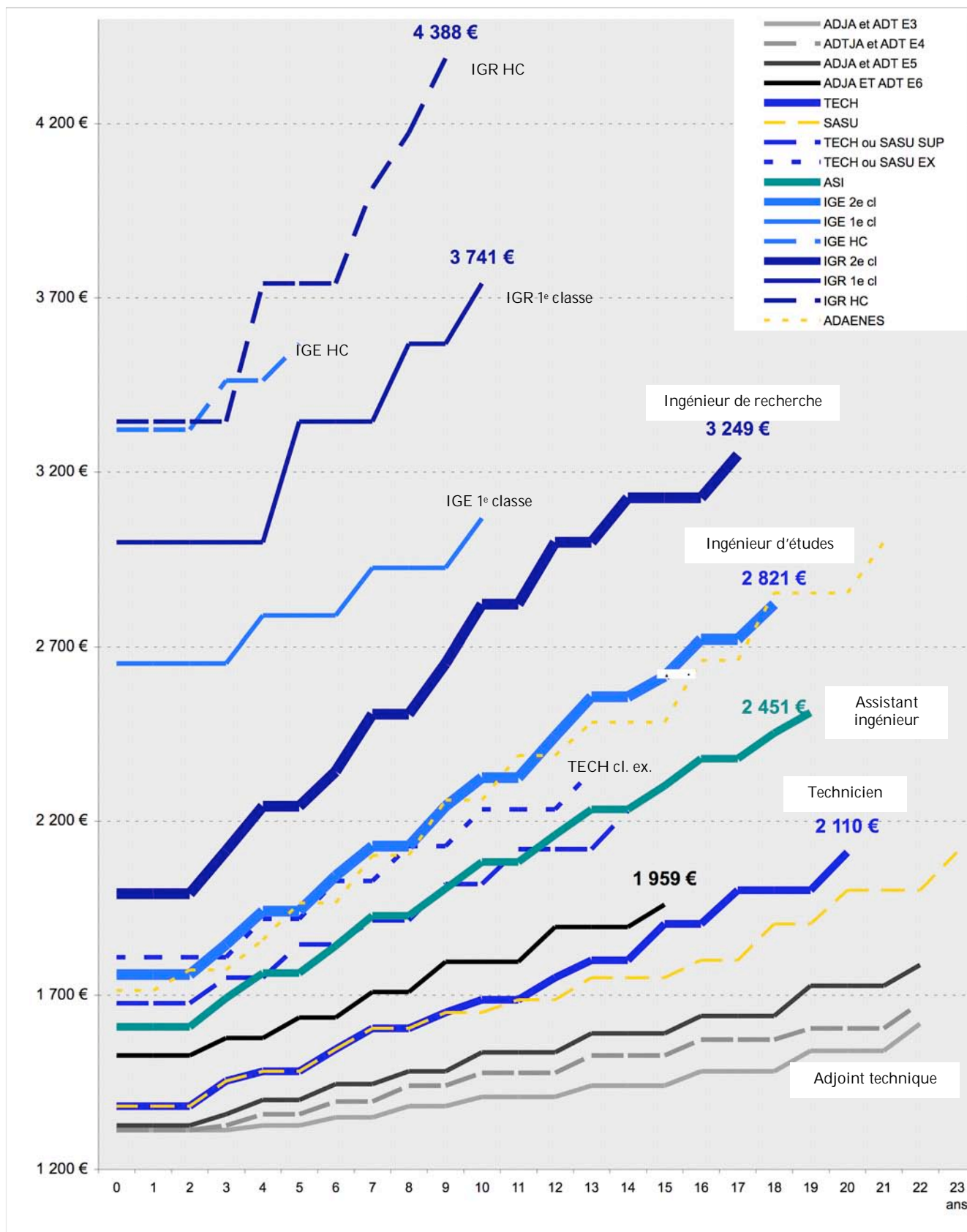
Effectifs (équivalent temps plein travaillé) des personnels de bibliothèques :

606	95	738	225		187	15	65	570	87	176		455	274	198	357	103
-----	----	-----	-----	--	-----	----	----	-----	----	-----	--	-----	-----	-----	-----	-----

NB : les données s'agissant des conservateurs correspondent aux emplois inscrits au budget du Supérieur en 2005

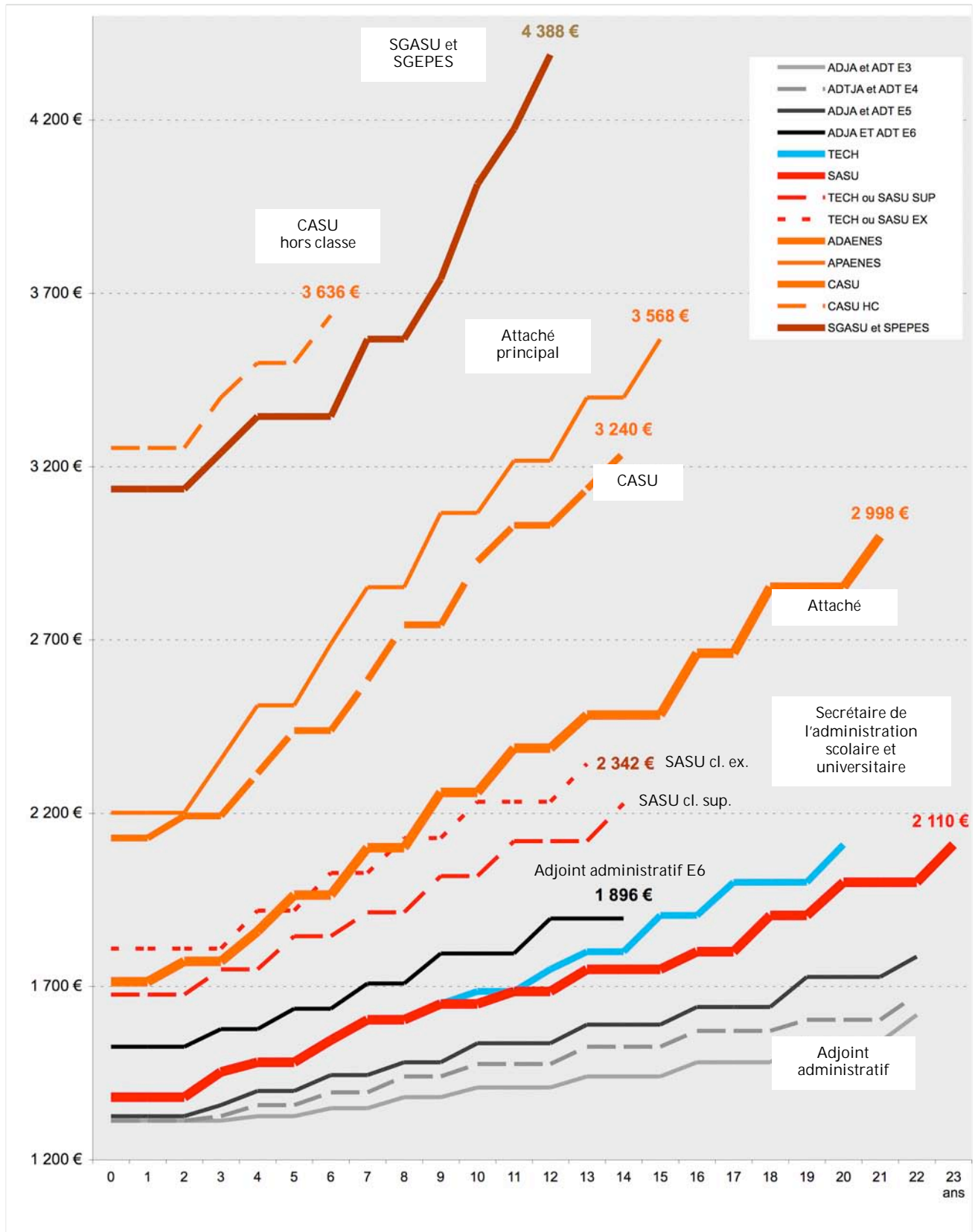
➔ Évolution de la rémunération mensuelle brute des corps ITRF

NB : les carrières de secrétaire de l'administration scolaire et universitaire (SASU) et d'attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AAENES) sont également indiquées à titre de comparaison.



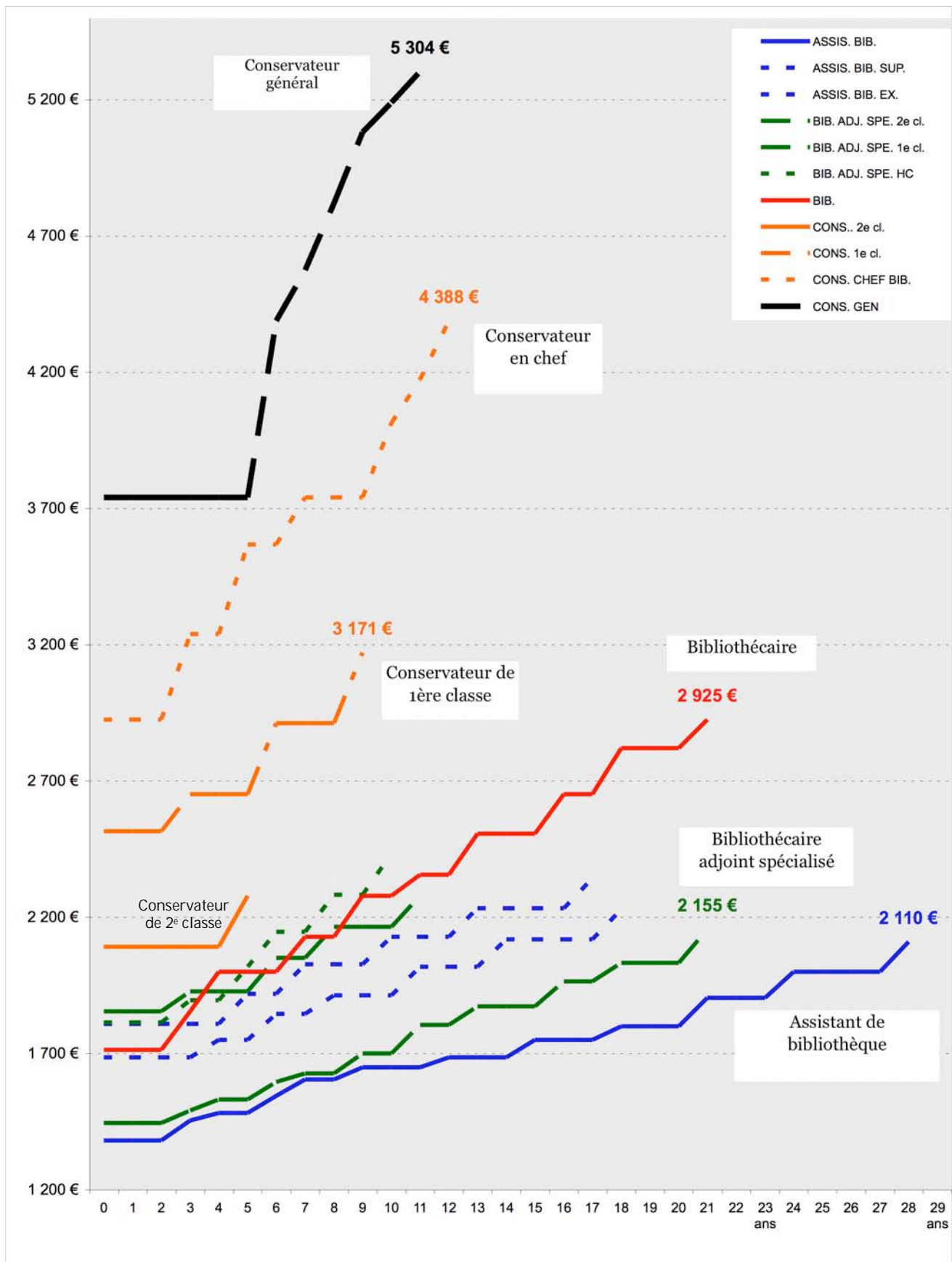
➔ Évolution de la rémunération mensuelle brute des corps de l'ASU

NB : la carrière d'un technicien de recherche et de formation est également indiquée à titre de comparaison. Les emplois fonctionnels de SGEPES et SGASU sont indiqués.



➔ Évolution de la rémunération mensuelle brute des corps de bibliothèques

NB : Les corps des magasiniers ont le même déroulement de carrière que les corps d'adjoints administratifs.



> Conclusions et recommandations

Commission de réflexion sur l'avenir des personnels de l'Enseignement supérieur

Les conclusions et recommandations de la commission, qui partent de l'existant, sont nourries de ses nombreuses auditions, des rencontres, des débats avec les acteurs du monde de l'Enseignement supérieur ainsi que de déplacements à l'étranger. Ces déplacements, en Belgique, en Allemagne et en Italie, ont permis à la commission de rencontrer des universitaires, des présidents d'universités, des recteurs, des syndicalistes et des représentants des ministères et du monde universitaire.

Les recommandations de la commission sont issues de toutes ces rencontres et ces échanges, et ont pour objectif d'améliorer le service public de l'Enseignement supérieur et la situation de tous les personnels qui y concourent.

Aussi bien s'agissant des enseignants-chercheurs que des personnels BIATOSS, la commission a rencontré un fort attachement à la Fonction publique d'Etat que traduit l'implication des personnels dans le service public de l'Enseignement supérieur.

La commission souhaite insister sur le fait que ces recommandations ne prendront sens qu'avec une réflexion renouvelée sur l'allocation des moyens aux universités dans le cadre d'une autonomie accrue. L'allocation des moyens devient un sujet crucial avec l'autonomie renforcée des universités et elle doit être mise en cohérence avec les réformes souhaitées, en sachant qu'elle aura un fort impact sur les politiques poursuivies (excellence dans la recherche, innovation pédagogique, soutien à des publics défavorisés, aménagement du territoire, etc.). Sur ce point, les universités héritent de situations très diverses dont il faut tenir compte. Une remise à niveau au moins ponctuelle est à envisager. En effet, l'exercice de l'autonomie n'aura pas le même sens en fonction des allocations financières de départ des universités.

Au-delà de l'allocation des moyens, les propositions de la commission paraissent subordonnées à une réévaluation des moyens accordés à l'Enseignement supérieur, en particulier en termes de crédits de personnel. Si l'attractivité, la transparence et l'évaluation sont les maîtres mots d'une politique rénovée en matière de ressources humaines, un réajustement important des moyens accordés aux universités est un préalable incontournable.

Recommandation n°1 de la commission :

→ *Augmenter de manière substantielle les moyens financiers dévolus aux universités en termes de personnels et mettre en œuvre une péréquation entre universités notamment dans l'optique du passage aux compétences élargies.*

Ces moyens doivent notamment être au service d'une réelle politique de ressources humaines tournée vers la gestion et le suivi des carrières de tous les personnels, accompagnée d'une politique de formation permanente ambitieuse.

Recommandation n°2 de la commission :

→ *Œuvrer pour la mise en place d'une réelle politique de gestion des ressources humaines en termes notamment de suivi et d'accompagnement des carrières, de formation permanente, d'aide à la mobilité.*

Le comité technique paritaire nouvellement instauré dans toutes les universités doit être l'instrument de cette nouvelle politique de ressources humaines. Son rôle doit être prépondérant en la matière.

1 > Les enseignants-chercheurs et enseignants de l'Enseignement supérieur

Les sujets de débats sont connus : les obligations de service, la rémunération, l'évaluation, le recrutement, la mobilité. Il convient de souligner que ces éléments font partie d'un système qui doit rester cohérent. Ainsi, une modulation des obligations de service ne prend sens qu'accompagnée par une évaluation transparente des différentes activités. Par ailleurs, les établissements doivent pouvoir disposer des moyens pour reconnaître l'implication de leurs enseignants-chercheurs dans l'exercice de leurs missions toujours croissantes.

Le lien entre enseignement et recherche est unanimement considéré comme étant au fondement même du statut des enseignants-chercheurs qui doit absolument être conservé.

1.1 > Les statuts

La question des statuts est liée aux différentes missions dévolues aux enseignants-chercheurs. La commission rappelle que les obligations de service comprennent l'enseignement, la recherche et l'administration.

L'article 6 du décret du 6 juin 1984 prévoit que les obligations applicables aux enseignants-chercheurs sont celles de la Fonction publique. Le statut des enseignants-chercheurs s'inscrit donc dans le cadre de la durée légale du travail définie par le décret du 25 août 2000, soit 1607 h par an.

Toutefois, seules les heures d'enseignement en présence d'étudiants sont précisément évoquées à l'article 7 de ce décret, le reste étant dévolu en négatif à l'ensemble des autres missions, croissantes, des enseignants-chercheurs. Ces missions peuvent schématiquement se répartir selon trois domaines : « enseignement », « recherche » et « administration ».

> La modulation des activités tout au long de la carrière

Certains statuts possèdent des particularités intéressantes : les obligations des enseignants-chercheurs praticiens-hospitaliers ne sont pas définies en termes horaires – mais ces derniers cumulent les missions d'enseignement, de recherche et d'administration avec une mission de soin – et celles des astronomes et enseignants-chercheurs du Muséum national d'histoire naturelle sont modulables.

Partant du constat qu'au cours de sa carrière un enseignant-chercheur peut différencier son investissement dans la recherche, la loi du 10 août 2007 a donc prévu la possibilité d'une modulation souhaitée par de nombreux interlocuteurs. Elle donne au conseil d'administration la tâche de définir les principes de la répartition des services. Celle-ci doit être encadrée et s'inscrire dans un dialogue formalisé entre chaque enseignant-chercheur et son établissement. Elle doit nécessairement être réversible.

Ainsi, la proposition consistant à réduire les activités d'enseignement pour les jeunes maîtres de conférences, dans l'optique de leur permettre de maintenir un investissement important

dans la recherche et correctement préparer les premiers cours, est largement partagée dans la communauté universitaire. L'Académie des sciences partage ce constat.

Recommandation n°3 de la commission :

→ Réduire la charge d'enseignement pour les maîtres de conférences nouvellement recrutés et l'augmenter progressivement.

À l'inverse, il convient d'offrir la possibilité, à certains moments de la carrière, à des enseignants souhaitant s'investir plus particulièrement dans l'enseignement de réduire leur activité de recherche.

Recommandation n°4 de la commission :

→ Permettre la modulation du temps de service des enseignants-chercheurs en fonction des trois domaines essentiels : l'enseignement, la recherche et l'administration. Dans tous les cas, il est souhaitable qu'un minimum d'activités d'enseignement et de recherche soit conservé.

→ Cette possible modulation doit être formalisée par une convention transparente arrêtée par le président. La répartition des activités doit être rendue publique. Les activités d'administration doivent être explicitement décrites. Cette convention pourrait porter sur une période de quatre années.

La variété des missions dévolues aux enseignants-chercheurs conduit à impliquer de nombreux acteurs dans l'élaboration de cette convention.

Recommandation n°5 de la commission :

→ Il est souhaitable que ces conventions soient établies sur avis du directeur de laboratoire, du responsable de département et du directeur de l'unité de formation et de recherche.

La mise en place d'une telle modulation a des impacts sur la gestion des établissements. En effet, les 192 h de TD prévues par le décret du 6 juin 1984 constituent un cadre de référence pour l'allocation des moyens aux établissements. En outre, cette référence permet aujourd'hui le décompte sur un fondement transparent des heures complémentaires. Ce cadre de référence doit être conservé. Il constitue le pivot autour duquel peut s'organiser la modulation.

Recommandation n°6 de la commission :

→ Conserver dans le décret statutaire une référence nationale à « 128 h de cours ou 192 h d'enseignements évalués en travaux pratiques ou travaux dirigés ». Abandonner la distinction entre travaux pratiques et travaux dirigés.

La suppression de la distinction entre travaux dirigés et travaux pratiques (utilisés en particulier en sciences) a été proposée par plusieurs organisations et a donné lieu à débat. Mais cette suppression apparaît cohérente avec une pleine reconnaissance accrue de ces activités.

La question se pose d'un référentiel national des activités (nombre d'heures par type d'activité) car une totale liberté laissée aux établissements en la matière risquerait d'entraîner des disparités et des inégalités en fonction des moyens matériels dont ils disposent (en privilégiant tour à tour le premier ou le second cycle par exemple).

La loi du 10 août 2007 donne compétence aux conseils d'administration pour arrêter les principes de répartition et de modulation des services des enseignants-chercheurs. Le législateur a prévu que cette modulation doit être mise en œuvre suivant des principes généraux définis par le conseil d'administration (pour quel type d'activité, pour combien d'heures, etc.). Toutefois une accréditation préalable de ces principes par l'AERES est souhaitable afin d'assurer une harmonisation nationale.

Recommandation n°7 de la commission :

➔ *Mettre en œuvre une accréditation par l'Agence de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur des principes de répartition des obligations de services retenus par les conseils d'administration des universités. Afin de permettre une réelle harmonisation au plan national, cette accréditation devrait conditionner l'application de la modulation.*

La mise en place d'une convention entre chaque enseignant-chercheur et son établissement, dans le respect de principes accrédités par l'AERES, doit également respecter le principe constitutionnel d'indépendance des professeurs de l'enseignement supérieur. Les garanties de cette indépendance doivent être données en permettant notamment un recours devant une commission constituée par les pairs.

En cas de différend entre l'établissement et l'enseignant-chercheur empêchant la conclusion d'une convention, ces services seraient fixés après consultation d'une commission composée de pairs. Si le désaccord persistait, les services seraient arrêtés sur proposition du Conseil national des universités.

Recommandation n°8 de la commission :

➔ *Instaurer une possibilité de recours pour les enseignants-chercheurs en cas de différend sur la conclusion de la convention d'activité : un recours local auprès d'une commission constituée de pairs (de professeurs s'agissant de professeurs des universités) puis un recours national devant le Conseil national des universités.*

S'agissant des enseignants du second degré affectés dans l'Enseignement supérieur, les charges sont aujourd'hui définies par rapport à l'enseignement. Toutefois, la modulation des activités devrait également leur être ouverte pour leur permettre notamment de mener un travail de recherche, y compris après le doctorat.

Recommandation n°9 de la commission :

➔ *Faciliter l'engagement des enseignants du second degré affectés dans le supérieur dans des travaux de recherche en permettant une modulation du temps d'enseignement.*

Le principe d'une modulation et d'une reconnaissance de l'ensemble des activités d'un enseignant-chercheur doit s'accompagner de son investissement dans l'ensemble de ses

missions. La commission rappelle que les obligations de services touchent à la fois l'enseignement, la recherche et l'administration. Il serait ainsi envisageable qu'il puisse être proposé un temps partiel à un enseignant-chercheur qui ne remplirait pas l'ensemble de ses obligations.

Recommandation n°10 de la commission :

➔ Proposer un temps partiel aux enseignants-chercheurs qui ne rempliraient pas l'ensemble de leurs obligations.

> L'investissement dans de nouveaux domaines de formation

Au-delà de la modulation des activités, le statut actuel apparaît être en décalage avec l'activité réelle des enseignants-chercheurs. En particulier, le développement de nouvelles formes d'enseignement doit être favorisé. La notion de « présence des étudiants », s'agissant de la définition des obligations de service d'enseignement, freine le développement de nouvelles formes d'enseignement telles que l'enseignement à distance.

Recommandation n°11 de la commission :

➔ Afin de favoriser l'innovation pédagogique, l'ensemble des activités d'enseignement doit être reconnu. Il convient de remplacer les termes « en présence des étudiants » par « d'enseignement » dans le décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires applicables aux enseignants-chercheurs.

En outre, les enseignements dispensés dans le cadre de la formation continue devraient être valorisés. Aujourd'hui, seule une prime de formation continue, diversement utilisée dans les universités, permet de reconnaître un investissement particulier.

Les universités doivent également être plus présentes sur le marché de la formation continue. Dans ce cadre, il conviendrait de favoriser l'investissement des enseignants-chercheurs dans ce domaine en mettant par exemple en œuvre un intéressement aux résultats de la formation continue pour les enseignants qui s'y investissent au-delà de leurs obligations statutaires.

Recommandation n°12 de la commission :

➔ Valoriser les enseignements des enseignants-chercheurs en formation continue en permettant notamment un intéressement aux résultats de la formation continue.

1.2 > Le déroulement de la carrière

> Le recrutement : une mobilité et une transparence accrues

Il se dégage des auditions de la commission un fort attachement au caractère national du concours, qui se traduit par une qualification nationale. Toutefois, il convient de noter que cette qualification peut constituer une difficulté, notamment pour le recrutement d'enseignants-chercheurs étrangers. Sans remettre en cause ce principe, la commission remarque qu'il s'agit d'une exception française, liée sans doute à la grande diversité des

établissements d'enseignement supérieur et à la nécessité de limiter les effets du « localisme ».

Avec la mise en œuvre des comités de sélection et la possibilité de recrutements au fil de l'eau, la publicité des emplois vacants devient un enjeu important. D'un côté, l'égalité et la transparence du concours passe par son caractère national, de l'autre, l'exigence d'une responsabilité accrue des universités dans leur recrutement est réelle.

La procédure de recrutement est entachée de nombreux biais. La transformation des commissions de spécialistes en comité de sélection ne suffira pas à elle seule à changer le système. L'objectif des propositions de la commission est de rendre plus objectives et plus transparentes les procédures de recrutement afin de réduire au maximum ces biais et les discriminations potentielles.

La commission rappelle que les dispositions du décret du 3 mai 2002 relatif au recrutement des fonctionnaires doivent être appliquées (un tiers de chaque sexe au moins dans les jurys de recrutement). Pour cela, le processus de recrutement doit être revu dans le sens d'une plus grande transparence.

L'organisation du système universitaire français (formation des docteurs, post-doctorats, procédures de recrutement) conduit certaines universités à privilégier des candidats dits « locaux », c'est-à-dire qui ont effectué leur doctorat ou ont été ATER ou étaient déjà maîtres de conférences au sein de l'université. Outre le souci de recruter des proches, le recrutement local permet aussi aux universités de remédier au risque du « hasard » lié à des recrutements faits dans le cadre de procédures qui ne permettent pas de vérifier l'ensemble des compétences du candidat (l'enseignement et l'insertion dans les équipes pédagogiques et de recherche ne sont nullement prises en compte).

Une obligation de mobilité qui empêche le localisme existe pour le recrutement des enseignants-chercheurs praticiens-hospitaliers. Les mathématiciens l'ont de fait imposé dans leur discipline.

Par ailleurs, la loi du 10 août 2007 fait obligation aux établissements de communiquer lors du contrat quadriennal un objectif de recrutements externes (n'ayant pas obtenu leur grade universitaire dans l'établissement ou qui n'y étaient pas maîtres de conférences). La composition des comités de sélection (composés pour moitié de membres extérieurs) ne paraît pas répondre à elle seule à cette question. En Italie, le localisme est excessivement important et a grandement nui au brassage des expériences et à la rénovation des pratiques de recherche et de pédagogie.

Deux thèses s'opposent entre lesquelles la commission n'a pas tranché.

La première, celle de « l'électrochoc » consiste à interdire les recrutements « locaux » en rendant impossible le recrutement d'un maître de conférences qui aurait fait sa thèse dans l'université et d'un professeur qui serait maître de conférences dans l'université.

La seconde entend favoriser la mobilité et fluidifier le système via diverses incitations, par exemple en affichant clairement des objectifs en matière de recrutements externes dans le contrat quadriennal, comme le prévoit la loi du 10 août 2007.

Afin de réduire le « localisme », mais aussi plus généralement pour améliorer la procédure de recrutement, un processus de recrutement plus long est, en tout état de cause, nécessaire. Il devrait aussi comprendre une ou des prestations (cours, séminaire, etc.) en présence

d'universitaires et d'étudiants. En effet, les procédures de recrutement actuelles ne permettent pas de vérifier les aptitudes à l'enseignement du candidat, sauf pour le concours de l'agrégation, alors qu'il s'agit d'un aspect pour le moins essentiel au métier d'enseignant-chercheur.

Les auditions sont généralement trop courtes en raison du grand nombre de candidats retenus. Faute de véritables auditions, les jurys ont tendance à privilégier le candidat qu'ils connaissent. À titre de comparaison, les recrutements à l'ESSEC, comme dans bien d'autres pays, font l'objet d'auditions approfondies, sur plusieurs jours.

Il faut inciter les établissements à allonger le processus de recrutement ; il devrait donc comporter un exercice portant sur la capacité pratique d'enseignement. Ces prestations – cours, séminaire de recherche, etc. - devraient être publiques. S'agissant de la recherche, les commissions pourraient faire appel à des avis extérieurs.

Recommandation n°13 de la commission :

- ➔ ***Réformer la procédure de recrutement en incluant des prestations publiques : cours, séminaires de recherche, entretiens, etc. La procédure de recrutement doit être plus longue et approfondie, faisant appel le cas échéant à des experts extérieurs.***

Les recrutements doivent également s'inscrire au sein d'une stratégie de recrutement propre à l'établissement, mais dont le processus pourrait être mutualisé entre plusieurs établissements au niveau régional.

Une transparence accrue lors des recrutements devrait enfin permettre de limiter les aspects négatifs du localisme. Tous les emplois devraient être publiés sur un site géré par le ministère, indiquant la composition des jurys, le nom du candidat reçu et son *curriculum vitae*.

Recommandation n°14 de la commission :

- ➔ ***Les emplois doivent faire l'objet d'une publicité nationale sur un site unique.***
- ➔ ***La fiche de poste doit préciser les critères de sélection et être publique.***
- ➔ ***Instaurer l'obligation de publier les curriculum vitae des candidats reçus en mentionnant l'université où le candidat a soutenu sa thèse, celle où il est en poste, ainsi que la composition des jurys.***
- ➔ ***Encourager les établissements à constituer des jurys inter-universitaires pour faciliter leur travail.***
- ➔ ***Évaluer les universités sur un indicateur relatif aux « recrutements locaux ».***

En matière de recrutement, la titularisation est aujourd'hui très formelle sans étude des capacités des candidats. La commission invite par ailleurs à plus de rigueur dans les procédures de titularisation.

Enfin, la commission rappelle que le conseil d'administration, siégeant en formation de jury, ne doit pas méconnaître sa compétence en s'estimant lié par l'avis du comité de sélection.

> L'évaluation de l'ensemble des activités

La commission s'accorde sur la nécessité d'une évaluation régulière de l'ensemble des activités d'un enseignant-chercheur. Ces évaluations doivent s'accompagner de la constitution

d'un dossier unique permettant d'apprécier l'ensemble de son activité. Cette évaluation doit être progressivement mise en place.

L'évaluation de l'activité d'un enseignant-chercheur, initialement inscrite dans le décret du 6 juin 1984, ne s'effectue qu'au moment des promotions. Cette évaluation est alors effectuée par le Conseil national des universités, par le conseil scientifique ou le conseil d'administration. Elle est en pratique fondée quasi-exclusivement sur des critères liés à la recherche. En effet, seuls ces critères sont facilement objectivables aujourd'hui.

De manière paradoxale, l'activité de recherche n'est pas définie en termes horaires mais est bien évaluée alors que l'activité d'enseignement est précisément définie mais pas évaluée. Pourtant, l'ensemble des activités d'un enseignant-chercheur doit être évalué.

La commission a constaté un large consensus autour de la nécessité de reconnaître l'investissement des enseignants-chercheurs dans toutes leurs missions, la recherche mais également l'enseignement et l'administration. L'évaluation de ces activités est étroitement liée à cette reconnaissance. La constitution d'un dossier unique disponible pour l'ensemble des procédures, à partir d'évaluations régulières permettrait d'apprécier les mérites des enseignants-chercheurs dans leur globalité.

Recommandation n°15 de la commission :

➔ ***Constituer un dossier unique à partir d'évaluations régulières de l'ensemble des activités.***

Cette évaluation doit donc porter sur l'ensemble des activités d'un enseignant-chercheur et en particulier aussi bien sur l'enseignement que sur la recherche.

Des possibilités d'évaluation collective au niveau des équipes pédagogiques et de recherche ont été évoquées. C'est aujourd'hui en partie le cas par le biais de l'évaluation des laboratoires et des formations. Par définition, l'activité d'un enseignant est intimement liée à sa communauté universitaire, par son activité de recherche et d'enseignement.

Les universitaires devraient donc être évalués sur leur enseignement, lequel constitue un pôle majeur de leur activité, aujourd'hui peu ou pas reconnu. Par ailleurs, la réglementation en vigueur (arrêtés du 26 mai 1992, du 9 avril 1997 et du 23 avril 2002), diversement appliquée, fournit des outils à cette évaluation. Au-delà des dispositions d'ores et déjà applicables, une évaluation de l'enseignement devrait reposer sur des critères bien définis et partagés.

Afin de donner une réelle portée à cette évaluation, celle-ci doit être effectuée par les pairs et pouvoir être utilisée pour promouvoir l'enseignant.

Recommandation n°16 de la commission :

➔ ***Évaluer périodiquement l'enseignement au niveau du département sur le fondement de critères définis par le conseil d'administration et validés par l'Agence de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur.***

➔ ***Ces procédures validées par l'AERES doivent utiliser l'ensemble des outils disponibles y compris l'évaluation par les étudiants, le département et le conseil compétent.***

→ *L'évaluation de la mission d'enseignement des enseignants doit être effectuée par les pairs et faire partie du dossier individuel de l'enseignant.*

Quant à l'évaluation de la recherche, elle ne se fait qu'au moment des promotions. Il conviendrait de procéder à son évaluation systématique. Une période de quatre ans est apparue la plus adaptée.

L'évaluation de la recherche au niveau national par des enseignants-chercheurs extérieurs à l'université permet de prendre le recul nécessaire sur les recherches menées par les personnels et de les apprécier par rapport à des critères nationaux et internationaux. La communauté universitaire souhaite dans l'ensemble conserver le rôle qu'a le Conseil national des universités (CNU) en matière d'évaluation de la recherche.

Recommandation n°17 de la commission :

→ *Évaluation périodique de l'activité de recherche des enseignants-chercheurs au niveau national par le Conseil national des universités qui communique le résultat aux instances universitaires*

Ces évaluations doivent aussi permettre de venir en aide à des enseignants qui auraient des difficultés à remplir l'une de ses missions.

Recommandation n°18 de la commission :

→ *Mettre en place au sein des universités des procédures d'accompagnement des enseignants en difficulté dans l'exercice de l'une de leurs missions.*

> Réformer le Conseil national des universités

L'accent mis sur la modulation et l'évaluation des activités se traduit par une activité accrue du Conseil national des universités.

La place du Conseil national des universités a fait débat au sein de la commission. Une partie de la commission s'accorde sur le fait que le rôle du Conseil national des universités devrait être revu une fois le passage à l'autonomie effectué par l'ensemble des universités.

Néanmoins, la commission estime unanimement nécessaire d'adapter le fonctionnement du Conseil national des universités aux réformes envisagées (des modifications des décrets n°92-70 du 16 janvier 1992 et de l'arrêté du 23 mars 1992 sont nécessaires). Il est apparu souhaitable, le Conseil national des universités étant un organe élu par scrutin de listes, en charge d'évaluer les enseignants-chercheurs, que les électeurs puissent eux-mêmes évaluer le mérite des candidats et procéder à un panachage.

Une transparence accrue pourrait être obtenue par la publication des *curriculum vitae* des candidats et des membres nommés, choisis en raison de leurs compétences dans le champ disciplinaire concerné.

Recommandation n°19 de la commission :

→ *Modifier le mode de scrutin en permettant le panachage des listes lors des élections au Conseil national des universités.*

- ➔ ***Publier les curriculum vitae des candidats et des membres nommés mentionnant la liste de leurs publications significatives dans le champ disciplinaire concerné ainsi que leurs activités universitaires depuis quatre ans.***

Il convient également de rappeler certains principes de fonctionnement en matière d'études des dossiers.

Recommandation n°20 de la commission :

- ➔ ***Ne peuvent être désignés rapporteurs, pour la qualification aux fonctions de maîtres de conférences ou de professeurs des universités ou pour les promotions, les directeurs de thèse et directeurs de laboratoire des candidats, les membres des jurys de thèse ou de l'habilitation à diriger des recherches. Ne devrait pas prendre part à la délibération relative à la qualification le directeur de thèse ou de laboratoire du candidat.***

De la même façon, la commission souhaite que soit légalement prévue une obligation de déport pour le directeur de thèse ou de l'habilitation à diriger des recherches d'un candidat, lorsque celui-ci est présent, au concours national de l'agrégation de l'enseignement supérieur.

Recommandation n°21 de la commission :

- ➔ ***Instaurer une obligation de déport pour le directeur de thèse ou de l'habilitation à diriger des recherches d'un candidat au concours national de l'agrégation de l'enseignement supérieur.***

Afin de permettre au CNU de remplir ses missions d'évaluation, il convient à la fois de le doter de moyens matériels renforcés, notamment financiers, et de reconnaître l'activité de ses membres.

Recommandation n°22 de la commission :

- ➔ ***Doter le Conseil national des universités de moyens matériels renforcés et reconnaître l'investissement de ses membres par l'octroi d'une décharge d'activité (par exemple un quart de service pour un membre, un tiers pour un membre du bureau et un demi-service pour un président de section) et par la revalorisation des indemnités versées.***

> La formation des enseignants-chercheurs

Aujourd'hui, les enseignants-chercheurs sont formés à la recherche par le biais du doctorat. En revanche, s'agissant de l'enseignement, les centres d'initiation à l'enseignement supérieur (CIES) procurent, avec des résultats variables, une formation aux seuls allocataires moniteurs. Certaines universités ont développé, de leur propre initiative, des services universitaires de pédagogie. Ce type d'initiative devrait être encouragé et développé.

Or, un enseignant-chercheur doit être formé à l'ensemble de ses futures activités y compris également à l'enseignement. Pour l'accès aux corps des enseignants-chercheurs praticiens-

hospitaliers, un diplôme universitaire de pédagogie est souhaité dans certaines universités. Les ressources existantes en termes de pédagogie dans les universités et dans le monde de l'enseignement doivent être exploitées : avec les services existants, avec l'Institut national de recherche pédagogique (INRP), au sein des écoles doctorales ou encore en développant des projets du type de l'université médicale virtuelle francophone.

Recommandation n°23 de la commission :

- ➔ ***Mettre en place des services de formation à la pédagogie dans les universités (ou mutualisés entre plusieurs universités) chargés de former et d'informer les enseignants s'agissant de l'enseignement et des techniques de formation.***
- ➔ ***Développer une branche « enseignement supérieur » au sein de l'Institut national de recherche pédagogique.***

Par ailleurs, les congés pour recherches et conversions thématiques offrent l'opportunité à un enseignant-chercheur d'évoluer tout au long de sa carrière. La commission estime que ces congés devraient être attribués au niveau de l'établissement. En effet, ils s'intègrent dans la politique de recherche de l'établissement qui en supporte les conséquences en termes financiers et d'organisation.

Ces congés sont essentiels et il est nécessaire que l'établissement dispose d'un volant d'enseignants suffisamment important pour que le départ d'un enseignant-chercheur en congé pour recherches ou conversions thématiques ne pénalise pas ses collègues en augmentant leurs charges de cours.

Recommandation n°24 de la commission :

- ➔ ***Attribuer l'ensemble des congés pour recherches ou conversions thématiques au niveau de l'université après avis préalable du Conseil national des universités.***
- ➔ ***Prévoir un volant d'enseignants suffisamment important pour permettre l'octroi sans difficulté de congés pour recherches et conversions thématiques.***

> Les promotions : reconnaître toutes les missions

Un consensus s'est dégagé autour de la question des promotions : il faut augmenter leur nombre pour tous les grades et accélérer les carrières (par le biais d'avancements accélérés notamment). Cette question est par ailleurs intimement liée à celle des rémunérations, à l'évaluation ainsi qu'à la reconnaissance de l'investissement d'un enseignant-chercheur dans son université. Le nombre de promotions doit être considérablement augmenté et notamment le nombre de promotions du corps des maîtres de conférences vers le corps des professeurs des universités. Ces promotions doivent permettre un repyramidage des corps d'enseignants-chercheurs en faveur du corps des professeurs des universités.

Par ailleurs, la question de l'évaluation et de la promotion a souvent été liée à celle de la structuration même des corps. Pour ces raisons et en raison de l'organisation même du système universitaire, plusieurs organisations proposent la réduction du nombre de grades.

Recommandation n°25 de la commission :

- ➔ ***Augmenter considérablement le nombre de promotions entre grades (hors classe des maîtres de conférences, première classe et classe exceptionnelle des professeurs des universités).***
- ➔ ***Repyramider les corps d'enseignants-chercheurs en faveur du corps des professeurs des universités.***

La commission rappelle que les promotions doivent être fondées sur le mérite des candidats. L'évaluation de l'ensemble des missions permettra d'apprécier celui-ci sur l'ensemble des missions dévolues à un enseignant-chercheur.

S'agissant des personnels du second degré affectés dans le supérieur, des quotas de promotion devraient pouvoir leur être réservés afin de reconnaître un investissement spécifique dans l'Enseignement supérieur.

Recommandation n°26 de la commission :

- ➔ ***Prévoir des quotas de promotion réservés pour les personnels du second degré affectés dans l'Enseignement supérieur***

Aujourd'hui, la question de la promotion des enseignants-chercheurs est biaisée du fait d'une prépondérance donnée à la recherche lors des procédures de promotion. L'évaluation de toutes les activités d'un enseignant-chercheur permettra de proposer des promotions au vu de l'ensemble de ses activités.

En particulier, la commission a estimé nécessaire de reconnaître l'investissement dans l'enseignement et la pédagogie au même titre que celui dans la recherche, qui pourrait déboucher sur une « habilitation à diriger des enseignements » sur le modèle de l'habilitation à diriger des recherches. Dans tous les cas, une activité de recherche minimale doit être exigée du candidat. La possibilité de diriger des thèses pour les professeurs ayant passé une habilitation à diriger des enseignements pourrait être soumise à l'avis de l'école doctorale ou du Conseil national des universités.

Recommandation n°27 de la commission :

- ➔ ***Permettre le passage au corps des professeurs sur le fondement d'une « habilitation à diriger des enseignements » sur le modèle de l'habilitation à diriger des recherches. À l'instar de cette dernière, elle serait délivrée par une commission constituée de pairs. Une exigence en termes de recherche devrait dans tous les cas être conservée.***

Il est par ailleurs proposé de mettre en place un système d'accélération de carrière qui prendrait la forme de réductions d'ancienneté.

Un tel système permettrait de reconnaître des investissements exceptionnels, notamment au niveau de l'établissement, et surtout de prendre en compte une mobilité. Mis en place par les universités, ces systèmes devraient être accrédités par l'AERES afin de garantir une cohérence nationale.

Recommandation n°28 de la commission :

- ➔ ***Permettre des accélérations de carrière (réductions d'ancienneté dans l'échelon) sur le fondement d'une procédure arrêtée au niveau de l'établissement et validée par l'AERES.***
- ➔ ***Favoriser la mobilité professionnelle en l'associant à des réductions d'ancienneté.***

Deux optiques coexistent par ailleurs sur le niveau de choix de ces promotions. D'une part, certains souhaitent une franche délégation de leur gestion au niveau des établissements alors que d'autres sont attachés à une décision prise au niveau national par le Conseil national des universités. L'optique retenue par la commission d'une accréditation des procédures des établissements par une instance extérieure donnerait la garantie d'une harmonisation au plan national.

La commission estime également que les procédures d'éméritat et de surnombre devraient être étendues aux maîtres de conférences. Par ailleurs, dans tous les cas, aussi bien pour les maîtres de conférences que pour les professeurs, l'établissement devrait pouvoir émettre un avis.

Recommandation n°29 de la commission :

- ➔ ***Étendre les procédures de l'éméritat et du surnombre aux maîtres de conférences.***
- ➔ ***Recueillir l'avis de l'établissement pour le surnombre et l'éméritat des maîtres de conférences et des professeurs des universités.***

1.3 > Les rémunérations et conditions de travail

La question des rémunérations est aujourd'hui centrale dans l'Enseignement supérieur. L'attractivité des carrières et métiers de l'Enseignement supérieur est liée aux questions de rémunérations, c'est-à-dire de reconnaissance et de conditions de travail.

Le niveau des primes demeure anormalement faible par rapport à d'autres corps comparables de la Fonction publique (10 % du traitement indiciaire en moyenne contre 50 % pour un administrateur civil). Un consensus de la communauté universitaire existe autour de la nécessité d'améliorer aussi bien le reclassement des enseignants-chercheurs que leurs rémunérations.

> Les indemnités : reconnaître et revaloriser

Les points de vue divergent quant à la traduction la plus importante à donner à l'exigence de revalorisation : en matière indiciaire ou indemnitaire notamment. Mais la commission considère unanimement qu'il est absolument indispensable d'augmenter considérablement le niveau des primes pour le porter à un niveau comparable à d'autres corps de la Fonction publique, de simplifier et d'harmoniser leur système d'attribution.

Le maintien d'une telle discrimination en termes d'indemnités n'est plus acceptable. Il faut rapprocher le niveau des primes des enseignants-chercheurs de la moyenne dans la Fonction publique de l'Etat pour les cadres.

Recommandation n°30 de la commission :

➔ ***Effectuer un rééquilibrage des primes des enseignants-chercheurs par rapport au niveau moyen des taux accordés dans la Fonction publique pour les cadres.***

Les primes doivent reconnaître l'investissement dans l'ensemble des principales missions. Il convient de revoir le système indemnitaire qui doit prendre en compte la recherche, l'enseignement et l'administration.

La recherche est évaluée nationalement. Une prime liée à la recherche pourrait être accordée soit au niveau national soit au niveau local, mais en fonction de l'évaluation nationale.

En tout état de cause, l'enseignement et l'administration sont évalués localement et pris en compte dans l'attribution d'une prime.

Il est possible d'imaginer soit un système indemnitaire unique en trois parties, fondé sur des critères arrêtés par le conseil d'administration, mais avec une évaluation nationale de l'activité de recherche, soit deux primes dont une nationale (liée à la recherche) et une locale à deux composantes (liées à l'enseignement et l'administration).

Recommandation n°31 de la commission :

➔ ***Instaurer un système indemnitaire prenant en compte les activités de recherche sur le fondement d'une évaluation nationale et les activités d'enseignement et d'administration évaluées localement.***

S'agissant des personnels hospitalo-universitaires, une des revendications importantes concerne l'absence de cotisation retraite sur la partie hospitalière considérée comme une rémunération accessoire. Cet état de fait est pénalisant pour ceux qui ont fait le choix du service public. Un système indemnitaire pourrait être conçu liant l'exercice du service public exclusif avec une cotisation sur l'ensemble de la rémunération. De manière générale, toutes les rémunérations doivent faire l'objet de cotisations retraites et pas seulement pour la partie des émoluments hospitaliers des personnels hospitalo-universitaires.

Recommandation n°32 de la commission :

➔ ***Appliquer des retenues pour pension civile sur tous les éléments de rémunération et en particulier les émoluments hospitaliers des personnels hospitalo-universitaires.***

> Le reclassement : augmenter l'attractivité des corps enseignants

Les modalités de reclassement des enseignants-chercheurs participent du faible niveau de rémunération. Elles sont aujourd'hui restrictives et conduisent à des niveaux de rémunération très faibles en début de carrière au vu du parcours nécessaire pour occuper ces emplois (doctorats, monitorats, post-doctorats, etc.).

En termes de reconnaissance des activités antérieures, alors que le reclassement des chercheurs des EPST prend en compte l'ensemble des fonctions exercées de façon même discontinue, depuis 2002, cela n'est pas le cas pour les enseignants-chercheurs qui jouissent d'une situation moins favorable.

La commission estime qu'il doit être tenu compte de l'ensemble des activités d'enseignement et de recherche antérieures lors de la titularisation, en particulier s'agissant du doctorat et des post-doctorats. Cette réforme du reclassement participe de la revalorisation des débuts de carrière des enseignants-chercheurs.

Recommandation n°33 de la commission :

- ➔ ***Prendre en compte l'ensemble des activités d'enseignement et de recherche dans le reclassement des enseignants dans l'Enseignement supérieur.***
- ➔ ***En particulier, tenir compte de trois ans d'ancienneté pour le doctorat et des années de post-doctorats pour le reclassement lors de la titularisation.***
- ➔ ***Revaloriser les débuts de carrière des enseignants-chercheurs.***

La question de la reprise d'ancienneté des années de doctorat et de post-doctorat est également liée à la nature de ces contrats. Il subsiste encore aujourd'hui des doctorants rémunérés sous forme de « libéralités » (correspondant à des bourses), c'est-à-dire sans couverture sociale. Le cumul de plus en plus fréquent de plusieurs années de recherche menées après la thèse rend cette question encore plus sensible. La question d'une réglementation de cette période intermédiaire se pose, ainsi que la résorption de toutes les libéralités, même si un travail important a déjà été mené sur le sujet et des fonds accordés aux établissements en ce sens.

Recommandation n°34 de la commission :

- ➔ ***Résorber l'ensemble des « libéralités » dans l'Enseignement supérieur et la Recherche.***

Par ailleurs et plus largement, la commission estime que le crédit d'impôt recherche pourrait être conditionné plus significativement à l'embauche de docteurs dans l'entreprise.

Recommandation n°35 de la commission :

- ➔ ***Lier le crédit d'impôt recherche à l'embauche de docteurs dans l'entreprise.***

De la même manière et afin d'augmenter l'attractivité des corps d'enseignants-chercheurs et d'intensifier les échanges avec d'autres secteurs, une période de disponibilité pourrait être exceptionnellement reprise pour le calcul de l'ancienneté, sous conditions.

Recommandation n°36 de la commission :

- ➔ ***À titre exceptionnel, les périodes d'activité de recherche de chercheurs partis en disponibilité pourrait être reprises dans la carrière. Cette reprise serait conditionnée à un avis du Conseil national des universités compte tenu de l'intérêt des recherches pour la collectivité publique.***

> Les conditions de travail : soutenir les enseignants

La question de la rémunération, si elle est importante, ne suffira pas à elle seule à régler la question de l'attractivité des corps d'enseignants-chercheurs. Les conditions d'accueil sont également fondamentales et nécessitent d'être très largement améliorées.

Recommandation n°37 de la commission :

- ➔ ***Accueillir les enseignants-chercheurs en leur donnant notamment les moyens matériels de travailler : en termes de locaux, de matériels informatique (mise à disposition d'ordinateurs portables par exemple) ou bureautique, de recherche, etc.***
- ➔ ***Accompagner l'accueil des chercheurs étrangers et de leurs familles (aide à la scolarisation des enfants, titre de séjour du conjoint, etc.).***

Dans cette optique, les universités devraient rendre publics, par l'entremise des fiches de postes, les moyens qu'elles mettent à disposition de l'enseignant-chercheur recruté. Un changement des mentalités est nécessaire en ce domaine. Il s'agit en effet d'une indispensable reconnaissance de l'apport scientifique de la personne recrutée. Tous les moyens matériels doivent être apportés à l'épanouissement des recherches menées par ces jeunes chercheurs. Afin d'amorcer ce changement, l'accueil réservé aux jeunes enseignants-chercheurs devrait figurer parmi les critères d'évaluation de l'établissement par l'AERES.

Recommandation n°38 de la commission :

- ➔ ***Détailler, dans la fiche de poste, les moyens que l'université mettra à disposition du lauréat du concours.***
- ➔ ***Faire figurer les conditions d'accueil parmi les critères d'évaluation des établissements par l'AERES.***

2 > Les personnels BIATOSS de l'Enseignement supérieur

La question de l'attractivité des métiers administratifs et techniques dans l'Enseignement supérieur, et donc de la structuration des corps et filières, de leur niveau de gestion et de régulation ainsi que des possibilités de carrière et de rémunération constituent les grands enjeux relatifs aux personnels BIATOSS dans l'Enseignement supérieur.

La loi du 10 août 2007 introduit des modifications qui touchent tout particulièrement la gestion des personnels BIATOSS : l'instauration d'un « droit de veto » du président sur toutes les affectations, et le transfert des emplois et de la masse salariale qui devrait permettre aux universités de faire évoluer leur structure d'emplois et de davantage intervenir dans les décisions de promotion. Or, tous les corps BIATOSS sont de gestion nationale ou déconcentré, ce qui implique de trouver des solutions conciliant le maintien dans la Fonction publique de l'Etat et les nouvelles marges de manœuvre octroyées aux universités dans la gestion de leurs personnels.

2.1 > Les statuts

> La structuration des corps et filières : la recherche d'une réelle cohérence

L'autonomie renforcée des universités après la loi du 10 août 2007, leurs nouvelles compétences et responsabilités placent le monde de l'Enseignement supérieur devant des décisions à prendre en matière de gestion des BIATOSS.

Plusieurs scénarii sont envisageables. Une première hypothèse aussitôt exclue est l'organisation de corps par établissement à l'image des corps des établissements publics à caractère scientifique et technique. Une telle gestion conduirait à rigidifier et cloisonner les universités tout en gravant dans le marbre leurs inégalités. C'est au contraire la simplification de la gestion et l'amélioration des carrières et de la mobilité, tant évoquée, que les réformes doivent promouvoir. La question est celle du périmètre de cette simplification. En effet, des rapprochements entre filières doivent permettre d'élargir les possibilités de carrières offertes aux agents, tout en respectant les spécificités à la fois des filières et de certains métiers. Ainsi, s'il est concevable de rapprocher ou de fusionner la catégorie C de la filière des bibliothèques avec celle des ITRF, le statut des conservateurs ou encore celui des bibliothécaires adjoints spécialisés ont une plus grande spécificité.

La gestion individuelle est d'ores et déjà déconcentrée. La mise en œuvre de l'autonomie pose clairement la question du niveau de gestion collective des corps. En effet, la gestion nationale ou déconcentrée des corps est difficilement conciliable avec le transfert de la masse salariale, les modalités de mise en œuvre de nouvelles marges de manœuvre données aux présidents en matière de politique de l'emploi, de promotions et de rémunération, et les objectifs d'attractivité mais aussi de maîtrise budgétaire que se donneront les établissements.

Plusieurs scénarii de gestion collective sont envisageables que ce soit au niveau d'un ou plusieurs établissements, de l'académie ou encore du ministère. Dans tous les cas, il s'agit de conjuguer le principe de l'égalité de traitement des agents appartenant à un même corps avec l'autonomie des universités.

Au cours de ses auditions, la commission a pu constater le souhait unanime de la communauté universitaire de rester dans le cadre de la Fonction publique d'Etat, le souhait majoritaire, sinon unanime, de voir le maximum d'agents rassemblés dans une filière dédiée à l'Enseignement supérieur, organisée selon une logique de métier, et sur laquelle l'établissement et son président aurait le maximum de pouvoir de décision. L'objectif de ce regroupement est à la fois de permettre la définition d'une politique nationale qui reconnaisse les spécificités de l'exercice des métiers d'appui à l'Enseignement supérieur et à la Recherche et qui puisse les rendre plus attractifs, mais aussi qui soit susceptible d'harmoniser les règles applicables aux agents des universités, de simplifier leur gestion et de donner les moyens juridiques aux universités d'avoir une gestion adaptée à leurs besoins et à leurs attentes.

La question du niveau de gestion collective est liée à celle de la structuration des corps. L'autonomie des universités, en particulier du point de vue budgétaire et financier, a potentiellement des conséquences importantes sur la gestion des corps. Ainsi, les différences de moyens entre universités pourraient avoir des incidences sur leur politique de l'emploi et des carrières.

Les Fonctions publiques hospitalière et territoriale constituent des exemples intéressants en termes d'égalité de traitement, de responsabilité et de souplesse de gestion. Au vu de certains éléments similaires entre la future situation des universités et celles des collectivités territoriales mais surtout des hôpitaux, la commission propose de s'inspirer de certains aspects de leur gestion, transposés dans le statut de la Fonction publique d'Etat.

Recommandation n°39 de la commission :

→ Dans le cadre d'une Fonction publique d'Etat avec des corps nationaux, s'inspirer du statut de la Fonction publique hospitalière pour mettre en place une gestion collective des agents dans laquelle les décisions relatives au recrutement et à la carrière de la plus grande part des personnels BIATOSS seraient de la compétence du président de l'EPSCP. Un cadre législatif et réglementaire serait dès lors nécessaire.

L'exemple de la Fonction publique hospitalière est particulièrement intéressant pour le traitement de la gestion collective.

S'agissant des universités, les décisions collectives pourraient être prises suite à l'avis de commissions administratives paritaires, soit d'établissements, dans le cas de très gros établissements, soit inter-établissements, pour garantir l'égalité de traitement des fonctionnaires.

Recommandation n°40 de la commission :

→ Mettre en œuvre des commissions administratives paritaires d'établissements ou inter-établissements.

En cohérence avec l'autonomie accordée aux universités, l'harmonisation de la gestion des carrières, le souci d'assurer une mobilité entre établissements et l'objectif de rendre cohérents les niveaux de gestion et de les rapprocher des établissements, conduisent la commission à proposer de structurer les corps administratifs et techniques de l'Enseignement supérieur autour d'une nouvelle filière de métier, organisée sur le modèle de celle des ITRF, composée d'agents travaillant dans les universités et qui serait gérée selon un modèle inspiré de la Fonction publique hospitalière.

Recommandation n°41 de la commission :

→ Préconiser une nouvelle filière administrative et technique unique pour l'Enseignement supérieur, sur le modèle de l'actuelle filière des ITRF.

La commission propose également de poursuivre le rapprochement de la gestion et des personnels de l'Enseignement supérieur (ITRF) et de la Recherche (ITA). En effet, ils exercent les mêmes métiers dans les mêmes branches d'activité professionnelles. Ce rapprochement pourrait se traduire dans un premier temps par la mise en place d'une admissibilité commune pour le recrutement.

Compte tenu de la spécificité de leurs fonctions et de la technicité de leurs métiers, la commission propose d'expérimenter une phase d'admissibilité nationale, commune entre

EPSCP et EPST, pour le corps des ingénieurs de recherche. Il y a aujourd'hui 4 142 ingénieurs de recherche au sein des EPST et 1 863 dans l'Enseignement supérieur.

Recommandation n°42 de la commission :

➔ *Mettre en place une admissibilité nationale commune aux EPSCP et aux EPST pour le recrutement dans les corps des ingénieurs de recherche.*

Le passage progressif à l'autonomie des universités, qui va prendre cinq ans, devrait permettre à la fois de préparer les deux rapprochements – celui des filières ITRF et ASU, et celui des ITRF et des ITA –, d'étudier et de mettre en œuvre une gestion collective des agents sur le modèle de la Fonction publique hospitalière et de bâtir les mesures transitoires nécessaires. Mais dans la phase de transition, les universités qui seront passées aux compétences élargies doivent pouvoir prendre davantage de responsabilités et de décisions en matière de gestion de leurs personnels, tout en étant assurées qu'elles pourront en assumer les conséquences financières. Cette période sera concomitante avec les réflexions menées par la Fonction publique de l'Etat sur les réformes à engager qui convergent dans leurs conclusions avec celles qui sont menées dans l'Enseignement supérieur.

Dans cette phase transitoire, pour faciliter et harmoniser la gestion des personnels sans pour autant remettre en cause l'apport spécifique et important de la filière de l'ASU dans les universités ou défaire les liens qui existent entre l'Enseignement secondaire et l'Enseignement supérieur, le détachement des agents de l'ASU dans la filière ITRF pourrait être proposé et mis en œuvre.

Recommandation n°43 de la commission :

➔ *Dans la phase de transition, proposer le détachement des personnels de la filière de l'ASU dans celle des ITRF.*

Concernant la filière des bibliothèques, les différents corps doivent être considérés selon leurs spécificités techniques et scientifiques. Dans l'optique d'une harmonisation de la gestion, la commission estime que les corps de magasiniers et des assistants des bibliothèques auraient vocation à intégrer la nouvelle filière. Dans la phase de transition, ils pourraient être détachés, comme les personnels de l'ASU, au sein de celle des ITRF.

Recommandation n°44 de la commission :

➔ *Proposer aux magasiniers et aux assistants de bibliothèques le détachement dans les corps équivalents de la filière ITRF, dans un premier temps, puis prévoir leur intégration dans la nouvelle filière dédiée à l'université.*

Cette structuration devrait s'accompagner de simplifications de la structure des filières et corps actuels. S'agissant de celle des ITRF, l'intégration progressive des assistants ingénieurs dans le corps des ingénieurs d'études devrait être envisagée.

Recommandation n°45 de la commission :

➔ *Structurer et repyramider la filière des ITRF en intégrant progressivement les assistants ingénieurs dans le corps d'ingénieur d'études.*

Un statut d'emploi fonctionnel de directeur de bibliothèque universitaire pourrait être créé qui permettrait de reconnaître un niveau de responsabilité particulier en l'assortissant d'une obligation de mobilité.

Recommandation n°46 de la commission :

→ Établir un statut d'emploi fonctionnel pour les emplois de directeurs des bibliothèques universitaires les plus importantes.

Le caractère interministériel de cette filière doit être conservé. Un concours commun avec la Fonction publique territoriale pourrait être organisé s'agissant des conservateurs.

Recommandation n°47 de la commission :

→ Pour la filière des bibliothèques, organiser des concours communs avec la Fonction publique territoriale, en particulier pour les conservateurs.

Enfin, l'autonomie et le développement des universités et de l'Enseignement supérieur reposeront sur les compétences de ses acteurs.

À cet effet, la commission souligne que la structure des corps et la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) doivent se concevoir en lien avec une réflexion sur l'externalisation de certaines des missions. Une telle externalisation ne doit s'opérer que sous réserve que les établissements aient les moyens de contrôler la qualité des prestations qui leur sont servies. Par ailleurs, la cohésion de la communauté universitaire ne doit pas être négligée dans cette opération.

2.2 > Le déroulement de carrière

> Le recrutement

Le principe d'une admissibilité, voire d'une qualification nationale valable plusieurs années (à l'instar des corps d'enseignants-chercheurs) avec un recrutement par les établissements a été défendu par plusieurs organisations.

Des critiques se sont fait jour concernant les procédures de recrutement dans la filière des ITRF. Des interrogations sur la valeur, l'efficacité et l'équité des concours d'ITRF, considérés comme variables, ont été soulevées. La commission estime nécessaire de conduire une évaluation des concours des ITRF et ce d'autant plus qu'il s'agira du modèle de référence dans l'Enseignement supérieur. Une évaluation des concours dans cette filière devrait donc être dressée afin de proposer des pistes d'amélioration dans l'optique d'une mutualisation avec d'autres organismes ou entre établissements.

Recommandation n°48 de la commission :

→ Établir une évaluation des procédures, de la qualité et de l'efficacité du recrutement dans la filière des ITRF.

Plus généralement, pour les autres catégories A des universités et plus généralement pour d'autres catégories, de nombreux interlocuteurs proposent d'étendre le principe « des postes à responsabilité particulière » qui permettent aujourd'hui de sélectionner les candidats sur certains postes considérés comme stratégiques. Le principe d'un véritable recrutement est aujourd'hui largement partagé.

Au niveau de l'encadrement, un consensus se dégage autour de l'idée de renforcer les services des universités avec du personnel formé à l'encadrement et possédant des compétences spécialisées. Ceci apparaît comme une condition nécessaire au passage réussi à une autonomie plus large et à l'exercice d'importantes responsabilités en matière financière, patrimoniale et de gestion des ressources humaines. Plusieurs interlocuteurs ont proposé d'étendre le nombre des emplois fonctionnels et de favoriser l'accueil de personnels d'autres ministères.

Le transfert de compétences et l'autonomie accrue des universités nécessitent de revaloriser les emplois fonctionnels notamment de secrétaire général des universités. Des mesures d'attractivité doivent être accompagnées d'une transparence dans les recrutements, d'une rémunération en partie liée à la performance et d'une obligation de mobilité. Parallèlement, il est du devoir de l'administration de les accompagner dans leur carrière et plus particulièrement lors de leur fin de fonction.

Recommandation n°49 de la commission :

➔ ***Revaloriser l'emploi fonctionnel de secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur dans un cadre d'emploi commun avec les secrétaires généraux d'académie et les directeurs de CROUS.***

L'encadrement supérieur des universités est appelé à jouer un rôle majeur dans leur développement. Dans ce contexte, il est nécessaire de repenser les fonctions de directeur des ressources humaines et de directeur des services financiers, en les séparant de la fonction d'agent comptable, et de développer le contrôle de gestion. Il faut par ailleurs former ces directeurs aux nouveaux enjeux et revaloriser leurs fonctions.

Recommandation n°50 de la commission :

➔ ***Former les directeurs des ressources humaines et des services financiers aux nouveaux enjeux. Reconnaître l'importance de leurs fonctions et les rendre attractives.***

➔ ***Les fonctions de directeur des services financiers comme celles d'agent comptable vont voir leurs charges s'alourdir fortement. La séparation des services financiers et comptables dans le cadre de l'autonomie paraît nécessaire et d'ailleurs inéluctable, tout comme le développement du contrôle de gestion.***

> Les promotions : reconnaître l'investissement et repyramider les corps

La reconnaissance de l'investissement important des personnels dans le service public de l'Enseignement supérieur et de leur expérience doit conduire à augmenter notablement les taux de promotions aux grades (tableaux d'avancement et examens professionnels) et aux

corps supérieurs (listes d'aptitude). La commission rappelle, à l'instar des promotions des enseignants-chercheurs, qu'elles doivent se fonder avant tout sur le mérite des agents, et donc sur des procédures rigoureuses d'évaluation.

Des « repyramidages » importants apparaissent nécessaires en faveur de la catégorie A, d'ores et déjà engagés par le ministère. Un tel pyramidage permettrait de répondre aux besoins de compétences des universités dans la mise en œuvre de leurs nouvelles prérogatives.

Recommandation n°51 de la commission :

- ➔ ***Favoriser notablement les promotions en mettant en œuvre et en utilisant les procédures d'évaluation des personnels afin de reconnaître leur investissement dans le service public de l'Enseignement supérieur.***
- ➔ ***Soutenir le repyramidage des corps par le biais de transformations d'emplois en augmentant la proportion des grades et corps de débouché.***

2.3 > Les rémunérations et conditions de travail

Les rémunérations des personnels non enseignants sont une des préoccupations majeures de la communauté universitaire : que ce soit en termes indemnitaires par rapport à d'autres corps de la Fonction publique ou dans l'optique d'attirer des compétences rares qui seront maintenant plus que jamais nécessaires à l'université.

La question de la rémunération ne résulte pas du traitement indiciaire mais du niveau de primes excessivement faible comparé à celui d'autres ministères, avec des écarts de l'ordre de 1 à 3. L'attractivité relative des emplois BIATOSS dans l'Enseignement supérieur s'en trouve notablement diminuée. Or, l'autonomie des établissements n'est pas réalisable si l'on ne fait pas appel aux compétences nécessaires. Ceci passe par une mise à niveau des indemnités des personnels.

La faiblesse des rémunérations dans l'Enseignement supérieur, et globalement à l'éducation nationale, résulte de plusieurs facteurs. En effet, le faible niveau de la partie indemnitaire à l'éducation nationale était mis en rapport avec le temps de travail des personnels. La mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail a modifié considérablement cette situation. Un plan de rattrapage indemnitaire a été mis en œuvre qui n'a pas encore permis de rétablir le niveau indemnitaire des personnels de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur dans la moyenne interministérielle. L'effort de revalorisation indemnitaire national doit être poursuivi dans l'optique d'atteindre le taux moyen interministériel.

Recommandation n°52 de la commission :

- ➔ ***Effectuer un rattrapage des primes des personnels BIATOSS pour le mettre au niveau interministériel moyen de la Fonction publique d'Etat.***

Seul un rattrapage indemnitaire permettra d'attirer et de reconnaître l'investissement des personnels, et favorisera les mobilités entre administrations et Fonctions publiques.

Par ailleurs, la question de l'attractivité en fonction des régions (et notamment la distinction entre Paris et province) doit être traitée par le biais de mesures générales et de mesures particulières à chaque université.

*

La commission a dégagé trois éléments qu'elle considère comme clefs d'une évolution du service public de l'Enseignement supérieur et de la Recherche : l'attractivité, la transparence et l'évaluation. C'est dans cette logique que s'inscrivent les propositions faites par la commission.

Les propositions de la commission vont dans le sens d'une restauration de l'attractivité des métiers et des carrières (en termes de rémunérations, de promotions, de formation, etc). Celle-ci doit s'accompagner d'une transparence des procédures dans les nominations, la publicité des postes, etc.

L'autonomie des établissements repose sur cette transparence ainsi que sur de solides évaluations des missions et des actions menées.

Elle nécessite également des services de gestion des ressources humaines fortement professionnalisés, formés et suffisamment étoffés, intégrant une fonction financière pour assurer la maîtrise budgétaire des décisions en matière de ressources humaines. En parallèle, une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences doit être mise en œuvre pour l'ensemble des personnels.

La commission tient à souligner l'attachement des personnels à leur métier, au service public de l'Enseignement supérieur et à sa finalité : former le maximum d'étudiants pour doter la France des ressources dont elle a besoin et maintenir son rang dans la compétition internationale. Le service public de l'Enseignement supérieur a des atouts pour réussir, dans le respect de ses valeurs. Il ne pourra le faire que par la mobilisation de ses acteurs, qui passe aussi par une mise à niveau financière sans laquelle tout sera plus difficile.

> Table des graphiques

Évolution du nombre d'étudiants inscrits dans l'Enseignement supérieur, p.10
Évolution de la dépense par élève dans le Second degré et le Supérieur, p.10
Dépense moyenne par étudiant en 2006, p.11
Dépenses annuelles par étudiant au titre des établissements d'enseignement supérieur, p.11
Pourcentage des effectifs appartenant à la recherche publique, p.13
Emplois délégués aux universités, p.17
Ratio personnels BIATOSS par enseignant pour les universités, p.17
Dispersion des dotations consolidées par étudiant par catégorie d'université, p.18
Répartition des universités en fonction de leurs taux d'encadrement, p.19

La situation des enseignants-chercheurs et enseignants dans l'Enseignement supérieur

Statuts et effectifs

Évolution du nombre d'enseignants dans le Supérieur depuis 1999, p.24
Répartition des personnels dans l'Enseignement supérieur en 2007, p.25
Évolution du nombre d'enseignants titulaires dans le Supérieur depuis 1999, p.25
Personnels titulaires de l'Enseignement supérieur par champ disciplinaire, corps et sexe en 2007, p.26
Place des femmes au cours de la carrière professionnelle (en %), p.28
Pourcentage de candidates et pourcentage de nommées comme enseignants-chercheurs en 2007, p.28
Résultats des élections du comité technique paritaire des personnels enseignants titulaires et stagiaires de statut universitaire en 2006, p.29
Obligations de service selon les statuts, p.35
Définition du service d'un enseignant-chercheur préconisé par le rapport Belloc, p.37
Répartition par grade et par sexe des MCU-PH et PU-PH, p.38
Répartition par grade et par sexe des enseignants du second degré affectés dans l'Enseignement supérieur, p.40
Évolution des emplois contractuels enseignants des universités, p.42
Les débouchés professionnels des jeunes docteurs, trois ans après leur thèse, p.44
Répartition des allocations de recherche par grand domaine scientifique, p.45

La gestion des carrières

Candidats et candidatures aux postes d'enseignants-chercheurs en 2007, p.52
Taux de pression par secteur disciplinaire pour les maîtres de conférences, p.53
Bilan des campagnes de recrutement des maîtres de conférences, p.53
Comparaison des procédures de recrutement d'un chargé de recherche (décret du 30 décembre 1983) et d'un maître de conférences (décret du 6 juin 1984) avant et après la loi du 10 août 2007, p.55
Origine des maîtres de conférences par activité et discipline, p.56
Relation entre le cursus universitaire et l'établissement de recrutement, p.57
Age des MCF recrutés en fonction de leur activité antérieure, p.58
Répartition sexuée des nouveaux maîtres de conférences, p.58
Bilan des campagnes de recrutement des professeurs des universités, p.59
Taux de pression par secteur disciplinaire pour les professeurs des universités, p.61
Ancienneté des MCF recrutés comme PR en 2007, p.61
Répartition sexuée des nouveaux professeurs des universités, p.62
Répartition par grade et par sexe des maîtres de conférences et professeurs des universités, p.66
Taux de promotions, passages de grade des MCF et PR, p.67
Prévision de départs des enseignants-chercheurs par discipline, p.71
Nombre de recrutements et de départs à la retraite des maîtres de conférences par champ disciplinaire depuis 2002, p.73
Nombre de recrutements et de départs à la retraite des professeurs des universités par champ disciplinaire depuis 2002, p.73
Pyramide des âges des enseignants du Supérieur, p.74
Pyramides des âges des enseignants du Supérieur par champ disciplinaire, p.74

Les rémunérations des enseignants-chercheurs

Rémunérations moyennes et corrigées du niveau de vie des chercheurs des secteurs public et privé, comparaison internationale, p.75

Écarts de rémunérations entre hommes et femmes selon l'ancienneté, p.76

Évolution de la rémunération d'un jeune chercheur, p.77

Traitements bruts indiciaires mensuels minima et maxima des corps d'enseignants-chercheurs, d'enseignants et d'autres corps de la Fonction publique, p.78

Rémunération moyenne réelle des enseignants-chercheurs par grade en 2007, p.80

Comparaison de l'évolution du traitement brut indiciaire mensuel des corps d'enseignants-chercheurs et des corps de chercheurs en fonction de l'ancienneté, p.80

Comparaison de l'évolution du traitement brut indiciaire mensuel des corps des professeurs du second degré affectés dans le supérieur et du corps de maître de conférences, p.81

Rapport entre la rémunération indiciaire et la rémunération versée sous forme de primes pour certains corps de la Fonction publique d'Etat, p.82

Répartition des PEDR par champ disciplinaire en 2005, p.83

Montant des heures complémentaires par corps et grade en 1999, p.85

Comparaison de l'évolution du traitement brut indiciaire mensuel des corps d'enseignants et hospitaliers et du corps des praticiens-hospitaliers en fonction de l'ancienneté, p.86

La situation des personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé (BIATOSS).

Statuts et effectifs

Répartition des personnels BIATOSS par catégorie, filière et ministère, p.90

Personnels BIATOSS rémunérés sur les programmes budgétaires « formations supérieures et Recherche universitaire » et « vie étudiante », p.91

Pourcentage de femmes par corps, p.92

Prévision de départs des personnels BIATOSS, p.92

Branches d'activité professionnelle des corps ITRF, p.93

Effectifs des corps ITRF par grade, p.94

Effectifs des emplois fonctionnels et corps de l'ASU par grade, p.95

Effectifs des corps de bibliothèques par grade, p.97

Effectifs des corps des services médicaux et sociaux par grade, p.98

Représentation des syndicats de l'ASU aux élections des CAPN en 2007, p.102

Représentation des syndicats ITRF aux élections des CAPN en 2007, p.102

La gestion des carrières

Nombre de candidats présents par poste offert au concours, selon les corps p.105

Personnels BIATOSS par corps et grade, espace indiciaire (indices nouveaux majorés) et niveau de gestion, p.110

Les rémunérations des BIATOSS

Rapport entre la rémunération indiciaire et la rémunération versée sous forme de primes pour certains corps administratifs, comparaison entre la Fonction publique d'Etat et l'Enseignement supérieur, p.114

Rémunération des corps de l'ASU et ITRF, indiciaire et indemnitaire par mois, p.115

Rémunération des corps de bibliothèques, indiciaire et indemnitaire par mois, p.116

Evolution de la rémunération mensuelle brute des corps ITRF, p.117

Evolution de la rémunération mensuelle brute des corps de l'ASU, p.118

Evolution de la rémunération mensuelle brute des corps de bibliothèques, p.119

Annexe n°1 : Lettre de mission



Liberté • Egalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

La Ministre
CAB/DM/sb/n° 54

Paris, le 17 MARS 2008

Monsieur le Conseiller d'Etat,

La loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités renouvelle profondément les modes de recrutement des enseignants-chercheurs et confère aux établissements d'enseignement supérieur des possibilités supplémentaires en termes de politique indemnitaire ou de modalités de répartition des services.

Elle constitue une opportunité majeure de reconnaître l'ensemble des facettes du métier d'enseignant-chercheur, de prendre en compte les différentes formes d'investissement au bénéfice du service public, et surtout, de soutenir, à des moments différents de la carrière, la diversité des trajectoires et du temps consacré à tel ou tel de ses aspects.

Pour les personnels des bibliothèques, administratifs et techniques, l'impact de la loi n'est pas directement d'ordre statutaire, ce qui n'exclut pas, bien entendu, de réfléchir à des évolutions de cet ordre.

Pour autant, il importe d'envisager les inflexions données par les nouvelles responsabilités conférées aux universités, notamment le budget global, afin que les personnels bénéficient d'une gestion efficace et attentive.

Par ailleurs, au-delà et en dehors des incidences de la loi du 10 août, les attentes de la communauté universitaire sont également perceptibles autour des questions qui relèvent de la reconnaissance des activités et des missions, de l'attractivité des métiers, de la mobilité, de la formation initiale et continue, de la politique indemnitaire ou de la parité....

Dans ce cadre, toutes les réflexions en termes d'éthique, de transparence et d'impartialité de la gestion peuvent inspirer utilement les évolutions, évolutions qui ont naturellement vocation à s'inscrire dans un cadre de référence national.

C'est pourquoi, je souhaite que vous présidiez les travaux d'une commission dont la composition est annexée, oeuvrant à mes côtés afin de formuler toutes les propositions qu'elle jugera utiles sur l'avenir des personnels de l'université.

Monsieur Rémy SCHWARTZ
Conseiller d'Etat
Président de la Commission
1 place du Palais Royal
75100 Paris cedex 1

21, rue Descartes - 75231 Paris Cedex 05

Il est probable qu'au travers de la problématique de la mobilité des enseignants-chercheurs ou de réflexions plus générales, vos travaux vous conduisent à évoquer la situation des personnels des organismes de recherche.

C'est pourquoi, je souhaiterais qu'après m'avoir remis le rapport relatif aux personnels de l'université, vous puissiez évaluer, avec les partenaires concernés, les conséquences susceptibles d'être retirées de vos propositions au bénéfice des personnels des organismes de recherche.

Dans le cadre de votre mission, vous pourrez compter sur l'appui des services du ministère et notamment ceux de la direction générale des ressources humaines.

Tous les moyens nécessaires seront mis à votre disposition afin que vous soyez en mesure d'auditionner les représentants des organisations syndicales, des associations professionnelles représentatives et toute personne qui vous semblera en mesure de formuler des propositions en ces domaines.

J'attacherais du prix à ce que les conclusions des travaux de la commission puissent m'être remises au cours du mois de juin 2008.

Je vous remercie très sincèrement d'avoir accepté cette lourde tâche, et vous prie de croire, Monsieur le Conseiller d'Etat, à l'expression de ma meilleure considération.

Poser à vous,



Valérie PECRESSE

Annexe n°2 :

Liste des personnalités et des organisations entendues par la commission

La commission remercie les personnels de la direction générale des ressources humaines (DGRH) du ministère de l'Education nationale, et tout particulièrement M. Jacques Simon, pour la qualité des informations fournies.

Administration centrale de l'éducation nationale, de l'Enseignement supérieure et de la Recherche

- ♦ M. DUWOYE, secrétaire général du ministère de l'éducation nationale
- ♦ M. DIZAMBOURG, inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
- ♦ Direction générale de l'Enseignement supérieur : M. SAINT-GIRONS, Mme ROUSSEL, M. LANNAUD
- ♦ Direction générale de la recherche et de l'innovation : M. CYTERMANN
- ♦ Direction générale de la recherche et de l'innovation - Mission pour la parité : Mme LE MORZELLEC
- ♦ Direction générale des ressources humaines : M. LE GOFF, Mme DANEYROLE, M. BERNET, M. PERRITAZ
- ♦ Direction des affaires financières : M. DELLACASAGRANDE, Mme CASADEVALL, Mme VERSCHEURE, M. RIBIERAS
- ♦ M. RENOULT, inspecteur général des bibliothèques

Associations et organisations professionnelles

- ♦ Association des agents comptables des universités : M. DUMAZ, M. HOARAU, M. POUILHE, M. VAYROU
- ♦ Association des directeurs de bibliothèques universitaires : Mme HEUSSE, Mme CAZAUX, Mme CHAUDOREILLE, M. PERALES
- ♦ Association des directeurs de CROUS : M. LAMBERT, M. RICHTER
- ♦ Association des secrétaires généraux des établissements publics d'enseignement supérieur : M. PAQUIS, Mme MIATELLO, M. CONTAL, M. VERHAEGHE
- ♦ Association nationale des docteurs ès sciences : M. COLLONGE, M. DEGIOVANNI
- ♦ Association pour la qualité de la science française : M. BEAUD, M. SHAPIRA, M. TORTONESE
- ♦ Confédération des jeunes chercheurs : Mme AUVRAY, Mme FROLET, Mme LEWKOWICZ, M. GOMBIN
- ♦ Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs : M. LERMINIAUX, M. MUDRY
- ♦ Conférence des doyens des facultés de chirurgie dentaire : M. BOLLA
- ♦ Conférence des doyens des facultés de droit et des présidents d'université à dominante juridique : M. ANTONMATTEI, M. BEIGNIER, M. LAQUIEZE
- ♦ Conférence des doyens des facultés de médecine de France : M. THUILLEZ
- ♦ Conférence des doyens des facultés de pharmacie françaises : M. BRAZIER, Mme AIACH
- ♦ Conférence des doyens et directeurs des facultés de sciences économiques et de gestion : M. TIRAN, Mme LE CORROLLER, M. COURONNE, M. LAGARDE, M. PRADIER
- ♦ Conférence des doyens et directeurs des UFR de lettres, langues, arts, sciences humaines et sociales : M. LE GALL, M. QUINTIN
- ♦ Conférence des doyens et directeurs des UFR scientifiques des universités françaises : M. ROYNETTE, M. TROUILLET
- ♦ Conférence des présidents des sections et sous-sections des disciplines médicales du Conseil national des universités : M. RICHARD, M. SAUMET
- ♦ Conférence des présidents d'université : M. FINANCE, M. LUSSAULT
- ♦ Conférence des recteurs : M. LEROY, M. DUGRIP, M. MAROIS
- ♦ Conférence permanente du Conseil national des universités : M. MORET, Mme ROUYERE, M. CHAMMA, M. DOR, M. ETIEMBLE, M. HUILIER, M. NICOLAS, M. PRADIER
- ♦ Directions des ressources humaines des universités : Mme ESCALIER, Mme LE TOUX, Mme PAROLA, Mme VERMEULLE

Fédérations syndicales et syndicats

- ◆ Confédération syndicale de l'éducation nationale : M. GAY, M. BARJOT, M. DRAGO, M. SCHILTZ
- ◆ Coordination nationale des médecins hospitaliers : M. AUTRET, M. PIETTE
- ◆ Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture - CGT : Mme FARNER, Mme JANEL, M. GALAVIELLE, M. ROHRBACH
- ◆ Fédération syndicale unitaire : M. ASCHIERI, Mme GANOZZI, M. BERNARD, M. BROSSARD, M. FABBRI, M. MAZET
- ◆ Syndicat CFTC de l'éducation nationale, de la recherche et des affaires culturelles : Mme CHESNET, M. NICOLAS, M. ROMAND
- ◆ Syndicat général de l'éducation nationale - CFTD : M. CADART, Mme GRANIER, Mme JACQUOT, M. HEITZ, M. PIECUCH
- ◆ Syndicat indépendant de l'enseignement supérieur - Confédération française de l'encadrement CGC : M. MORIN, Mme ALLAINMAT, M. DEBACKER, M. RISCHETTE
- ◆ Syndicat national des hospitalo-universitaires : M. DIQUET
- ◆ Syndicat national des médecins biologistes des CHU : M. WAUTIER
- ◆ Syndicat national des médecins, chirurgiens, spécialistes et biologistes des hôpitaux publics : M. RYMER, M. BEGUÉ, M. GIBERT, M. MEBAZAA
- ◆ Syndicat national des personnels de recherche et des établissements d'enseignement supérieur - FO : M. RETY, M. CHUBERRE, M. COBO, M. WHITECHURCH
- ◆ Syndicat national des professeurs hospitalo-universitaires : M. BARGY
- ◆ Union nationale des syndicats autonomes - Education : M. GONTHIER, Mme ROLAND-LEVY, M. BENTZ, M. DROUET, M. MARKOWICZ, M. MESNIER, M. NEZHA
- ◆ Syndicat des agrégés de l'enseignement supérieur, Syndicat indépendant de l'enseignement secondaire - CAT : M. ROYNARD

Autres organisations et personnalités

- ◆ M. SILICANI, Conseiller d'Etat
- ◆ M. TAPIE, président de l'ESSEC, Mme DJELIC, professeur à l'ESSEC
- ◆ Mme ROUYERE, professeur de Droit à l'Université Bordeaux IV, M. GAUDEMET, professeur de Droit à l'Université Paris 2 Panthéon-Assas
- ◆ Académie des Sciences : M. HOFFMANN, Président, M. BACH, Secrétaire perpétuel

Déplacement en Belgique

- ◆ M. VANHERWEGHEM, Président du conseil d'administration de l'Université Libre de Bruxelles

Déplacement en Allemagne

- ◆ M. DUMON, Consul général, M. LEYENBERGER, attaché de coopération universitaire
- ◆ *Ministère de l'enseignement supérieur de Bade-Wurtemberg*, Dr. HAUG, Prof., chef du cabinet du Min. Prof. Dr Frankenberg, Dr. GERBER, chef de service pour le droit, l'accès et les finances dans l'enseignement supérieur, Dr. AMANN, chef de service pour le droit de la fonction publique, le droit du travail et les ressources humaines, Mme PFEIFFER, chargée des affaires européennes et internationales
- ◆ *Université de Karlsruhe*, Dr. HIPPLER, Prof., Recteur de l'université, Dr. ERTMANN, Chancelier
- ◆ *Université de Stuttgart*, Dr. RESSEL, Prof., Recteur de l'université, Dr. BUHLMANN, Chancelière, M. GABRIEL, Prof., responsable du cursus binational, Mme PECH-BRENNER, responsable de la division du personnel
- ◆ M. HUSUNG, Prof., Secrétaire d'Etat pour la Science et la Recherche, Dr. NAGEL, Prof., vice-Président des études et de l'international de la *Humboldt Universität Berlin*, Dr. SCHAFFER-KORTING, Prof., vice-présidente de la *Freie Universität*
- ◆ M. GREISLER, directeur des établissements d'enseignement supérieur au ministère fédéral de la recherche et de l'enseignement et Mme GALLER, en charge du suivi du processus de Bologne

- ♦ *Humboldt Universität Berlin*, Dr. WESTERBURGER, directrice du bureau du président en charge de la mise en œuvre des contrats de recrutement et le Dr. KRESSLER, directeur du service du personnel enseignant
- ♦ *Freie Universität Berlin*, Dr. LANGE, Chancelier, Mme FROHLICH, directrice du département Recherche et Mme DOHRENBURG, directrice des missions centrales
- ♦ Mme le Dr. OBST-HANTEL, Chancelière, *Universität de Potsdam*, et Christoph SCHUTTE, directeur des politiques universitaires du Land de Brandebourg

Déplacement en Italie

- ♦ M. DE LA SABLIERE, Ambassadeur de France en Italie, M. AUBERT, conseiller culturel, M. FAVERO, conseiller scientifique de l'Ambassade de France à Rome
- ♦ M. MASIA, directeur général pour l'université, Ministère de l'université et de la recherche
- ♦ *Università degli studi di Roma 3*, M. FABIANI, Recteur, M. BASILICATA, directeur administratif, M. MORGANTI, Prorecteur, M. DE NONNO, M. PIETROMARCHI, Professeurs de la faculté des lettres et de philosophie, M. CAVALLO, responsable de la division des personnels enseignants et chercheurs, M. COLAPIETRO, responsable de la comptabilité, Mme DE FALCO, responsable du contrôle de gestion, Mme PELLEGRINO, responsable de la division des personnels, Mme GENERALI, chef du secrétariat du Recteur, Mme POP, secrétariat du Recteur, bureau des politiques internationales de l'université
- ♦ M. EGIDI, Recteur, *Università Luiss*
- ♦ M. MACERI, Professeur de génie civil, *Università Tor Vergata*
- ♦ Mme COMODI, déléguée du président, *Università per Stranieri di Perugia*
- ♦ Mme CAMMISA, déléguée aux relations internationales, *La Sapienza*
- ♦ M. BOFFO, Professeur de sociologie, *Università de Sassari*
- ♦ *Association des doctorants italiens*, M. MAURIELLO, président, M. RICCO, secrétaire
- ♦ M. BROCCATI, *Federazione Lavoratori della Conoscenza*
- ♦ M. DAMMACCO, secrétaire général adjoint, *Federazione Università*
- ♦ M. CIVICA, coordination nationale, *Università-Ricerca AFAM*

Annexe n°3 :

Ratios promus/promouvables des personnels BIATOSS en 2006, 2007 et 2008

Données issues de la direction des affaires financières du ministère de l'éducation nationale

	Avancement 2006			Avancement 2007			Avancement 2008							
	Ayants droit année n-1, soit (au 31/12/2005)	Ratios propro 2006	contingent 2006	Ayants droit année n-1, soit (au 31/12/2006)	Ratios propro 2007	contingent 2007	Ayants droit année n-1, soit (au 31/12/2007)	Ratios propro 2008	Résultats	Décimales à reporter en 2008	Contingent 2008	Décimales à reporter en 2009	Au choix	Sélection prof.
APAENES	4 297	6,0%	257	5 940	6,0%	356	6 029	7,0%	422,03	0,40	422	0,43	71	351
SASU CL EX	12 379	3,0%	371	12 457	3,0%	374	12 413	4,0%	496,52	0,08	496	0,60	248	248
SASU CL SUP	4 557	8,6%	392	4 810	8,6%	413	5 227	9,0%	470,43	0,76	471	0,19		
AASD P1	7 155	10,6%	758	7 540	12,1%	912	5 896	15,5%	913,88	0,34	914	0,22		
AASD P2	9 937	16,0%	1589	9 700	16,0%	1552	7 891	19,7%	1554,53	0,00	1 554	0,53		
AASD 1				2 739	19,7%	539	1 838	29,3%	538,53	0,58	539	0,12		
Total filière administrative	38799*	9%*	3505*	43 186	9,6%	4 146	39 294	11,2%	4 395,92	2,17	4 396	2,09		
TEN CL SUP	106	5,7%	6	104	5,7%	5	63	5,7%	3,59	0,97	4	0,56	2	2
ATEC P1				4 072	2,2%	89	2 652	2,2%	58,34	0,58	58	0,93		
ATEC P2				5 849	0,9%	52	3 581	0,9%	32,23	0,64	32	0,87		
ATEC 1				46 717	0,6%	280	33 048	0,6%	198,29	0,30	198	0,59		
Total filière ouvrière	727**	5,1%	13 087	56 742	0,8%	426	39 344	0,7%	292,45	2,50	292	2,95		
MEN 1C	523	10,0%	52	547	10,0%	55	577	10,0%	57,70	0,00	57	0,70		
ASSOC PL	1457	5,5%	80	1504	5,5%	82	1 459	7,5%	109,43	0,86	110	0,28		
INF CLASSE SUP	2 198	10,8%	237	2 179	10,8%	235	1 981	10,8%	213,95	0,72	214	0,66		
Total filière médico-sociale	4 178	8,9%	369	4 230	8,8%	372	4 017	9,5%	381,07	1,57	381	1,64		
TEL CL EXCEPT	64	11,0%	7	57	22,8%	13	51	22,8%	11,63	0,04	11	0,66		
TEL CL SUP	161	5,6%	9	161	10,2%	16	149	10,2%	15,20	0,42	15	0,62	3	12
ATL P1	416	10,3%	43	580	12,1%	70	406	17,3%	70,24	0,18	70	0,42		
ATL P2	1888	6,2%	117	449	29,0%	130	284	45,8%	130,07	0,21	130	0,28		
ATL 1				2 083	5,8%	120	1 681	7,2%	121,03	0,81	121	0,85		
Total filière de laboratoire	2 529	7,0%	176	3 330	10,5%	349	2 571	13,5%	348,17	1,66	347	2,83		
IGR HC	1000	3,2%	32	967	3,2%	30	1 047	4,3%	45,02	0,94	45	0,96		
IGR 1C	883	11,2%	99	877	11,2%	98	903	11,2%	101,14	0,33	101	0,46		
IGE HC	122	31,0%	37	280	31,0%	87	250	20,0%	50,00	0,62	50	0,62		
IGE 1C	1647	12,0%	197	1597	12,0%	192	1 611	13,4%	215,87	0,28	216	0,15		
TECH EXCEPT	4 512	3,0%	135	4 801	3,0%	144	4 978	4,0%	199,12	0,39	199	0,51	80	119
TECH SUP	1454	13,0%	189	1662	13,0%	216	1 472	13,0%	191,36	0,08	191	0,44		
ATRF P1	2 166	17,5%	379	2 111	17,5%	369	2 218	17,5%	388,15	0,42	388	0,15		
ATRF P2	1601	8,7%	139	313	16,0%	50	259	16,0%	41,44	0,08	41	0,44		
ATRF 1				5 663	3,5%	198	5 297	7,6%	402,57	0,21	402	0,57		
Total Filière ITRF	13 385	9,0%	1207	18 271	7,6%	1384	18 035	9,1%	1634,67	3,35	1 633	4,31		
CONSER MUSEE EN CHEF				8	25,0%	2								
CONSER EN CHEF	267	12,0%	32	266	12,0%	31	275	12,0%	33,00	0,96	33	0,96		
CONSER 1ERE	167	20,0%	33	176	20,0%	35	187	20,0%	37,40	0,60	38	0,00		
BAS HC	152	6,0%	9	147	6,0%	8	150	7,0%	10,50	0,94	11	0,44		
BAS 1C	52	21,0%	10	62	21,0%	13	80	18,0%	14,40	0,94	15	0,34		
AB CL EXCEP	108	24,0%	25	120	24,0%	29	125	24,0%	30,00	0,72	30	0,72	10	20
AB CL SUP	50	14,0%	7	43	14,0%	6	36	14,0%	5,04	0,02	5	0,06		
MAG B P1	122	15,0%	18	164	11,0%	18	208	11,0%	22,88	0,04	22	0,92		
MAG B P2	232	14,0%	32	178	6,0%	10	181	6,0%	10,86	0,68	11	0,54		
MAG B 1				423	44,0%	186	510	44,0%	224,40	0,12	224	0,52		
Total filière bibliothèque	1 150	14,7%	166	1 579	21,4%	338	1 752	22,2%	388,48	5,02	389	4,50		
Total toutes filières				127 338	5,5%	7 015	105 013	7,1%	7 440,77	16,27	7 438	18,32		

* APASU 1compris

Annexe n°4 :

Répartition des enseignants-chercheurs titulaires par section du CNU, grade et sexe

Données issues de la direction générale des ressources humaines du ministère de l'éducation nationale, de l'application GESUP2, mai 2008.

Grande discipline	CNU	Maîtres de conférences						Total MCF	Professeurs des universités												
		MCF CN			MCF HC				PR 2C			PR 1C			PREX1			PREX2			Total PR
		H	F	Total	H	F	Total		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Droit	01	465	534	999	42	54	96	1095	129	96	225	173	77	250	32	7	39	24	2	26	540
	02	391	288	679	62	23	85	764	140	50	190	155	39	194	33	2	35	39	6	45	464
	03	77	59	136	16	5	21	157	29	10	39	37	10	47	7	2	9	10	1	11	106
	04	114	70	184	15	2	17	201	40	10	50	46	3	49	12		12	9		9	120
	05	608	401	1009	165	45	210	1219	135	42	177	206	33	239	44	3	47	40	1	41	504
	06	638	557	1195	84	37	121	1316	136	47	183	129	23	152	25	3	28	26		26	389
Total Droit		2293	1909	4202	384	166	550	4752	609	255	864	746	185	931	153	17	170	148	10	158	2123
Lettres	07	135	289	424	21	32	53	477	66	46	112	62	33	95	12	6	18	7		7	232
	08	62	120	182	16	17	33	215	34	28	62	31	18	49	5	1	6	4	2	6	123
	09	203	332	535	48	55	103	638	83	77	160	124	64	188	19	5	24	7	4	11	383
	10	43	74	117	6	12	18	135	26	19	45	17	9	26	4	3	7	2		2	80
	11	403	703	1106	75	91	166	1272	109	112	221	93	59	152	10	9	19	6	1	7	399
	12	111	188	299	29	34	63	362	32	40	72	37	15	52	4	1	5	4		4	133
	13	39	46	85	3	12	15	100	8	9	17	10	8	18	1		1	1		1	37
	14	209	430	639	39	39	78	717	73	68	141	46	44	90	4	2	6	3	1	4	241
	15	134	111	245	14	12	26	271	33	18	51	35	13	48		2	2	2		2	103
	16	325	495	820	41	39	80	900	104	63	167	87	41	128	11	1	12	9	1	10	317
	17	118	49	167	27	6	33	200	59	12	71	56	17	73	10	1	11	3		3	158
	18	202	162	364	27	19	46	410	59	21	80	42	17	59	4	1	5	3		3	147
	19	267	263	530	30	14	44	574	76	34	110	63	13	76	17	5	22	3		3	211
	20	47	53	100	9	1	10	110	26	9	35	22	5	27	3	1	4				66
	21	192	218	410	22	21	43	453	100	37	137	74	31	105	14	3	17	3	1	4	263
	22	299	240	539	50	36	86	625	143	50	193	121	42	163	14	3	17	7	1	8	381
	23	300	200	500	38	11	49	549	98	23	121	77	21	98	13	5	18	2	1	3	240
	24	65	47	112	6	5	11	123	35	8	43	34	5	39	4		4	1		1	87
	70	162	179	341	30	20	50	391	61	23	84	41	9	50	4	2	6	2	1	3	143
	71	226	247	473	32	17	49	522	51	27	78	37	17	54	8	1	9	1		1	142
	72	24	17	41	6	2	8	49	8	1	9	5	5	10	2		2				21
	73	17	9	26	2	1	3	29	11	3	14	7	1	8				2		2	24
74	330	171	501	31	10	41	542	43	21	64	51	6	57	6		6				127	
76	8	4	12	1	1	2	14	8	2	10	6		6		1	1	1		1	18	
77	2	1	3	1		1	4	6	2	8	5		5				1		1	14	
Total Lettres		3923	4648	8571	604	507	1111	9682	1352	753	2105	1183	493	1676	169	53	222	74	13	87	4090

Grande discipline	Maîtres de conférences								Professeurs des universités												
	CNU	MCF CN			MCF HC			Total MCF	PR 2C			PR 1C			PREX1			PREX2			Total PR
		H	F	Total	H	F	Total		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Sciences	25	586	143	729	128	37	165	894	181	19	200	220	12	232	40	3	43	61	2	63	539
	26	629	300	929	115	42	157	1086	208	38	246	212	35	247	29	6	35	41	1	42	570
	65	1463	516	1979	170	75	245	2224	74	39	113	269	59	328	35	11	46	39	2	41	830
	66	529	247	776	66	23	89	865	81	34	115	209	17	226	40	2	42	20	1	21	507
	27	148	44	192	23	7	30	222	325	90	415	68	3	71	9	1	10	13	1	14	174
	28	285	78	363	28	11	39	402	184	34	218	77	9	86	14	1	15	12	2	14	221
	29	302	237	539	44	16	60	599	69	10	79	113	20	133	21	1	22	15	5	20	318
	30	442	354	796	81	27	108	904	93	13	106	136	26	162	31	3	34	21	1	22	412
	31	276	213	489	34	19	53	542	112	31	143	107	12	119	17	1	18	10		10	292
	32	69	19	88	4	3	7	95	146	48	194	19	4	23	4		4	3	1	4	63
	33	176	104	280	32	10	42	322	115	30	145	69	1	70	18	2	20	11		11	166
	34	157	82	239	34	5	39	278	23	9	32	46	3	49	9		9	6		6	114
	35	61	40	101	9	2	11	112	57	9	66	14	3	17	3	1	4	3		3	52
	36	1012	233	1245	151	16	167	1412	45	5	50	249	12	261	43	1	44	32	2	34	662
	37	813	203	1016	81	10	91	1107	24	4	28	167	14	181	24	1	25	23	1	24	483
	60	413	190	603	46	15	61	664	301	22	323	119	15	134	19	1	20	19		19	340
	61	795	196	991	92	16	108	1099	226	27	253	198	16	214	29	1	30	20		20	557
	62	294	333	627	56	46	102	729	123	44	167	96	20	116	17	2	19	19	1	20	279
	63	236	338	574	37	43	80	654	239	34	293	85	22	107	15	7	22	5	1	6	248
	64	219	264	483	42	30	72	555	92	32	124	65	8	73	10	1	11	6	2	8	207
67	211	181	392	31	7	38	430	59	17	76	46	8	54	8	1	9	3		3	142	
68	158	148	306	22	17	39	345	54	18	72	51	2	53	4	2	6	4		4	135	
69	104	126	230	14	9	23	253	42	13	55	33	8	41	3	1	4	4	1	5	105	
Total Sciences	9378	4589	13967	1340	486	1826	15793	2893	620	3513	2668	329	2997	442	50	492	390	24	414	7416	
Pharmacie	39	118	164	282	25	36	61	343	47	24	71	51	10	61	12	1	13	10		10	155
	40	142	203	345	32	30	62	407	65	35	100	79	34	113	17	3	20	16	2	18	251
	41	114	193	307	21	46	67	374	47	32	79	61	20	81	8	5	13	3	4	7	180
Total Pharmacie	374	560	934	78	112	190	1124	159	91	250	191	64	255	37	9	46	29	6	35	586	
Total	15968	11706	27674	2406	1271	3677	31351	5013	1719	6732	4788	1071	5859	801	129	930	641	53	694	14215	

Maîtres de conférences-praticiens hospitaliers											Professeurs des universités-praticiens hospitaliers												
CNU	MCPH 2C			MCPH 1C			MCPH HC			Total MCU-PH	PUPH 2C			PUPH 1C			PUPH EX1			PUPH EX2			Total PU-PH
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
4201	11	3	14	24	7	31	5	3	8	53	30	1	31	40	2	42	3		3	1		1	77
4202	4	6	10	23	26	49	6	11	17	76	13	3	16	12	7	19	3		3	2		2	40
4203	5	13	18	13	49	62	3	16	19	99	18	16	34	22	21	43	4	2	6	4	2	6	89
4301	10	3	13	48	27	75	19	13	32	120	30	4	34	28	5	33	4		4	5		5	76
4302	5	1	6	5	3	8	1		1	15	55	7	62	72	7	79	9		9	4		4	154
4401	8	12	20	45	57	102	23	20	43	165	32	3	35	30	7	37	5		5	5	1	6	83
4402	17	10	27	66	36	102	26	16	42	171	31	3	34	31	10	41	6		6	3		3	84
4403	8	4	12	15	14	29	2	3	5	46	12	5	17	15	10	25	3		3	3	1	4	49
4404	5	2	7	5	3	8	1	1	2	17	14	1	15	20	4	24	2		2				41
4501	13	16	29	34	49	83	11	19	30	142	32	5	37	35	13	48	3	1	4	4		4	93
4502	8	4	12	20	29	49	8	8	16	77	11	1	12	13	3	16	2		2	1		1	31
4503	2	1	3		1	1				4	22	3	25	28	5	33	5		5				63
4601	3	5	8	10	15	25	3	2	5	38	23	1	24	27	3	30	3		3	2		2	59
4602	1	3	4	7	9	16	3	1	4	24	9	1	10	12	2	14	2		2	2		2	28
4603	5		5	6	6	12	1	2	3	20	12	2	14	10	5	15	3		3	2		2	34
4604	9	4	13	20	6	26	6	1	7	46	18	1	19	14	5	19	2		2	5		5	45
4701	8	9	17	17	30	47	3	15	18	82	36	11	47	46	16	62	5	1	6	4	2	6	121
4702	6		6	4	5	9		2	2	17	44	3	47	62	12	74	6		6	3		3	130
4703	8	7	15	16	17	33	4	4	8	56	24	3	27	30	9	39	6	1	7	3		3	76
4704	5	6	11	18	14	32	3	5	8	51	13	6	19	19	13	32	2	1	3	2		2	56
4801	1		1	5	6	11	4	4	8	20	41	2	43	55	5	60	6		6	7	1	8	117
4802	1		1	2		2				3	26	1	27	39	2	41	3		3	1		1	72
4803	10	5	15	24	20	44	8	8	16	75	22	2	24	24	4	28	4		4	2		2	58
4804	1	1	2	7	2	9		2	2	13	22	1	23	25	3	28	4		4	3		3	58
4901	2	1	3	2		2				5	34	4	38	50	1	51	6		6	3	1	4	99
4902										2	27	1	28	34	1	35	3	1	4	1		1	68
4903				2		2				1	21	4	25	38	5	43	2		2	2		2	72
4904					1	1				2	8	4	12	13	3	16							28
4905	3		3	1	1	2				5	12	2	14	18	4	22	3		3	2		2	41
5001	3	3	6		3	3				9	26	1	27	30	3	33	2		2	2		2	64
5002				2		2				2	33		33	53		53	3		3				89
5003	2	1	3	1		1				4	18	8	26	26	8	34	4		4	3		3	67
5004					1	1				1	9	2	11	13	3	16				2		2	29
5101	2		2	3		3				5	35	2	37	53	4	57	6		6	2		2	82
5102	1		1	2		2				3	48	1	49	62	5	67	6		6				122
5103	2		2							2	32	1	33	44		44	5		5	1		1	83
5104				1		1	1		1	2	26		26	29	3	32	2		2	3		3	63
5201	1		1	3		3				4	43	2	45	57	4	61	8		8	4		4	118
5202	3		3							3	26		26	26	2	28	2		2	1		1	57
5203	2	1	3	3		3				6	25	1	26	23	5	28	5		5	2	1	3	62
5204	4		4							4	31		31	38		38	4		4	1		1	74
5301	5	1	6	2	2	4				10	51	7	58	57	13	70	8		8	5		5	141
5302										8	32	1	33	38	1	39	4		4	5		5	81
5401		4	4	2	2	4				8	57	2	59	63	15	78	5		5	4		4	146
5402					1	1				1	23		23	26	5	31	4		4	3		3	61
5403		2	2		1	1				3	37		37	55	4	59	5	1	6	1		1	103
5404	1	1	2	1	1	2		1	1	5	24	2	26	22	13	35	3		3	1		1	65
5405	1	8	9	10	16	26	2	4	6	41	10	2	12	10	5	15	2		2	2		2	31
5501	1		1	1		1				2	32	1	33	34	3	37	8		8				78
5502	3		3							3	22	3	25	24	9	33	3		3	3		3	64
5503				1		1				1	15	2	17	9	4	13	2		2				32
Total	190	137	327	471	460	931	143	161	304	1562	1347	139	1486	1634	296	1930	200	8	208	121	9	130	3754

Disciplines odontologiques, source GESUP2, mai 2008

Maîtres de conférences-praticiens hospitaliers en odontologie

CNU	MCPHO 2C			MCPHO 1C			MCPHO HC			Total MCU-PHO
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
5601	3	4	7	7	10	17	1	2	3	27
5602	11	4	15	16	8	24	6		6	45
5603	5	2	7	7	4	11	2	2	4	22
5701	6	5	11	18	5	23	6		6	40
5702	13	3	16	23		23	4	2	6	45
5703	5	2	7	7	6	13	4	2	6	26
5801	15	5	20	24	13	37	5	1	6	63
5802	23	5	28	38	9	47	9		9	84
5803	6	4	10	14	4	18	2		2	30
Total	87	34	121	154	59	213	39	9	48	382

Professeurs des universités-praticiens hospitaliers en odontologie

H	F	Total	PUPHO 1C			PUPHO EX1			PUPHO EX2			Total PU-PHO
			H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
1	3	4	2	3	5	1		1	1		1	11
2	1	3	1	2	3	1		1	2		2	9
2	2	4	3	2	5		1	1				10
2		2	3	1	4	2		2				8
3		3	6	1	7		1	1	2		2	13
3	4	7	2	5	7	2		2				16
4	1	5	5	1	6	2		2	1		1	14
5	2	7	6	1	7	2		2				16
8	1	9	9	1	10	1		1	1	1	2	22
30	14	44	37	17	54	11	2	13	7	1	8	119

Professeur d'odontologie de 1er grade (tous en 1ère classe)

CNU	PRIG 1C		
	H	F	Total
5601			
5602	1	2	3
5603	1		1
5701	1		1
5702	1		1
5703			
5801	2		2
5802	1		1
5803			
Total	7	2	9

Annexe n°5 :

Note sur les personnels dans l'Enseignement supérieur en Allemagne

Ce texte s'appuie sur des travaux de recherche qui ont été conduits sur la profession universitaire allemande et sur des entretiens réalisés par des membres de la commission Schwartz dans cinq universités, situées dans trois Länder différents. Des entretiens avec des membres du ministère du Bund et des responsables en charge de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ont également été menés.

1 > Grandes caractéristiques

1.1. Le Bund et les Länder

En Allemagne, les compétences en matière d'enseignement supérieur sont prioritairement laissées aux *Länder*. Une loi fédérale encadre l'Enseignement supérieur mais des décisions prises en 1998 et 2005 accordent aux *Länder* des marges de manœuvre accrues, si bien que les écarts et les différences entre les *Länder* se creusent. Pour ne prendre qu'un exemple, chaque *Land* peut décider s'il fait ou non payer des droits d'inscription.

Le *Bund* peut avoir un rôle moteur comme dans le pilotage de l'*Exzellenzinitiative* (qui vise à identifier des universités, des programmes doctoraux et des *clusters* scientifiques d'excellence) qu'il finance à hauteur de 75%, mais l'attribution régulière des budgets et des postes se fait au niveau des *Länder*. Les possibilités de suivi des évolutions à l'échelle du Bund sont assez limitées car il y a peu de centralisation des informations et des données.

Il existe aussi un pacte de solidarité pour l'Enseignement supérieur qui garantit aux universités la stabilité du budget qu'elles reçoivent du *Land* sur les sept années à venir. Il faut dire que depuis plusieurs années, l'Enseignement supérieur allemand est soumis à un contrôle des coûts qui a conduit les établissements à faire des réductions de frais de personnel très importantes. À l'université Humboldt de Berlin par exemple, le personnel a été réduit de 40% en 15 ans avec des réductions des coûts de 4,5 millions d'euros par an. Ces réductions ont porté sur le personnel administratif mais aussi sur le nombre de postes de professeurs.

1.2. Deux catégories d'établissements et de personnels

Le système d'enseignement supérieur allemand comprend principalement deux grandes catégories d'établissement. D'une part les universités, et d'autre part, les établissements d'enseignement supérieur spécialisé (*Fachhochschulen*). Dans ce document, on ne parlera que des personnels des universités puisque seuls ces établissements ont des missions comparables aux universités françaises.

Le personnel enseignant des universités allemandes comprend deux grandes catégories : d'une part un ensemble hétérogène (en termes de statuts et de missions) de personnel de rang non professoral, appelé *Mittelbau*, dont la très grande majorité travaille sur contrat à durée déterminée et, d'autre part, les professeurs. Ces derniers sont fonctionnaires d'Etat (*Beamter*) et sont dans leur très grande majorité sur des postes à durée indéterminée. Ils ne sont donc pas salariés de leur établissement, même si ceux-ci sont de plus en plus responsables de la gestion

des postes et de leur personnel. Bien qu'ils soient fonctionnaires, le principe de l'égalité des traitements entre pairs de même niveau statutaire n'est pas aussi fort entre les professeurs allemands qu'entre leurs homologues français. Si les variations salariales sont limitées (mais possibles, et plus en plus importantes), ce sont surtout les conditions de travail offertes par l'établissement qui peuvent instituer des écarts conséquents entre deux professeurs d'une même discipline et encore plus entre deux professeurs de disciplines différentes. Par ailleurs, la distance entre les professeurs et le *Mittelbau* est assez fortement marquée, les seconds travaillant (en partie au moins) pour les premiers. Ainsi le système allemand s'est longtemps caractérisé par une faible différenciation entre les établissements mais par de grandes inégalités au sein de la profession et notamment entre les différents statuts qui la composent. Il faut noter qu'avec la politique de *l'Exzellenzinitiative*, qui a permis d'identifier entre 2006 et 2007 une dizaine d'établissements d'élite, une quarantaine d'écoles doctorales d'excellence et une trentaine de *clusters* scientifiques de pointe, le principe de la faible différenciation entre les établissements a été remis en cause. Comme on le verra, cela pourra avoir des incidences sur la gestion des carrières et des rémunérations dans les années à venir.

1.3. Une gestion anticipée des postes

Depuis plusieurs années, la gestion des postes fait l'objet de réflexions dans les universités du fait de la réduction des postes. Les équipes présidentielles ou des instances spécifiques incluant parfois des personnalités extérieures fixent des orientations en matière de suppression et réoccupation des postes vacants. Cela aboutit à des plans de gestion des postes, ou de réduction des budgets de personnel. Les établissements veillent cependant à ce que cela n'entraîne pas la disparition de disciplines : selon eux, l'ensemble du spectre des disciplines doit être représenté dans une université. Le *Wissenschaftsrat* (conseil fédéral de la science) a produit des recommandations sur les équilibres souhaitables entre les disciplines. Toutefois, chaque établissement prépare son plan comme il l'entend, le fait valider par les instances universitaires, mais aussi par le ministère de *Land* car celui-ci est encore très impliqué dans la gestion des postes¹⁴⁹. À l'université Humboldt, la réflexion se fait en budget et non en poste, à partir d'un calcul du coût moyen d'un poste. Aux Facultés ensuite de respecter les coupes budgétaires demandées. Elles savent quel est le budget dont elles disposent pour les quatre années à venir : si elles dépassent une année, il faudra qu'elles soient plus strictes l'année suivante.

Les établissements peuvent toutefois s'écarter du plan de postes en cas d'événement exceptionnel. Une des universités rencontrées a recruté récemment deux personnes alors qu'un seul poste était ouvert car elle a reçu les dossiers de deux excellents candidats et n'a pas voulu les départager. Plusieurs personnes ont insisté sur le fait qu'il fallait avoir la possibilité de s'écarter des procédures et du plan si une occasion se présentait.

1.4. Quatre grandes différences entre la France et l'Allemagne

Quatre éléments distinguent la gestion des carrières en Allemagne de la gestion des carrières en France.

1. Il n'existe aucune instance centralisée de gestion des carrières. Le marché du travail est cependant fédéral, car les professeurs, bien que les salaires soient versés par les ministères de *Land* et pris sur les budgets du *Land*, sont des fonctionnaires « fédéraux » (*Beamter*). Les postes ouverts au recrutement le sont donc dans une

¹⁴⁹ Dans certains *Länder*, ils donnent encore leur agrément pour le profilage des postes ouverts.

université donnée, d'un *Land* donné, mais accessibles aux candidats de tous les *Länder*.

2. Les ministères de *Land* et les universités sont directement impliqués dans les décisions de recrutement. D'une part, le classement des candidats est effectué par la discipline concernée mais il est ensuite validé par les instances universitaires puis par les services ministériels qui peuvent le modifier (ce qui se produit parfois). D'autre part, la direction de l'université et, dans certains cas, le ministère, quand une dotation exceptionnelle est envisagée, interviennent dans la négociation des moyens qui seront mis à disposition de la personne recrutée et qui constitueront sa dotation de recrutement (postes d'assistants, de secrétariat, budget pour achat de livres...).
3. L'accès à l'emploi quasi garanti à vie est tardif : il n'intervient souvent qu'en accédant au professorat, soit après 42 ans en moyenne. Des procédures collectives et standardisées de recrutement n'existent d'ailleurs que pour les postes de professeurs, tous les autres postes (ceux désignés par le terme de *Mittelbau*¹⁵⁰) étant pourvus de manière discrétionnaire : le professeur avec lequel travaillera le jeune universitaire de rang non professoral est seul décideur quant au choix de la personne.
4. Cette dichotomie très nette entre les professeurs (titulaires) et le *Mittelbau* (le plus souvent sur contrat à durée à renouvellement limité¹⁵¹ et toujours rattaché à un professeur ou à un groupe de professeurs) permet une plus grande souplesse de gestion des postes qu'en France : en cas d'accélération des recrutements le *Mittelbau* fournit un vivier de qualité au sein duquel puiser pour répondre à la demande ; en cas de baisse du nombre d'étudiants, il devient une variable d'ajustement car on peut réduire le nombre de postes à durée limitée mais aussi ne pas réoccuper les postes de professeurs qui se libèrent. Le *Mittelbau* subit alors directement la pénurie et les plus anciens, faute de pouvoir obtenir de nouveaux emplois sont contraints de quitter finalement la carrière universitaire.

2 > Déroulement type d'une carrière¹⁵²

Tout commence par un poste permettant de préparer un doctorat, mais les jeunes docteurs allemands sont loin de privilégier une carrière universitaire. Selon K.-U. Mayer (2000), un cinquième des diplômés des universités se lancent dans une thèse et un dixième des docteurs poursuit par une *Habilitation*, étape indispensable pour devenir professeur. Après la thèse, il

¹⁵⁰ Selon U. Schimank (2000), on regroupe sous ce terme les catégories de personnel suivantes :

- les *wissenschaftliche Hilfskräfte*, qui assistent les enseignants dans la préparation des cours ou dans le travail administratif. Ils travaillent 19 heures par semaine et leur contrat est au plus de quatre ans. Ils écrivent leur thèse en dehors de leurs heures de travail ;
- Les *wissenschaftliche Mitarbeiter* qui ont un contrat à durée déterminée, d'une durée maximale de sept ans. Ils sont rattachés à un professeur, doivent quatre heures d'enseignement par semaine et peuvent écrire leur thèse pendant leurs heures de travail ;
- Les assistants permanents (postes qui se sont développés dans les années soixante, mais qui sont en voie de suppression) ;
- Les assistants sur contrat de recherche, dont le contrat varie de un à quatre ans et est renouvelable dans la limite de sept ans dans la même université ;
- Les bénéficiaires de bourses (deux à trois ans) pour préparer une *Habilitation* ;
- Les *Hochschulassistenten*, (contrats de deux fois trois ans) qui donnent généralement quatre heures de cours par semaine et qui sont destinés à ceux qui finissent leur *Habilitation* ;

Entre trois quarts et deux tiers (selon les estimations consultées) de ces postes sont à durée déterminée.

¹⁵¹ Selon J. Enders et U. Teichler (1997), plus de 90 % des professeurs ont la sécurité de l'emploi, alors que trois quarts des membres du *Mittelbau* sont en CDD.

¹⁵² Cf. Musselin, 2005.

est fréquent de passer plusieurs années en post-doc et CDD en Allemagne ou à l'étranger en attendant d'obtenir un poste permettant de préparer l'*Habilitation*. Une fois celle-ci obtenue, le postulant à la carrière universitaire qui a souvent une quarantaine d'années¹⁵³, peut se présenter sur des postes de professeurs¹⁵⁴ de rang C3 (aujourd'hui W2) mais il lui est interdit de postuler dans l'établissement où il a soutenu son *Habilitation*.

➔ Répartition des enseignants du supérieur allemands

Janson, Schomburg et Teichler, 2007, p. 47-48 pour l'année 2004 ; Statistisches Bundesamt, 2006, pour 2005. Extrait de Musselin (2008)

Répartition par statut

Enseignants du supérieur (personnels dont c'est l'activité principale, 2004)				
Professeurs	Assistants* supérieurs	Assistants scientifiques**	Enseignants avec tâches spécifiques***	Total
38 443	13 393	106 416	6 537	164 789

Répartition par types d'institutions

(Uniquement pour les personnels dont c'est l'activité principale, 2004)

Universités	Fachhochschulen	Beaux-Arts, Formation des maîtres et théologie	Total
139 736	20 455	4 598	164 789
85%	12%	3%	100%

* Dozenten et Assistenten

** Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter

*** Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben

Avec l'obtention de ce premier poste, il devient fonctionnaire à vie (*Beamter auf Dauer*). Pour progresser dans la carrière, l'universitaire allemand peut ensuite présenter sa candidature à un autre poste C3 (W2) dans une université plus réputée que la précédente, ou tenter directement sa chance sur un poste¹⁵⁵ de C4 (W3 aujourd'hui), ce qui correspond à un grade supérieur et ouvre la possibilité de négocier les conditions de sa venue. Comme pour l'accès à un premier poste C3, le passage de C3 à C4 (W2 à W3) donne lieu à une mobilité institutionnelle. Par la suite, si l'établissement obtenu ne lui convient pas ou ne lui semble pas assez important, il peut à nouveau proposer sa candidature ailleurs.

Chaque recrutement au niveau professoral donne lieu à une négociation entre l'établissement recruteur et le candidat classé. Elle porte éventuellement sur le salaire (mais assez rarement et avec des marges de négociation très réduites) et surtout sur les conditions de travail. Cette négociation est retreinte pour les postes de C3/W2 qui sont d'ailleurs parfois appelés « chaires nues » pour bien signifier qu'ils ne font l'objet que d'une dotation minimale. Les C4/W3 peuvent engager des tractations plus serrées et plus attractives avec leur université d'origine et avec celle qui souhaite les recruter.

Pour les professeurs, la charge d'enseignement est fixée à neuf heures par semaine. Il y a environ 29 semaines de cours par an. Ils doivent mener de front enseignement et recherche. Certains *Länder* (comme le Baden Württemberg) envisage depuis quelques temps la

¹⁵³ Selon K.-U. Mayer (2000), l'âge moyen et médian d'obtention de l'*Habilitation* est de 40 ans, l'écart allant de 37 ans en mathématiques à 46 ans en sciences de l'éducation.

¹⁵⁴ Toujours selon K.-U. Mayer (2000), l'âge d'accès à un premier poste de professeur pour les assistants habilités est de 42 ans en moyenne (38 en mathématiques, 40 en sciences sociales et 44 en sciences de l'éducation).

¹⁵⁵ L'âge moyen d'accès à un premier poste de C4 intervient en moyenne entre 44 et 46 ans (Mayer, 2000).

possibilité de créer des postes orientés recherche (avec des charges d'enseignement de zéro à huit heures par semaine) et des postes orientés enseignement (avec des charges d'enseignement de dix à douze heures par semaine. Dans les universités rencontrées, cette possibilité ne suscitait pas l'enthousiasme, la plupart des personnes interrogées répétant qu'un professeur doit à part égale enseigner et faire de la recherche. Par ailleurs, ces postes centrés sur l'enseignement ou sur la recherche sont ouverts au recrutement avec cette dénomination : on ne transforme pas un poste « normal » en poste de recherche ou d'enseignement en cours de route.

3 > Les procédures de recrutement

Les procédures de recrutement des professeurs sont longues. Il faut parfois compter deux ans entre la décision de réoccupation du poste et la sélection du candidat. Cela ne tient pas uniquement au travail du comité qui s'étire sur un à deux semestres, mais à ce qui se déroule avant (décision d'ouverture du poste au recrutement) et après lui (passage devant les instances, décision du ministère, négociation avec le candidat...).

Une fois la demande de réoccupation d'un poste validée par l'université et par le ministère, le département publie un texte d'appel à candidature, texte discuté et accepté par les membres du département. La publication se fait sur l'ensemble du territoire allemand, et à l'étranger, à travers les revues universitaires mais aussi dans un quotidien comme *Die Zeit*. On précise alors la spécialité, éventuellement le ou les sous-domaines de spécialisation attendus et parfois le nom du prédécesseur. Un délai est fixé pour le dépôt des candidatures.

On forme alors un comité *ad hoc*. Il est généralement composé de professeurs (qui ont la majorité), de personnels de rangs non professoral, de représentants des étudiants et parfois d'un administratif. Le comité comprend également souvent une personne chargée de la question des femmes (*Frauenbeauftragte*) et un chargé de la question des handicapés (*Behindertenbeauftragte*) qui n'ont pas le droit de vote. La composition du comité peut varier d'un établissement à l'autre, d'une discipline à l'autre dans le même établissement, et d'un recrutement à l'autre. Certains comités comprennent des membres extérieurs, d'autres comptent des représentants d'autres disciplines de l'établissement, certains comprennent un représentant du *Senat* (conseil d'administration) qui n'a pas le droit de vote mais présente la décision finale devant le *Senat*.

Les dossiers comprennent généralement un *curriculum vitae* décrivant la carrière scientifique passée, une liste de publications, une liste des cours que le candidat a donnés et des projets scientifiques auxquels il a participé et, le plus souvent, une présentation de ses perspectives d'avenir.

À partir des dossiers, les comités établissent une liste de candidats à auditionner. L'audition comporte plusieurs phases. La première consiste en un séminaire de recherche ou un cours public. La seconde correspond à un entretien avec les membres du comité. Il y a ensuite souvent une troisième phase plus informelle : le candidat est alors invité à prendre une collation ou à dîner.

Les comités sollicitent des experts extérieurs à l'université, reconnus comme spécialistes du domaine concerné, pour qu'ils émettent un jugement sur les candidats à auditionner ou bien sur ceux d'entre eux qui sont classés.

À partir de ces différents éléments, (auditions et expertises externes) est votée une liste de candidats classés par ordre de priorité qui doit être approuvée par le conseil du département puis être discutée au sein de différentes instances qui examinent la conformité de la décision avec les règles et recommandations existantes. Alors, le candidat classé premier est appelé pour le poste et les négociations peuvent commencer. Enfin, les candidats qui sont déjà professeurs peuvent mener une négociation de maintien (*Bleibeverhandlung*) avec leur université d'origine.

Il faut signaler qu'il existe des « exceptions » à ces procédures. D'une part, il arrive que les établissements fassent appel à des chasseurs de têtes quand ils cherchent un professeur à débaucher sur une thématique particulière. On repère alors la personne avant d'ouvrir le poste et si le plan de postes de l'université ne permet pas de dégager assez d'argent pour attirer telle personne, l'établissement demandera une aide exceptionnelle au ministère ou bien se tournera vers un partenaire industriel. D'autre part, s'il faut aller vite, on peut se passer des comités de recrutement pour ne pas perdre un candidat.

4 > Les réformes

À partir de 2009, les réformes qui viennent d'être engagées devraient avoir profondément modifié la donne. Elles comprennent principalement deux mesures : une transformation de la période pré-professorale et l'introduction d'un système plus incitatif pour la gestion des professeurs.

4.1 La création des postes de *Juniorprofessoren*

La première mesure vise à atténuer la situation de forte dépendance dans laquelle se trouve le *Mittelbau* vis-à-vis des professeurs qui les emploient sur des contrats à durée déterminée comme assistants. Il s'agit notamment d'éviter que les jeunes universitaires allemands acceptent des recrutements à l'étranger plutôt que d'écrire une lourde *Habilitation* et d'attendre la quarantaine pour accéder à un premier poste permanent. Il s'agit également de laisser s'exprimer leur créativité scientifique en ne les plaçant plus sous la direction d'un professeur. À terme, l'*Habilitation* devrait disparaître et des postes de *Juniorprofessoren* devraient être créés. Le système mis en place ressemble beaucoup à celui qui prévaut aux Etats-Unis. Ces postes, accessibles directement après le doctorat, sont des contrats de trois ans renouvelables une fois. Au-delà de cette période de six ans, le jeune candidat pourra accéder au professorat si la qualité de son travail et le nombre de postes ouverts au recrutement le permettent. Le plus souvent il ne peut cependant se présenter sur un poste ouvert par l'université où il a été *Juniorprofessoren*.

Cette mesure vise donc à supprimer la situation de dépendance des assistants par rapport aux professeurs et les mécanismes de reproduction qui maintenaient ce système de relations : les professeurs devenus permanents répliquent en effet ce qu'ils ont eux-mêmes vécu puisqu'ils ont accepté (supporté) les épreuves de la période du *Mittelbau* dans la perspective de voir celle-ci prendre fin et de pouvoir à leur tour bénéficier des avantages que cela procure (la possibilité de constituer son équipe avec « ses » assistants). Les chances de succès de la réforme visant à créer des postes de *Juniorprofessor* qui ne seront pas rattachés à des professeurs permanents sont de ce fait menacées car ils ne sont souvent créés qu'au prix de la suppression d'un poste ou de plusieurs postes d'assistant, donc de la réduction de la capacité

de recherche des professeurs déjà en place. De fait, le nombre de *Juniorprofessoren* croît mais lentement.

Un rapport du CHE (2007) fait le point sur ce dispositif cinq ans après sa mise en place. Comme le disent les auteurs du rapport, il est trop tôt pour savoir ce que deviennent les *Juniorprofessoren* et s'ils accéderont à un poste de professeur. Cependant l'enquête met en évidence plusieurs résultats. Ceux-ci résultent d'une part d'un questionnaire passé auprès des établissements et d'autre part, d'un questionnaire envoyé aux *Juniorprofessoren* en poste (47 % de réponse pour 786 *Juniorprofessoren*).

Quelques chiffres

Il y a 786 *Juniorprofessoren*, soit 4% des postes de professeurs en Allemagne. Leur répartition est très inégale. Quelques établissements accueillent la majorité d'entre eux : Humboldt Université (60), Université de Göttingen (49), Université d'Hambourg (45), Freie Universität de Berlin (38), Université de Brême (37) et Université d'Hanovre (33). Par ailleurs, le ratio *Juniorprofessoren*/professeur est bien plus élevé en Sciences que dans les autres disciplines.

En moyenne, les répondants ont 37 ans et 28% des *Juniorprofessoren* sont des femmes (contre 12,7% des professeurs de seconde classe et 8,7% des professeurs de première classe). Mais si 54% des *Juniorprofessoren* ont des enfants, 25% des femmes ont plus d'un enfant contre 36% des hommes et 60% des femmes sans enfant ont plus de 35 ans. La situation de *Juniorprofessor* et la vie familiale semblent donc difficiles à concilier pour les femmes.

Préparer ou non l'Habilitation ?

La plupart des lois de *Land* reconnaissent que la *Juniorprofessur* est une qualification parmi d'autres pour l'accès au professorat et n'exigent donc plus l'*Habilitation*. Celle-ci n'en reste pas moins un chemin privilégié vers le professorat. Peu d'établissements s'attendent à ce que cela change, en particulier pour les Humanités. Les sciences et les sciences sociales sont plus ouvertes à d'autres formes de qualification.

Quand devient-on *Juniorprofessoren* et où ?

Deux tiers des *Juniorprofessoren* répondants ont quitté leur établissement après leur thèse. Près de la moitié de ceux qui ont obtenu un poste de *Juniorprofessor* dans l'établissement où ils ont passé leur thèse l'avait quitté pendant plus de deux ans depuis leur thèse. Seuls 20% ont eu un poste de *Juniorprofessor* là où ils avaient fait leur thèse, sans avoir quitté cette institution plus de deux ans.

75% des répondants ont obtenu un poste de *Juniorprofessor* moins de cinq ans après leur thèse, la durée moyenne étant de 3,4 ans. Entre temps, 28% ont travaillé en partie au moins sur contrats de recherche, 23% ont occupé un poste d'assistant et 22% un post-doc à l'étranger.

De manière générale, les procédures de recrutement des *Juniorprofessoren* sont identiques à celles des professeurs.

Évaluation intermédiaire

Elle intervient à la fin des trois premières années. Si elle est négative, il est souvent prévu de laisser une année supplémentaire. Parmi les répondants qui sont passés par cette procédure, seuls quatre (moins de 2%) ont obtenu une évaluation négative et toujours en sciences.

Presque toutes les procédures se fondent sur le rapport d'activités (recherche mais aussi enseignements) produit par le *Juniorprofessoren* et la plupart correspondent aux procédures d'évaluation par des pairs, incluant des expertises externes (une ou deux, rarement plus). Seuls un quart des évalués ont dit avoir eu accès à leur évaluation.

Que deviennent les *Juniorprofessoren* ?

Il reste exceptionnel que les établissements proposent la transformation du poste en poste permanent (cela ne concerne que 8% des *Juniorprofessoren* répondants), mais dans 12% des cas ils ont la possibilité de se porter candidats sur un poste de professeur ouvert par l'université où ils étaient *Juniorprofessoren* (alors qu'une habilitation ne peut se présenter là où il a fait son *Habilitation*).

En 2005, le comité pour la science allemand (*Wissenschaftsrat*) s'est prononcé en faveur d'un élargissement des possibilités de *tenure* (transformation sur place de postes de *Juniorprofessoren* en professeurs).

Pour l'heure, environ 10% des *Juniorprofessoren* ont quitté leur poste. Parmi les 80 personnes concernées, 40 ont accédé à un poste de professeur en Allemagne et 12 ont obtenu un poste permanent (6) ou à durée limitée (6) à l'étranger.

90% des répondants affirment s'être portés déjà candidats sur des postes de professeurs en Allemagne (dont 43% plus de trois fois).

Même s'il y a un nombre considérable de *Juniorprofessoren*, il est plus faible qu'attendu. Une des raisons invoquées est le coût de ces postes qui supposent des efforts financiers importants de la part de l'établissement notamment en support à l'installation du nouveau recruté. On pourrait ajouter que les professeurs en poste qui ont vécu la longue période d'assistantat et attendu d'être professeur pour avoir leurs propres assistants n'ont pas envie de voir ces postes se transformer en *Juniorprofessoren* indépendants.

Il y a de plus un problème de recrutement : sur les 1145 postes de *Juniorprofessoren* qui ont été mis au recrutement depuis la création de ces postes, seuls 786 ont été occupés. Pourtant les établissements estiment que les candidatures qu'ils reçoivent sont de bonne qualité. Le rapport n'explique donc pas la cause de cet écart important.

4.2. Le nouveau système de rémunération

La seconde mesure vise à éviter les rentes de situation que certains professeurs pouvaient s'octroyer. Le plus souvent en effet, la dotation obtenue lors du recrutement n'était jamais révisée et peu de moyens existaient pour contraindre un professeur à faire bon usage de celle-ci. Pour pallier cela, une partie du salaire des professeurs deviendra donc variable et sera attribuée au mérite par l'université¹⁵⁶. La grille salariale a donc été modifiée (passage de C à W) et toute personne qui devient professeur ou qui change d'établissement passe de l'ancienne grille à la nouvelle. La nouvelle grille comporte trois niveaux : W1 pour les *Juniorprofessoren* (postes de fonctionnaires à durée limitée), W2 pour les professeurs deuxième classe et W3 pour les premières classes. Le Land de Baden Württemberg a décidé de supprimer le niveau W2 : tous les professeurs titulaires sont W3 mais parallèlement, a été supprimé toute progression à l'ancienneté.

¹⁵⁶ Il faut signaler que dans les universités allemandes les coûts salariaux ne se limitent pas aux salaires et aux charges afférentes. Ils comprennent également les retraites à verser aux anciens salariés, aujourd'hui en proportion du temps passé dans l'établissement.

La partie variable comprend deux composantes : une qui est déterminée dans la durée et l'autre qui est renégociée dans le temps. À l'occasion du recrutement sont donc fixés les objectifs à atteindre pour bénéficier de cette part variable du salaire. Ces objectifs portent sur la recherche et correspondent à un certain montant de moyens de recherche contractuels à obtenir. En matière d'enseignement, il peut s'agir de mettre en place des modules du LMD ou bien de développer une nouvelle filière. Une des universités rencontrées ajoute à cela des objectifs en matière de formation continue.

Les équipes présidentielles (président, secrétaire général, vice-président...) négocient avec les candidats, mais les objectifs à atteindre sont souvent suggérés par les facultés. L'une des personnes interrogées a fait remarquer qu'au début les objectifs étaient vraiment peu exigeants mais que cette tendance s'inverse.

La mise en place du nouveau système est encore trop récente pour que les premières évaluations de l'atteinte des objectifs aient été menées. Il faut noter que ces évaluations sont faites par l'établissement, sur la base du rapport d'activités fourni par l'enseignant-chercheur. À l'université de Postdam, cette évaluation est faite principalement par le doyen qui rédige aussi un rapport. Certains établissements, comme la Technische Universität de Berlin ont mis en place un système informatisé de reporting de l'activité qui permet de suivre l'activité des universitaires et de la mesurer.

Pour mettre en place cette nouvelle grille de rémunération et ne pas susciter un effet inflationniste, un système de calcul fixe, à partir de la situation de départ, le salaire maximal et minimal et la moyenne à atteindre pour chaque établissement. Chacun s'est donc vu octroyer un cadre budgétaire en fonction de sa situation de départ. Les universités bien dotées sont donc favorisées par ce mode de calcul qui fixe le montant moyen de rémunération et les fourchettes hautes et basses. Cela signifie que si un enseignant se voit offrir plus que la moyenne, un autre devra donc se voir offrir moins. À titre d'exemple, dans le Bad Württemberg, la moyenne est de 77 000 euros avec une fourchette basse de 60 000 euros et haute de 125 000 euros. De plus, les universités qui ont été sélectionnées pour l'une des trois compétitions de l'*Exzellenzinitiative* disposent de moyens bien supérieurs aux autres et devraient de ce fait être en meilleure position pour offrir des rémunérations et des conditions de travail attractives. La situation des universités soumises à une forte concurrence, comme celle de Postdam située dans le *Land* de Brandeburg, à quelques kilomètres des trois universités du *Land* de Berlin, risque de devenir encore plus difficile : déjà aujourd'hui, la direction de cet établissement perçoit son manque d'attractivité lors des recrutements : il leur est difficile d'attirer de bons candidats.

Ces deux mesures devraient par conséquent remettre en question la situation actuelle, mais leur mise en œuvre est encore trop balbutiante pour apprécier leur impact réel.

5 > Le personnel administratif

La situation du personnel administratif a été moins largement abordée. On peut cependant dire que les postes les plus élevés sont des postes de fonctionnaires (*Beamter*), alors que la grande majorité est constituée de contractuels de droit public (*Angestellte*). Les modalités de gestion de carrière et de recrutement sont différentes pour les deux groupes.

- Enders (Jürgen), Teichler (Ulrich), 1997, *A Victim of their Own Success ? Employment and Working Conditions of Academic Staff in Comparative Perspective*, Higher Education, 34, p. 347-372.
- Federkeil (Gero) et Buch (Florian), 2007, *Fünf Jahre Juniorprofessur. Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung*, Working paper n° 90 du CHE (Centrum für die Hochschulentwicklung).
- Mayer (Karl-Ulrich), 2000, « Wissenschaft als Beruf oder Karriere ? », communication au colloque *Wissenschaft zwischen Geld und Geist*, Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte, Berlin, 16 - 18 novembre 2000.
- Musselin (Christine), 2005, *Le marché des universitaires. France, Allemagne, Etats-Unis*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Musselin (Christine), 2008, *Les universitaires*, Paris, La Découverte, col. Repères.
- Schimank (Uwe), 2000, « Academic Staff in Germany », dans Jürgen Enders (ed.), *Employment and Working Conditions of Academic Staff in Europe*, Materialien und Dokumente, Hochschule und Forschung, Francfort sur le Main, Gewerschaft Erziehung und Wissenschaft, p.117-127.

Annexe n°6 : Références

Éléments généraux sur l'Enseignement supérieur et la Recherche

Livre blanc sur l'avenir de la Fonction publique, Conférence nationale sur les valeurs, les missions et les métiers du service public et de la Fonction publique, Jean-Ludovic Silicani, avril 2008

Projet de loi de finances pour 2008, Recherche et Enseignement supérieur

Avis au nom de la commission des affaires culturelles sur le PLF 2008, Recherche et enseignement supérieur, MM Pierre Laffitte et Jean-Léonce Dupont, novembre 2007.

Les effectifs dans l'enseignement supérieur, Note d'information, MESR, décembre 2007

Volet « ressources humaines » du *Rapport sur la mise en œuvre de la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités*, IGF et IGAENR, Rapport n°2007-102, novembre 2007

L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, MEN, DEPP, n°1, novembre 2007

Processus de Lisbonne : contribution du Conseil économique et social à la préparation du sommet de printemps 2008, Rapport du Conseil économique et social, octobre 2007

L'éducation nationale en chiffres 2006-2007, MEN-DEPP, octobre 2007

Rémunérations et pouvoir d'achat dans la fonction publique, éléments statistiques de référence, Ministère du Budget des Comptes Publics et de la Fonction Publique, octobre 2007

Rapport fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi relatif aux libertés et responsabilités des universités, Benoist Apparu, juillet 2007

L'Enseignement supérieur en France, Etats des lieux et propositions, Rapport établi sous la direction de François Goulard, mai 2007

L'Espace européen de la recherche : nouvelles perspectives, Livre vert, Commission des communautés européennes, avril 2007

The European Research Area : New Perspectives, Commission staff working document, Commission of the European Communities, avril 2007

Suivi de la situation de la France au regard des indicateurs de Lisbonne, Rapport du Conseil économique et social, mars 2007

Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires culturelles à la suite d'une

mission effectuée aux Etats-Unis du 12 au 20 septembre 2006, par MM Jacques Valade, Ambroise Dupont, Ivan Renar, Yannick Bodin, Pierre Bordier, Mme Colette Mélot, M. David Assouline, sénateurs, n°239, février 2007

Rapport sur la valorisation de la recherche, IGF et IGAENR, janvier 2007

La nouvelle guerre pour les cerveaux, Benoît Jubin et Pascal Lignères, Mémoire d'ingénieurs élèves de l'Ecole Nationale Supérieure des Mines de Paris, 2007

L'évaluation et la notation des fonctionnaires de l'Etat, Jean-Pierre Weiss, rapport du comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics, 2007.

Rapport sur les politiques nationales de recherche et de formations supérieures, Annexe au projet de loi de finances pour 2007

Regards sur l'éducation, OCDE, 2007

Le système éducatif, Repères et références statistiques, 2007

Section 02, Droit Public, Rapport 2007, Conseil National des Universités, 2007

Tableaux de l'économie française, INSEE, 2007

L'état des lieux de l'emploi scientifique en France, Observatoire de l'emploi scientifique, MEN-MESR, 2007

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, faits et chiffres, Vol. 1, Ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, 2006-2007

La France en transition 1993-2005, Le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC), rapport n°7, Documentation Française, 2006

The economics of knowledge : why education is key for europe's success, Andreas Schleicher, The Lisbon Council Policy Brief, 2006

Reports of changing academic profession project workshop on quality, relevance, and governance in the changing academia : international perspectives, Research Institute for Higher Education, september 2006

Rapport d'information fait au nom de la commission des Affaires culturelles à la suite d'une mission effectuée aux Etats-Unis du 12 au 20 septembre 2006, Rapport du Sénat n°239

Faire réussir le projet de modernisation pour les universités : formation, recherche et innovation, Communication de la commission au Conseil et au Parlement européen, 2006

The extent and impact of higher education governance reform across Europe. Final report to the Directorate-General for Education and Culture to the European Commission, Part Four : Governance Reform Survey Results, 2006

Coût et organisation de la gestion des ressources humaines dans l'administration, Comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics, janvier 2006

Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche, Comité pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche, décembre 2006

De l'université à l'emploi, Rapport de la Commission du débat national Université-Emploi, octobre 2006

La société de la connaissance dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, Avis du Conseil économique et social présenté par M. Hubert Bouchet, novembre 2005

Synthèse des plans ministériels de GPEEC, DGAFP, 15 juillet 2005

Projet de loi de programme pour la recherche, Avis du Conseil économique et social présenté par M. François Ailleret, novembre 2005

La gestion de la recherche dans les universités, Cour des comptes, Rapport au Président de la République, octobre 2005

Indicateurs des universités et Academia/Infosup, Direction de l'évaluation et de la prospective, MENESR, juillet 2005

Focus sur les structures de l'enseignement supérieur en Europe 2003/2004, Evolutions nationales dans le cadre du Processus de Bologne, Eurydice, Commission européenne, Direction générale de l'éducation et de la culture

Le sursaut, vers une nouvelle croissance pour la France, Rapport du groupe de travail présidé par Michel Camdessus, La Documentation Française, Paris, 2004

Autonomie des universités : textes et pratiques, Rapport de l'IGAENR, octobre 2003

Le rôle des universités dans l'Europe de la connaissance, communication de la Commission des communautés européennes, 5 février 2003

L'état des sciences de l'Homme et de la société en France et leur rôle dans la construction de l'espace européen de la recherche, Rapport à l'attention du Premier ministre, Maurice Godelier, avril 2002

L'évaluation de l'enseignement dans les universités françaises, Rapport établi à la demande du Haut

Conseil de l'Evaluation de l'Ecole, Jacques Dejean, février 2002 et *Avis du Haut Conseil de l'Evaluation de l'Ecole sur l'évaluation des enseignements à l'université*, n°5, mars 2002

Que faire des universités ?, Alain Renaut, Bayard, 2002

Manuel de Frascati, méthode type proposée pour les enquêtes sur la recherche et le développement expérimental, OCDE, 2002

La longue marche des universités françaises, Christine Musselin, PUF, 2001

La Fonction publique de l'Etat, Deuxième rapport public particulier, Cour des comptes, avril 2001

Vingt années de réformes dans l'enseignement supérieur en Europe de 1980 à nos jours, Eurydice, Commission Européenne, avril 2000

Les conditions de réussite de la déconcentration de la gestion des personnels dans l'enseignement supérieur, rapport de l'IGAEN, février 1999

Le projet GRH et déconcentration de l'enseignement supérieur, un projet transversal de l'Education nationale, rapport de mission présenté par Yves Cottreau, IGAENR, à monsieur le ministre de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie, décembre 1999.

Priorité à la recherche, quelle recherche pour demain ?, Rapport de Pierre Cohen et Jean-Yves Le Déaut, 1999

Pour un modèle européen d'enseignement supérieur, Rapport de Jacques Attali remis à Claude Allègre, février 1998

Éléments d'analyse concernant les personnels du Supérieur

La filière bibliothèques de la fonction publique d'Etat. Situation et perspectives, Rapport de l'IGB, n°2008-029, juin 2008

La fonction de direction des services communs de la documentation : évolutions récentes et perspectives, Rapport de l'IGB, n°2008-005, mai 2008

Le localisme dans le monde académique : un essai d'évaluation, Olivier Gidechot et Alexandre Louvet, lavedesidéés.fr, avril 2008

Bilan de la campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités, première et seconde sessions 2007, MEN-MESR, SG, DGRH, mars 2008

Les concours de recrutement des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé, session 2006, note d'information, MEN-

DEPP, février 2008

La loi sur les libertés et les responsabilités universitaires : le cadre juridique d'une rénovation de la gestion des ressources humaines dans les universités, Jean-Pascal Bonhotal, Lettre d'Information Juridique, CNDP, janvier 2008

Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur, Note d'information, MEN-MESR, de 1998-1999 à 2006-2007

Origine des enseignants-chercheurs recrutés lors de la campagne 2007 (1^{ère} session), MEN-MESR, SG, DGRH, novembre 2007

Accroître la mobilité des enseignants pour développer celle des étudiants, BREF n°246, CEREQ, novembre 2007

Rapport relatif au statut et aux conditions de travail des jeunes chercheurs et des jeunes enseignants chercheurs, Conseil Supérieur de la Recherche et de la Technologie, septembre 2007

La politique des ressources humaines des enseignants du supérieur, pratiques et illustrations, Les dossiers de l'Agence, AMUE, septembre 2007

Maîtres de conférences et professeurs des universités associés en fonctions dans les établissements d'enseignement supérieur au 1^{er} janvier 2007, étude démographique, MEN-MESR, SG, DGRH, septembre 2007

Étude des candidatures aux postes de maître de conférences et de professeurs des universités au cours de la campagne de recrutement 2007 (1^{ère} session), DGRH, MESR, août 2007

La mobilité des personnels enseignants, chercheurs et d'encadrement de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, IGAENR, Rapport n°2007-073, juillet 2007

Situation des personnels enseignants non permanents affectés dans l'enseignement supérieur au cours de l'année 2006-2007 (hors disciplines médicales et odontologiques), MEN-MESR, SG, DGRH, juin 2007

Démographie des personnels enseignants affectés dans l'enseignement supérieur au cours de l'année 2006-2007, MEN-MESR, SG, DGRH, juin 2007

Les traitements des enseignants français, 1960-2004 : la voie de la démoralisation ?, Btissam Bouzidi, Touria Jaaidane, Robert Gary-Bobo, Revue d'Économie Politique, n°3, mai-juin, 2007

Étude de la promotion 2007 des qualifiés aux fonctions de professeur des universités et de maître de conférences, MESR, SG, DGRH, avril 2007

Les personnels de l'Éducation nationale au 31 janvier 2006, MEN-DEPP, février 2007

Les effets des mécanismes du recrutement collégial sur la discrimination : le cas des recrutements universitaires, Christine Musselin, Frédérique Pigeyre, Sociologie du travail, n°1, volume 50, 2007

76 recommandations pour l'enseignement du droit, Groupe de travail sur l'enseignement juridique, Rapport du Pr Didier Truchet, janvier 2007

Bilan de la campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférence et des professeurs des universités, première session 2007, MEN-MESR, SG, DGRH, 2007

Guide du membre du Conseil National des Universités, MEN-MESR, SG, DGRH, 2007

Carrière et mobilité d'un secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur, MENESR, direction de l'encadrement et DGRH, novembre 2006.

Colloque sur le métier d'enseignant du supérieur, Commission nationale française pour l'Unesco, juin 2006

Entre discrimination et auto-censure : les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche, Myriam Carrere, Séverine Louvel, Vincent Mangematin, Catherine Marry, Christine Musselin, Frédérique Pigeyre, Mareva Sabatier, Annick Valette, Rapport final, contrat INRA-MENRT, avril 2006

2001-2004 : les sortants de l'enseignement supérieur face au marché du travail, Giret, Molinari-Perrier et Moullet, Enquête « Génération 2001 », Notes du CEREQ, mars 2006

Le marché des universitaires, France, Allemagne, Etats-Unis, Christine Musselin, Presses de Sciences Po, 2005

Recommandation de la commission concernant la charte européenne du chercheur et un code de conduite pour le recrutement de chercheurs, Commission des communautés européennes, mars 2005

Enseignement universitaire et recherche : comparaison entre les USA, le Japon et la France, Rapport d'études de l'Ambassade de France à Washington, Mission pour la Science et la Technologie, septembre 2005

Enquête exploratoire sur le travail des enseignants-chercheurs, vers un bouleversement de la « table des valeurs académiques » ?, Rapport d'enquête, Faure, Soulié et Millet, juin 2005

Les carrières scientifiques : une approche fondée sur des éléments d'analyse comparative européenne, Rapport de l'IGAENR, octobre 2004

Variations autour du travail des universitaires, Valérie Becquet, Christine Musselin, Convention MENRT, janvier 2004

Éducation et croissance, Philippe Aghion et Elie Cohen, La Documentation Française, 2004

Variations autour du travail des universitaires, Valérie Becquet et Christine Musselin, Convention MENRT, janvier 2004

Les chercheurs dans l'espace européen de la recherche : une profession, des carrières multiples, Communication de la commission au Conseil et au Parlement européen, juillet 2003

La gestion du système éducatif, Rapport au Président de la République, Cour des comptes, avril 2003

Propositions pour une modification du décret 84-431 portant statut des enseignants chercheurs, Rapport de la mission confiée à M. Bernard Belloc, octobre 2003

Personnel enseignant, Glossaire européen de l'éducation, volume 3, Repères et références, Eurydice, 2002

Recommandation du Parlement européen et du Conseil relative à la mobilité dans la communauté des étudiants, des personnes en formation, des volontaires, des enseignants et des formateurs, 10 juillet 2001

Mission des enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur technologique, Rapport à Monsieur le Ministre de l'éducation nationale du groupe de travail animé par Guy Gautherin, ENSAM, juillet 2001

La politique de recrutement et la gestion des universitaires et des chercheurs, Rapport d'information du Sénat, Yves Fréville, 2001

Academic Staff in Europe, Changing Contextes and Conditions, Jürgen Enders (ed.), Greenwood studies in higher education, Library of Congress, 2001

Nouvelle définition des tâches des enseignants et des enseignants-chercheurs dans l'enseignement supérieur français, Rapport de la commission animée par M. Eric Espéret, octobre 2001

Gestion des ressources humaines, la dimension qualitative de la gestion des personnels (du mythe au quotidien), Rapport de l'IGAENR, janvier 2000

Back to the future ? The Academic Professions in the 21st Century, Jürgen Enders et Christine Musselin, working paper