

Attirer les talents à l'université

Offrir un vrai contrat de travail pour les doctorants

Constat : Des situations disparates

Aujourd'hui, les doctorants sont confrontés à de multiples disparités juridiques en ce qui concerne leur statut.

Leurs contrats diffèrent selon qu'ils sont employés par un organisme de recherche ou une université. A l'université deux contrats peuvent leur être proposés, l'un pour l'allocation de recherche, l'autre pour le monitorat.

Cette situation est devenue incompréhensible et inéquitable pour les jeunes docteurs, et inefficace pour notre système de recherche.

Objectif : Proposer un seul contrat apportant toutes les garanties

- Le contrat doctoral sera applicable dans les universités comme dans les organismes de recherche, sous la forme d'un **contrat de droit public de trois ans**, conditionné par l'inscription en doctorat.
- Ce contrat pourra être prolongé d'un an pour circonstances exceptionnelles dans le déroulement de l'activité de recherche. Il le sera en outre de droit, en cas de congé de maternité, de paternité, de congé d'adoption ou de congé maladie de longue durée.
- **La rémunération minimale fixée sur le plan national pourra être augmentée** au-delà de ce montant plancher au bénéfice des doctorants et de l'attractivité des établissements.
- Le contrat doctoral pourra prévoir que le doctorant assure les missions qui sont le propre des métiers de la recherche, à savoir la valorisation, les missions de conseil ou d'expertise pour les entreprises ou les collectivités publiques, et bien sûr l'enseignement.

Dans le cadre de ce contrat, l'**employeur** devra proposer au doctorant toutes les formations nécessaires à l'accomplissement de ses missions (préparation de sa thèse et/ou activités complémentaires qui lui sont confiées), et **assurer une préparation à l'insertion professionnelle**.

Revaloriser le début de carrière des maîtres de conférences

Constat : L'absence de reconnaissance du doctorat et des activités contractuelles

Actuellement, lorsqu'un jeune docteur est recruté et nommé dans le corps des maîtres de conférences, seul le contrat de travail qui précède immédiatement le recrutement est pris en compte.

Cela signifie par exemple, que si un jeune docteur a effectué deux contrats post-doctoraux, l'un aux Etats-Unis l'autre en Allemagne, et que de retour en France, il est recruté pendant 12 mois comme attaché temporaire d'enseignement et de recherche avant de passer le concours de maître de conférences, seul le contrat d'ATER sera considéré.

Cette situation est :

- **paradoxe**, car elle ignore le travail effectué pendant plusieurs années ainsi que les qualifications obtenues dans une période qui concourt à la construction des compétences.
- **injuste**, car il y a de fortes probabilités pour que ce soient justement ces travaux qui aient particulièrement intéressé le jury de recrutement (monitorat, post-doctorat, activité d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche...).
- **inéquitable**, car ces mêmes activités sont prises en compte lorsqu'un docteur est recruté dans un organisme de recherche tel que le CNRS.

Objectif : Revaloriser le début de carrière des maîtres de conférences

Tous les services contractuels précédant le recrutement, en France et à l'étranger correspondant à des activités d'enseignement et de recherche seront pris en compte, y compris et a minima, le doctorat.

Le doctorat sera réellement reconnu comme une première expérience professionnelle.

- Le premier échelon sera raccourci d'un an (durée du premier échelon 1 an au lieu de 2).
- Un docteur recruté comme maître de conférences à l'université et un docteur recruté en tant que chargé de recherche dans un organisme seront ainsi placés dans les mêmes conditions.
- Toutes les activités antérieures, qui ont nourri l'expérience et les compétences seront retenues, ce qui permettra ainsi d'atteindre un niveau de rémunération nettement plus élevé en début de carrière et de raccourcir celle-ci d'autant. Par voie de conséquence les carrières de maîtres de conférences seront plus attractives afin d'attirer les docteurs de talent dont la nation a besoin pour la qualité de sa recherche et de son enseignement supérieur.

Comme le salaire est calculé en fonction du nombre de points d'indice correspondant aux échelons, la rémunération sera augmentée d'autant : rémunération minimale (sur la base du seul doctorat): 2328 € au lieu de 2068 € actuellement, rémunération maximale : 2838 € au lieu de 2328 € actuellement.

Exemples de parcours	AVANT	APRES	Part des MCF concernés	Différentiel en euros par mois
1^{er} cas : Doctorat et pas d'autres services (ou moins de 6 mois)	1 ^{er} échelon : Rémunération nette mensuelle de 1 726,84 € Rémunération brute mensuelle de 2 068,85 €	2 ^e échelon pendant quelques mois Rémunération nette mensuelle de 1 943,65 € Rémunération brute mensuelle de 2 328,60 €	9%	216,81 € net 259,75 € brut
		3 ^e échelon au bout de quelques mois Rémunération nette mensuelle de 2 145,24€ Rémunération brute mensuelle de 2 570,12 €		418,40€ net 501,27 € brut
2^e cas : Doctorat + 2 ans de moniteurs	2 ^e échelon : Rémunération nette mensuelle de 1 943,65€ Rémunération brute mensuelle de 2 328,60 €	3 ^e échelon : Rémunération nette mensuelle de 2 145,24 € Rémunération brute mensuelle de 2 570,12 €	51%	201,59 € net 241,52 € brut
3^e cas : Doctorat + 2 ans d'ATER ¹ et de 2 ans de Post Doctorat	2 ^e échelon : Rémunération nette mensuelle de 1 943,65€ Rémunération brute mensuelle de 2 328,60 €	4 ^e échelon : Rémunération nette mensuelle de 2 369,65 € Rémunération brute mensuelle de 2 838,98€	6%	426 € net 510,30 € brut
4^e cas : Doctorat + 3 ans de moniteurs + 1 an d'ATER et 1 an de Post-doctorat	3 ^e échelon : Rémunération nette mensuelle de 2 145,24 € Rémunération brute mensuelle de 2 570,12 €	4 ^e échelon : Rémunération nette mensuelle de 2 369,65 € Rémunération brute mensuelle de 2 838,98€	19%	224,41 € net 268,86 € brut

Au total, au lieu d'être recruté aux premiers échelons du corps des maîtres de conférences, le docteur qui aura eu des expériences professionnelles antérieures, sera reclassé selon le cas, au 2e, au 3e, voire au 4e échelon.

NB : Cette mesure entrant en application en 2009, il est prévu de vérifier la situation des maîtres de conférences recrutés précédemment, afin de s'assurer que personne ne subisse d'inversion de carrière (ne soit dans une situation plus défavorable parce que recruté avant la mise en œuvre de la mesure).

¹ ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de Recherche

Proposer des chaires université-organisme de recherche aux jeunes maîtres de conférences

Constat : Une concurrence stérile entre universités et organismes - une attractivité globalement insuffisante

Alors qu'il est vital que les universités et les organismes de recherche attirent les meilleurs chercheurs d'une génération, il arrive que les universités et les organismes de recherche se trouvent placés dans une situation de **concurrence stérile dans leur stratégie de recrutement**. Fréquemment, un jeune docteur peut être accepté en même temps dans un organisme de recherche et dans telle ou telle université.

De surcroît, ni les universités ni les organismes ne proposent un régime indemnitaire et des conditions de travail suffisamment attractives pour que certains docteurs ne se détournent pas des métiers de la recherche.

Objectif : Attirer les jeunes talents à l'université dans un partenariat avec les organismes de recherche

En utilisant les possibilités offertes par les comités de sélection créés par la loi du 10 août 2007, une université et un organisme de recherche pourront recruter ensemble un maître de conférences dont le profil aura été défini dans le cadre d'une politique scientifique concertée :

- Ce **jeune maître de conférences**, recruté à parité par des représentants de l'université et de l'organisme, sera ensuite placé, de droit, en délégation auprès de l'organisme, et **déchargé pour 2/3 de sa charge d'enseignement**.
- Il bénéficiera d'une **prime significative de 6 000 à 15 000 € par an (prime de recherche et d'encadrement doctoral) et de crédits destinés à soutenir sa recherche (de 10 à 20 000 € par an)**, l'organisme remboursant à l'université une quotité de la masse salariale.

Naturellement, comme il s'agit d'un emploi de maître de conférences ouvert au recrutement, pourra postuler un jeune docteur, un maître de conférences titulaire dans le cadre d'une mutation, ou un chargé de recherche qui souhaite devenir maître de conférences.

Cette formule a de multiples avantages pour chacune des parties :

- **le nouveau maître de conférences bénéficiera d'un double label université et organisme**, de moyens financiers substantiels pour mener sa recherche et d'une participation à l'enseignement suffisante pour l'aguerrir, sans l'éloigner de la recherche ;
- **l'université et l'organisme** s'appuieront sur ces recrutements conjoints pour mettre en œuvre une **stratégie scientifique commune** dans des disciplines identifiées, en utilisant au mieux les compétences et en partageant justement les coûts.
- La communauté scientifique dans son ensemble bénéficiera d'une attractivité renforcée sur le plan national et international, avec une **valorisation de la politique de recrutement des universités** et un renouvellement régulier des forces vives de recherche des organismes.

Renforcer l'Institut Universitaire de France

Constat : Un levier de promotion de l'excellence scientifique qui n'a pas évolué depuis 1991

L'Institut Universitaire de France (IUF) a été créé en 1991 comme un service rattaché au ministère. Sa mission consiste à favoriser le développement de la recherche dans les universités et à renforcer l'interdisciplinarité.

L'Institut confère aux enseignants-chercheurs qu'il distingue, outre une [reconnaissance nationale de leur qualité scientifique](#), des moyens leur permettant de développer leur activité de recherche : une [décharge des 2/3 de l'activité d'enseignement](#) et une [dotation de 15 000 € par an](#), destinée à améliorer leurs conditions matérielles de travail.

[1 000 enseignants-chercheurs ont bénéficié depuis sa création de son apport](#) et il a démontré qu'il était un outil puissant de promotion de l'excellence scientifique française. Il a également démontré qu'une recherche de haut niveau se conjugait avec une activité d'enseignement de l'ordre d'un tiers de service (64 h TD par an). C'est pourquoi, le dispositif des chaires « universités-organismes » s'en inspire.

Les principes qui ont présidé à sa création sont plus que jamais au cœur des besoins de la recherche française, mais une évolution s'avère nécessaire afin de promouvoir la transparence des décisions, de conforter l'Institut, et d'affirmer sa cohérence avec de nouveaux dispositifs.

Objectif : Renforcer l'Institut en cohérence avec le dispositif des chaires

Les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'Institut Universitaire de France vont être modifiées afin qu'il dispose d'un vrai statut juridique

- Le [jury, composé pour moitié de personnalités scientifiques étrangères](#), tout en [veillant à la parité](#) entre les hommes et les femmes, fera appel à des rapporteurs pour disposer d'un avis disciplinaire éclairé.
- Les [lauréats de l'IUF](#) seront en particulier des [enseignants-chercheurs confirmés](#), afin que la promotion de l'excellence s'inscrive dans un continuum avec le dispositif des chaires « universités-organismes ».
- Outre la [décharge de service et la dotation dédiée à l'environnement scientifique](#), les lauréats bénéficieront d'une [prime individuelle de 10 000 € par an](#).
- Enfin, [les heures d'enseignement qu'il n'effectuera pas seront compensées](#) à son université d'affectation par une dotation équivalente à la rémunération des heures complémentaires (6000 €).

**Valoriser l'engagement professionnel
et l'excellence**

Offrir à tous les personnels titulaires de l'enseignement supérieur et de la recherche des possibilités d'avancement accéléré

Constat : Une faible progression des carrières

Comme l'a constaté la commission Schwartz, les grilles de rémunération des personnels² de l'enseignement supérieur et de la recherche sont globalement comparables à celles des personnels des autres ministères. En revanche, le déroulement de carrière est lent et linéaire : Trop peu de personnels accèdent réellement aux indices terminaux les plus rémunérateurs.

Des phénomènes de blocage apparaissent, pour le passage d'une classe ou d'un grade à un autre. Il est fréquent que des personnes restent bloquées au même échelon pendant de nombreuses années, ce qui signifie que leur rémunération stagne, avant de pouvoir accéder à l'échelon supérieur et de voir leur rémunération progresser à nouveau. Cette situation nuit à la fluidité dans la progression de carrière et décourage les personnels les plus investis.

De plus, le faible nombre de possibilités d'avancement induit des comportements qui privilégient l'ancienneté au détriment de la qualité. Si l'instance d'évaluation et de décision³, dispose de peu de possibilités d'avancement, elle aura tendance à promouvoir celui ou celle qui a le plus d'ancienneté pour ne pas créer d'injustice.

Objectif : Accélérer l'avancement de tous les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche en élargissant les possibilités de promotion

Il s'agit d'augmenter de manière significative les taux de promotion sur la base d'une évaluation transparente et exhaustive, ce qui contribuera à accélérer le déroulement de carrière et à donner aux établissements les moyens financiers et juridiques de reconnaître l'investissement de leurs personnels.

Cette mesure s'applique à tous les personnels, c'est-à-dire :

- aux enseignants-chercheurs pour l'accès à la hors classe des maîtres de conférences, à la 1^{ère} classe et à la classe exceptionnelle des professeurs ;
- aux chercheurs pour l'accès à la première classe des chargés de recherche ; pour l'accès à la 1^{ère} classe et à la classe exceptionnelle des directeurs de recherche ;
- aux personnels administratifs, techniques et des bibliothèques pour l'accès au grade ou au corps supérieur dans les universités comme dans les organismes de recherche.

Cette mesure, identique pour toutes les catégories de personnels, sera mise en œuvre en fonction des différents modes de gestion :

- pour les personnels affectés dans les universités (enseignants-chercheurs, et personnels BIATOS), les taux de promotion, fixés sur le plan national connaîtront une évolution significative,
- pour les personnels affectés dans les organismes de recherche (chercheurs et ITA), l'augmentation de la dotation de l'Etat permettra à chaque organisme de relever en conséquence les taux de promotion.

² Une grille déroule des échelons- à chaque échelon correspond un indice équivalent à un nombre de points- le salaire est calculé en multipliant le nombre de points par la valeur du point fonction publique.

³ Comme le Comité National des Universités pour les enseignants-chercheurs, le Comité national pour le CNRS ou une commission paritaire pour les personnels administratifs et techniques.

Exemples de l'incidence de cette mesure

Les exemples donnés pour les personnels des universités, plus immédiatement significatifs car gérés sur le plan national, peuvent être transposés aux organismes de recherche : par exemple, les résultats pour les professeurs sont comparables à ceux des directeurs de recherche ; les résultats pour les personnels ingénieurs techniques et administratifs des universités sont comparables à ceux observés dans les organismes de recherche.

■ Exemples pour les enseignants-chercheurs : doublement des taux de promotion

- Accès à la Hors classe des Maîtres de conférences : ratio actuel : 10%
Mesures du plan : 15% en 2009, 17,5% en 2010 et 20% en 2011

- Accès à la 1^{ère} classe des professeurs : ratio actuel : 10%
Mesures du plan : 12% en 2009 ; 13,5% en 2010 et 15% en 2011

- Accès à la classe exceptionnelle des professeurs: ratio actuel : 8%
Mesures du plan : 10% en 2009 ; 12,5% en 2010 et 15% en 2011

■ Exemples pour les personnels BIATOS⁴ : augmentation de tous les taux de promotion

Une grande disparité existe aujourd'hui dans les taux de promotion selon le corps auquel appartient l'agent. Cette situation, absolument inéquitable, ne peut perdurer car elle induit des blocages incompréhensibles pour certains :

- taux de passage à la hors classe des ingénieurs de recherche : 4,3%

- taux de passage à la hors classe des ingénieurs d'études: 20 %
→ Il s'agit naturellement d'augmenter progressivement le taux de promotion des ingénieurs de recherche en amplifiant une stratégie amorcée dès 2008.

- le taux de passage des adjoints techniques à la 1^{ère} classe est de 7,6% alors que 1700 personnes environ remplissent les conditions pour être promues.
→ Ce taux a été doublé en 2008 car il était particulièrement bas, cette stratégie sera poursuivie.

Par ailleurs, pour ce qui concerne de manière spécifique la catégorie A (filiale ITRF⁵), les avantages et inconvénients comparés de mesures de fusion (de corps ou de grades) par rapport à un avancement accéléré d'échelons, seront immédiatement mis à l'étude, en relation avec le ministère chargé des comptes publics et de la fonction publique.

⁴ Personnels BIATOS : Personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques et Ouvriers de Service

⁵ ITRF : Ingénieurs, Techniques, de Recherche et de Formation

Renouveler et améliorer une politique indemnitaire fondée sur l'évaluation

Constat : Un faible régime indemnitaire des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche

La commission SCHWARTZ et l'Académie des Sciences ont toutes deux mis en évidence le **faible régime indemnitaire** des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche en comparaison avec le secteur privé mais aussi le secteur public.

Or cette situation a deux inconvénients majeurs :

- Elle limite de toute évidence l'attractivité des métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche car les primes et indemnités font partie intégrante de la rémunération. Ceci est aussi vrai des métiers relevant de l'administration ou de l'appui à la recherche, dans lesquels il est parfois difficile de pourvoir les emplois offerts au recrutement.
- Elle prive les établissements, universités et organismes de recherche, de leviers puissants de gestion des ressources humaines qui permettent de reconnaître objectivement la qualité des travaux scientifiques et d'enseignement ou l'engagement professionnel.

A cela, s'ajoutent deux incohérences du système en vigueur :

- **Le régime indemnitaire des enseignants-chercheurs, bien que faible, est malgré tout supérieur à celui qui est proposé aux chercheurs.** En effet, aucune prime ni indemnité ne reconnaît aujourd'hui la qualité des travaux de recherche menés par les chercheurs.
- **L'engagement des enseignant-chercheurs dans l'activité pédagogique ne peut être valorisé, car la prime qui lui correspond (prime de responsabilité pédagogique) est d'un montant très faible, nettement inférieur à celui de la prime liée à l'activité de recherche.**

Objectif : Reconnaître toutes les facettes de chaque métier et valoriser l'excellence

- **La politique indemnitaire a vocation à compléter la rémunération**, mais aussi à soutenir une gestion des ressources humaines plus individualisée, qui reconnaisse l'investissement et la qualité des résultats obtenus.
- Cette dimension prend d'autant plus d'importance dans les domaines de l'enseignement supérieur et de la recherche, dans lesquels les notions d'excellence et de compétition internationale sont particulièrement présentes.
- **Les organismes de recherche et les universités**, établissements publics autonomes, doivent ainsi **disposer des leviers réglementaires** et des moyens leur permettant de mener une politique, y compris sur la base des ressources propres qu'ils peuvent mobiliser.
- Les décisions des responsables d'établissements doivent s'appuyer sur une évaluation collégiale, transparente réalisée par des instances reconnues. C'est pourquoi, des critères d'attribution des primes devront être élaborés et validés par les instances des établissements ; le comité technique paritaire (créé par la loi pour les universités) et le conseil d'administration.

Les mesures indemnitaires pour les enseignants-chercheurs

Les leviers indemnitaires doivent être au service d'une politique de gestion des ressources humaines qui valorise à titre égal les deux missions principales des enseignants-chercheurs : la recherche et l'enseignement, l'une et l'autre étant régulièrement évaluées.

■ Reconnaître l'engagement pédagogique (prime de responsabilité pédagogique entre 3500 et 15 000 € par an)

- Par une nouvelle définition des objectifs de la prime de responsabilité pédagogique, destinée à tenir compte de toutes les facettes de la mission d'enseignement (création et encadrement de diplômes, tutorat, coordination d'équipes pédagogiques, difficulté et diversité de l'enseignement...).
- Par une augmentation significative de son montant qui la rende équivalente à la prime liée à l'activité de recherche. Un taux plancher de 3500 € et un taux plafond annuel de 15 000 € seront fixés, entre lesquels une modulation pourra intervenir en fonction des résultats de l'évaluation.

NB : Actuellement, le montant réglementaire de la prime est fixé dans une fourchette allant de 400 à 3900 euros environ par an. Le montant réellement versé en moyenne va de 400 à 1500 euros par an.

L'enveloppe globale allouée par l'Etat aux universités sera quasiment doublée sur la période (de 12,9 M€ à 24,8 M€)

■ Valoriser la qualité de l'activité scientifique (prime d'excellence scientifique entre 3500 et 15 000 € par an)

- Par la transformation de l'actuelle prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) en une prime d'excellence scientifique dont le montant sera réévalué.
- Par la suppression de la distinction actuelle qui s'opère entre les maîtres de conférences et les professeurs quant au montant réglementaire de la prime.
- Un taux plancher et un taux plafond annuel seront fixés, entre lesquels une modulation pourra intervenir en fonction des résultats de l'évaluation. Le taux plancher actuel sera maintenu (3500 €), tandis que le taux plafond sera porté de 6500 € environ (taux actuel) à 15 000 €.

Les universités qui, dans le respect des dispositions de la loi sur l'autonomie, sont devenues responsables de l'attribution de cette prime, auront ainsi un levier efficace pour reconnaître l'investissement dans la recherche des enseignants-chercheurs, titulaires ou stagiaires. La possibilité de la décerner aux maîtres de conférences stagiaires (c'est-à-dire dès la première année d'activité), contribuera à renforcer l'attractivité des métiers de l'enseignement supérieur, en particulier pour les titulaires d'une chaire université-organisme.

■ Evaluer l'activité d'enseignement et l'activité de recherche tous les quatre ans

Actuellement, les enseignants-chercheurs ne sont évalués par le conseil national des universités que lorsqu'ils sollicitent une promotion. Cette évaluation porte principalement sur l'activité de recherche.

L'arrêté de 1997 qui crée l'évaluation des enseignements à laquelle participent les étudiants n'est que très diversement et peu mis en œuvre. L'activité des enseignants-chercheurs n'est donc pas évaluée de manière périodique, y compris pour ce qui concerne la recherche, tandis que l'activité pédagogique est occultée en termes d'évaluation et donc, en termes de reconnaissance.

La nouvelle politique indemnitaire sera mise en œuvre sur la base d'une évaluation objective des deux missions principales des enseignants-chercheurs, l'enseignement et la recherche.

- Le rapport d'activité élaboré par l'enseignant-chercheur lui-même, constituera un élément de référence de cette stratégie de transparence.
- L'activité des enseignants-chercheurs sera évaluée, tous les quatre ans, par le Conseil National des Universités (CNU), directement chargé de l'appréciation de la qualité de la recherche car celle-ci implique une comparaison pertinente au niveau national. Pour se prononcer sur la qualité de l'activité d'enseignement et des tâches d'intérêt collectif, le CNU disposera des éléments d'analyse réalisés par son université, analyse qui intégrera l'appréciation de ses enseignements par les étudiants.
- La politique de gestion des ressources humaines, donnée majeure du contrat pluriannuel signé avec chaque établissement, sera analysée par le ministère, muni des avis formulés par l'agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES) compte tenu de la mise en œuvre de l'évaluation et de ses incidences.

Les mesures indemnitaires pour les chercheurs

Il est légitime de valoriser la qualité de la recherche, cœur du métier des chercheurs, et de leur proposer un régime indemnitaire qui soit comparable à celui des enseignants-chercheurs pour cette partie de l'activité.

■ La nouvelle prime d'excellence scientifique pour les chercheurs (entre 3500 et 15 000 € par an)

L'évolution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche en une prime d'excellence scientifique permettra d'en faire bénéficier les chercheurs.

Naturellement, les principes d'attribution et les aspects financiers seront strictement identiques pour les enseignants-chercheurs et pour les chercheurs :

- Nécessité d'accomplir au moins le tiers d'un service d'enseignement, soit 64 heures TD.
- Evaluation tous les quatre ans par une instance collégiale pour avis,
- Décision de la direction de l'établissement munie de cette évaluation et des critères validés par les instances de l'établissement,
- Modulation possible entre un taux plancher de 3500 euros et taux plafond de 15 000 euros.
- Possibilités d'abonder l'enveloppe budgétaire grâce aux ressources propres, notamment provenant des contrats de recherche.

Les lauréats de distinctions scientifiques internationales ou conférées par les organismes de recherche devraient naturellement bénéficier de la prime d'excellence scientifique, dont le montant pourrait alors atteindre 25 000 €.

L'augmentation de l'enveloppe globale allouée par le ministère aux organismes de recherche permettrait de créer en trois ans 3300 primes d'excellence scientifique au taux moyen de 6 000 €, concernant ainsi près de 20% des chercheurs.

■ Inciter les chercheurs à assurer une activité d'enseignement (prime portée de 1935 à 3870 € par an)

Il existe actuellement une prime de mobilité pédagogique destinée aux chercheurs qui acceptent d'effectuer un tiers du service d'enseignement des enseignants-chercheurs (64 H TD). Or, le montant de cette prime n'est pas incitatif (1935 euros/ an) et elle est réservée aux directeurs de recherche. Le résultat de ces deux contraintes est qu'une quinzaine seulement de directeurs de recherche en bénéficient.

A l'avenir, les chargés de recherche pourront aussi y prétendre et son montant individuel sera doublé pour atteindre près de 4 000 €.

NB : Naturellement, la prime de charges administratives est maintenue pour les enseignants-chercheurs comme l'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (ISFIC) pour les chercheurs.

Statut	Activité	Avant 2008	Après 2009
Enseignants-chercheurs	Activité d'enseignement (Prime de responsabilité pédagogique)	de 500 à 1500€	de 3500 à 15 000 €
	Activité de recherche (prime d'excellence scientifique)	Entre 3482 € pour les maîtres de conférence et 6578€ pour les professeurs de classe exceptionnelle..	de 3500 à 15 000 €
Chercheurs	Activité d'enseignement (Prime de mobilité pédagogique)	pour les directeurs de recherche uniquement 1935€s (+ les heures complémentaires payées)	Directeurs de recherche et chargés de recherche 3800 € (+ les heures complémentaires payées)
	Activité de recherche (prime d'excellence scientifique)	▪	de 3500 à 15 000 €

Les mesures pour les personnels administratifs, techniques et des bibliothèques

Chaque année, le ministère alloue aux universités une dotation globale, qui leur permet de mener une politique indemnitaire destinée aux personnels administratifs, techniques et des bibliothèques. Les aspects réglementaires de chacune des primes qui concernent ces agents, en fonction de leur grade et de leur corps, permettent en effet une modulation en référence à un taux moyen.

Conformément à l'esprit de la loi du 10 août 2007, l'Etat stratège donnera aux établissements les moyens, grâce à l'enveloppe financière qu'il attribue, de mener une politique de gestion des ressources humaines.

- L'enveloppe indemnitaire allouée aux établissements sera significativement augmentée (+20% en trois ans) poursuivant l'effort entrepris en 2008 afin d'élever le niveau de rémunération et de tenir compte de l'investissement et des résultats obtenus par les personnels dans l'exercice de leur métier. L'objectif est, en effet, d'atteindre le taux indemnitaire moyen de la Fonction publique.
- Dans ce cadre, les propositions du ministère de la fonction publique destinées à harmoniser le régime indemnitaire de la filière administrative (prime de fonction et de résultat) seront intégrées dans les évolutions.
- Une évolution réglementaire permettra de lever certains verrous qui limitent les possibilités indemnitaires du fait de l'incompatibilité de primes entre elles.
- Enfin, pour que les universités puissent développer une politique indemnitaire corrélée au montant de l'enveloppe globale allouée par le ministère, la prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) sera déterminée en fonction de ce taux de crédits.

**Favoriser la mobilité
et adapter les modes de gestion
à l'autonomie des universités**

Améliorer la procédure de recrutement des enseignants-chercheurs

Constat : Une adaptation nécessaire des procédures de recrutement

Les emplois d'enseignants-chercheurs étaient jusque là ouverts au recrutement dans le cadre d'une campagne d'emplois nationale et annuelle, regroupant tous les postes vacants dans toutes les universités.

Les comités de sélection, créés par la loi du 10 août permettent de réduire les contraintes et d'accélérer les procédures. En effet, un comité de sélection peut se prononcer pour choisir un candidat sur un emploi vacant, quel que soit le moment où l'emploi se libère. Les universités ont ainsi la possibilité de recruter dès qu'un emploi devient vacant, « au fil de l'eau » en quelque sorte.

Objectif : Mettre en œuvre un recrutement des enseignants-chercheurs plus rapide, plus transparent, plus ouvert.

- L'application GALAXIE, permet de mettre en œuvre le nouveau mode de recrutement prévu par la loi sur l'autonomie des universités qui les autorise à recruter dès qu'un emploi devient vacant. Ce dispositif assure également une plus grande transparence dans les choix de recrutement effectués par les établissements.

- Les universités pourront saisir directement chaque emploi devenu vacant sur l'application GALAXIE sous la forme d'une fiche de poste détaillée (*profil scientifique, profil pédagogique, contacts administratifs et scientifiques*), à laquelle auront accès par internet, via le site officiel du ministère (www.enseignementsup-recherche.gouv.fr), tous les candidats, français et étrangers.

Le site permettra d'avoir une vision d'ensemble, sur tout le territoire, tout au long de l'année, des emplois publiés.

- L'application GALAXIE disposera également d'un système d'alerte permettant aux personnes inscrites sur une liste de diffusion d'être prévenues dès lors qu'un emploi correspondant à la section, ou à la discipline souhaitée sera publié.

- Dans un souci de transparence, il sera, par exemple, également possible de publier sur l'application GALAXIE:

- la composition du comité de sélection constitué pour recruter sur un emploi donné,
- le nom et le profil de la personne finalement recrutée.

Toutes les candidatures déposées par le biais de l'application GALAXIE bénéficieront de conditions de confidentialité et de sécurité garanties.

Offrir aux professeurs des carrières similaires à celles des directeurs de recherche

Constat : Une divergence des grilles de rémunération

Actuellement, les grilles de rémunération des directeurs de recherche et des professeurs se ressemblent beaucoup, notamment en début et en fin de carrière. Mais, pour quelques échelons, des divergences apparaissent en cours de carrière qui conduisent à ce que les professeurs attendent plus longtemps que les directeurs de recherche pour accéder à l'échelon supérieur.

Objectif : Aligner les rémunérations des professeurs sur celles des directeurs de recherche : supplément de rémunération de 273 à 540 € bruts mensuels

La grille de rémunération des professeurs sera modifiée afin de rendre strictement identique à celle des directeurs de recherche (ancienneté requise pour passer du 5^e au 6^e échelon de la 2^e classe : 3 ans 6 mois au lieu de 5 ans ; ancienneté requise pour passer du 1^{er} au 2^e échelon de la 1^{ère} classe : 3 ans au lieu de 4 ans et 4 mois ; réduction d'1 an l'ancienneté pour passer du 2^e au 3^e échelon de la classe exceptionnelle)..

Ainsi, la progression dans les échelons, et donc dans la carrière, sera plus rapide d'autant que cette mesure renforcera l'impact de l'augmentation des taux de promotion.

Augmenter les possibilités de promotion interne des maîtres de conférences et des chargés de recherche

Constat : La nécessité d'offrir des perspectives de carrière

Chez les enseignants-chercheurs et les chercheurs, comme dans toutes les catégories socio-professionnelles, il est légitime d'avoir l'ambition de faire progresser sa carrière. C'est ainsi, que, naturellement, un maître de conférences ou un chargé de recherche peuvent aspirer à devenir professeur ou directeur de recherche.

Par ailleurs, le ratio entre professeurs et maîtres de conférences devrait s'établir respectivement autour de 40% et 60% afin que le niveau d'encadrement soit cohérent avec les comparaisons internationales. Il est actuellement plus proche de 30% et 70 %.

Objectif : Transformer des emplois vacants pour soutenir la promotion interne et élever le niveau d'encadrement

Les maîtres de conférences peuvent naturellement postuler sur des emplois de professeurs libérés par le départ à la retraite de leur titulaire, mais les possibilités peuvent être augmentées en transformant des emplois vacants de maîtres de conférences en professeurs, sur la base des demandes formulées par les universités. Il en est de même pour les emplois de directeurs de recherche dont le nombre sera accru au bénéfice des chargés de recherche.

Valoriser la place des enseignants du second degré dans l'enseignement supérieur

Constat : Un rôle important dans les universités

Les enseignants (professeurs agrégés et professeurs certifiés) ont une part considérable dans la mission d'enseignement remplie par les universités. Il est absolument légitime qu'une grande partie des mesures proposées aux enseignants-chercheurs le soit également pour eux.

Pour autant, la gestion des enseignants se distingue de celle des enseignants-chercheurs par les modalités de recrutement et de promotion.

Objectifs : Valoriser l'engagement dans l'activité pédagogique

Une grande partie des mesures décrites pour les enseignants-chercheurs s'adressent tout autant aux enseignants du second degré :

- définition des missions
- reconnaissance des multiples facettes du métier d'enseignant et de la diversité de l'acte d'enseigner
- soutien nécessaire à l'activité de recherche
- développement de la politique indemnitaire...

A cela s'ajoute la prise en compte de la spécificité de la situation des enseignants du second degré au niveau des modalités de promotion (au grade et au corps supérieur). Une réflexion sera menée, en partenariat avec le ministère de l'Education Nationale, afin que le rôle rempli par les enseignants dans les universités soit valorisé au niveau de l'avancement.

Enfin, les modalités de recrutement seront améliorées et harmonisées entre les universités.

Requalifier les emplois de personnels BIATOS

Constat : Un encadrement insuffisant dans les universités

- En moyenne nationale, dans les universités, il y a 51% de personnels de catégorie C, 24% de catégorie B et 25 % de catégorie A. Ce dernier ratio est tout à fait insuffisant au regard des besoins et du professionnalisme attendu, en particulier pour assumer les nouvelles compétences dans les domaines de la gestion financière ou des ressources humaines. De plus, ce pourcentage moyen peut masquer des différences considérables entre établissements.
- En outre, de nombreux personnels vivent un décalage entre leur niveau de qualification, les tâches et responsabilités qui leur sont confiées, et leur niveau de recrutement. En effet, il n'est pas rare d'être recruté sur un emploi dont le niveau est bien inférieur, non seulement à ce que l'on pourrait prétendre, mais aussi aux activités assumées quotidiennement.
- Enfin, il est nécessaire de s'interroger sur les fonctions qui ne font pas partie du cœur de métier des universités afin de les externaliser et d'utiliser les emplois correspondants à des missions essentielles au bénéfice d'un repyramidage.

Objectifs : Transformer des emplois vacants pour relever leur niveau

- Le niveau d'une partie des emplois sera rehaussé pour permettre un équilibre satisfaisant entre promotion interne et appel à des compétences extérieures, y compris dans le cadre du non renouvellement de certains emplois consécutifs aux départs à la retraite ou à l'externalisation d'activités.
- Afin que les personnels de catégorie C puissent bénéficier plus directement du repyramidage des emplois, les possibilités d'accès à la catégorie B par liste d'aptitude seront élargies (au maximum de ce que permettent les textes réglementaires).

Adapter les modes de gestion des personnels BIATOS

Constat : Une diversité de statuts et un environnement en évolution

Dans le cadre du statut de la fonction publique de l'Etat, les personnels affectés dans les universités et les CROUS relèvent de trois filières : la filière des bibliothèques, la filière des personnels de l'administration scolaire et universitaire, et la filière des personnels ingénieurs, techniques, de recherche et formation.

La fonction publique évolue tandis que chacune de ces trois filières revêt des aspects interministériels.

Tout en s'inscrivant dans ce cadre évolutif, il importe d'adapter les modes de gestion au nouveau cadre législatif qui est celui de la loi du 10 août 2007.

Objectif : Harmoniser et valoriser les cadres statutaires

- Améliorer les modes de gestion (recrutement, avancement, mobilité) afin de répondre aux attentes des universités qui accèdent à l'autonomie comme aux objectifs de transparence et d'équité, en concertation avec les autres ministères et les partenaires sociaux.

Dans ce cadre, des mesures de fusion de grade ou de corps seront envisagées.

- Il serait enfin, naturel qu'un rapprochement soit effectué en ce domaine avec les organismes de recherche qui évoluent déjà dans le cadre de statuts nationaux avec une gestion d'établissement.

Favoriser l'attractivité des fonctions d'encadrement dans les universités

Constat : Des fonctions d'encadrement peu valorisées

La loi du 10 août 2007 a conféré une autonomie et des responsabilités nettement accrues aux universités, notamment dans les domaines de la gouvernance, de la gestion financière et des ressources humaines.

De fait, des compétences et un investissement supplémentaires sont attendus des présidents d'université et des secrétaires généraux, ce qu'il est légitime de reconnaître. Enfin, leur niveau de rémunération doit être harmonisé avec les meilleures pratiques des autres ministères pour renforcer l'attractivité de ces fonctions.

Objectifs : Augmenter les niveaux de rémunération

- **Pour les présidents d'université**

Le montant de la prime de charges administratives sera relevé : de 18 000 € actuellement par an, il atteindra 25 000 € pour les universités du groupe 2 et 40 000 € pour les universités du groupe 1.

Naturellement, les présidents en bénéficieront au fur et à mesure du passage de leur université aux compétences élargies.

- **Pour les secrétaires généraux d'université et les directeurs de CROUS**

L'indice terminal de la grille de rémunération sera relevé, pour atteindre la hors échelle B pour les établissements les plus importants (comme les administrateurs civils) et la hors échelle A pour les autres. Le titre de secrétaire général sera transformé en celui de directeur général des services pour signifier l'évolution des missions, en particulier au niveau de l'encadrement.

Afin de renforcer la mobilité entre les emplois fonctionnels qui dépendent du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, un statut unique pourra regrouper l'actuel statut de secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur et celui des directeurs de CROUS.

- **Pour les agents comptables d'université et de CROUS**

La grille de rémunération des agents comptables d'université et de CROUS, très peu attractive actuellement, sera rehaussée d'un niveau pour chaque groupe. Exemple pour les agents comptables d'université : hors échelle A pour les universités du groupe 1 et indice 1015 pour les universités du groupe 2.