

Nouvelle définition des tâches des enseignants et des enseignants-chercheurs dans l'enseignement supérieur français

Commission instituée par M. Jack LANG,
Ministre de l'Education Nationale

Animée par M. Eric Espéret
Président de l'université de Poitiers

MEMBRES DE LA COMMISSION

- Conférence des présidents d'université

Michel AVBROUS, université de Montpellier II

Jean-Yves MERINDOL, université Louis Pasteur (Strasbourg 1)

- Conférence des directeurs d'écoles et des formations d'ingénieurs

Vincent PERTHUISOT, directeur de l'école supérieure de l'énergie et des matériaux

- Conférence des directeurs d'instituts universitaires de formation des maîtres

Gérard VAYSSE, directeur de l'IUFM de Toulouse, puis Bernard JANNOT, directeur de l'IUFM de Dijon

- Vice-président d'université

Michel FEUTRIE, université des sciences et technologies de Lille (Lille 1)

- Centre national de l'enseignement à distance:

Jean-Louis BILLOET, directeur des formations

- Association des secrétaires généraux d'université et établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche

Jean-Pierre DARRAS, université de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis

- Conseillers d'établissement :

Bernard CORNU Pierre LECONTE

- Mission scientifique universitaire:

Jean-Noël VERPEAUX, directeur scientifique adjoint

- Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

Marie-France MORAUX

- Direction de la programmation et du développement:

Jean-Richard CYTERMANN, directeur

- Direction des personnels enseignants

Claudine PERETTI, adjointe au directeur

- Direction de la technologie:

Françoise THIBAUT, chef du bureau des technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement supérieur

- Direction de l'enseignement supérieur:

Brigitte BOTALLA-GAMBETTA, chef du bureau de la coordination de l'enseignement supérieur

- Direction des affaires financières:

Véronique GRONNER, adjointe au chef du bureau de la coordination statutaire et des indemnités

- Secrétaire de rédaction

Fabrice DION, sous-direction des statuts et de la réglementation à la direction des personnels enseignants

SOMMAIRE

INTRODUCTION
PREMIERE PARTIE
SITUATION ACTUELLE DIFFICULTES ET OPPORTUNITES

1 - LA DEFINITION ET LA GESTION DES MISSIONS PREVUES PAR LES TEXTES ACTUELS

1-1 Les missions dévolues à l'enseignement supérieur

1-2 Les missions des enseignants et enseignants-chercheurs

1-3 La prise en compte de ces missions dans la définition du service statutaire

1-3-1 Les obligations de service des enseignants-chercheurs et des enseignants

1-3-2 Les aménagements de service possibilités statutaires

1-3-3 Les aménagements de service dispositif de primes

1-3-4 Activités et rémunérations complémentaires au sein de l'établissement

1-3-5 Activités et rémunérations complémentaires en dehors de l'établissement

1-4 La prise en compte de ces missions dans la carrière des enseignants

1-5 Conclusion

2 - LES MISSIONS NOUVELLES OU EN EXPANSION

2-1 L'élargissement des tâches

2-2 L'évolution des formations

2-3 La demande pédagogique

2-4 Le tableau des tâches (tableau de référence)

2-5 Comment les tâches sont-elles prises en compte actuellement?

2-5-1 Etat des lieux sur l'utilisation des primes

2-5-2 Des pratiques locales pour intégrer les évolutions dans les tâches

3 - LES EXEMPLES ETRANGERS

4 - LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS : DES PERSONNELS DANS UN ENVIRONNEMENT HUMAIN

4-1 *La population des enseignants et enseignants-chercheurs du supérieur*

4-2 *Les départs en retraite et les recrutements actuels et futurs*

4-3 *Les personnels IATOS*

4-4 *Toutes les tâches apparues dans l'université n'ont pas à être effectuées par des enseignants-chercheurs*

4-4-1 Une confusion existe avec des tâches relevant des ingénieurs, des personnels techniques ou administratifs

4-4-2 Il est vrai que les enseignants-chercheurs sont parfois contraints de se substituer à des spécialistes qui peuvent faire défaut au sein de l'université

DEUXIEME PARTIE PROPOSITIONS

1 - PROPOSITIONS DE MODIFICATION DES DEFINITIONS DE SERVICE: LES SCENARIOS AVANCES

2- LE CONTRAT INDIVIDUEL DE SERVICE

2-1 *Un contrat de service pluriannuel, global, pour tous*

2-2 *L'activité de recherche et son évaluation*

3 LES SCENARIOS A: AMENAGEMENTS ET TOILETTAGES DES REGLES ET STATUTS ACTUELS

3-1 *Deux options pour la quantification du service*

3-1-1 Aménagement de la réglementation actuelle dans le cadre des 192h. (384h.) annuelles

3-1-2 Décompte annuel de 1600 h.: prise en compte de l'activité de Recherche

3-1-3 Du tableau de référence au tableau des équivalences

3-2 *Conséquences des nouvelles définitions de service sur les régime indemnitaires et le déroulement de la carrière*

3-2-1 Régime indemnitaire

3-2-2 Mesures touchant la formation et la promotion

3-2-3 Les mesures d'évaluation

3-3 *L'allocation des moyens aux établissements*

4- LES SCENARIOS B : UNE AUTRE APPROCHE DES SERVICES

5 .LES CONSEQUENCES REGLEMENTAIRES ET LES COUTS INDUITS DES SCENARIOS

5-1 *Les mesures réglementaires*

5-2 *Les mesures budgétaires*

6- RESUME DES CONSTATS ET PROPOSITIONS

ANNEXES

Annexe 1 : *Obligations de service d'enseignement*

Annexe 2: *Tableau des tâches (tableau de référence)*

Annexe 3: *Obligations de service comparées des enseignants chercheurs dans l'Union européenne*

Annexe 4: *Répartition des enseignants à l'occasion de la campagne 2000 de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités*

Annexe 5 : *Exemple de contrat par objectifs*

INTRODUCTION

Depuis 30 ans, les missions confiées à l'enseignement supérieur, et par conséquent mises en oeuvre par les enseignants et enseignants chercheurs, en collaboration avec les personnels IATOS, ont beaucoup évolué. Même si la loi du 12 novembre 1968, et plus spécifiquement celle du 26 janvier 1984, intègrent déjà certaines de ces missions, elles sont encore vues aujourd'hui, y compris par les acteurs du système eux-mêmes, comme nouvelles, ou parfois difficilement compatibles avec le temps nécessaire au travail de recherche et d'autres sont réellement apparues.

Par ailleurs, le décret du 6 juin 1984, décrivant les obligations de service des enseignants-chercheurs, de l'avis général, ne correspond plus au nouvel état des lieux. Il oblige les établissements à des "acrobaties" réglementaires pour prendre en compte toutes les activités qui ne sont pas des activités d'enseignement en présence des étudiants, état de fait qui n'est satisfaisant ni pour les personnels ni pour les établissements.

A l'heure où la demande sociale à l'égard de l'enseignement supérieur se fait plus forte, au travers notamment des besoins d'une "formation tout au long de la vie" ou d'une recherche très performante, il est devenu *nécessaire* de dresser un bilan de la situation d'une partie de ses personnels et de proposer quelques scénarios permettant au service public de l'enseignement supérieur de faire face aux nouveaux défis. Il est d'autant plus *urgent* de le faire maintenant que de très nombreux recrutements seront réalisés dans les années à venir pour compenser les départs en retraite (renouvellement de la moitié des enseignants en 10 ans) et que certains signes laissent à penser que, dans plusieurs secteurs disciplinaires, l'attractivité relative des métiers de l'enseignement supérieur s'affaiblit.

Pour tenir leur place dans un espace européen de l'enseignement supérieur en construction, les établissements se doivent d'être attractifs et performants. Ainsi, ils ont besoin de systèmes réglementaires souples qui, tout en garantissant l'équité entre les personnels dans les différentes parties du territoire national, permettent d'apprécier et de reconnaître l'investissement de chacun dans l'ensemble de son activité.

La commission a ainsi désiré faire, après un état des lieux, des propositions concrètes,

permettant de répondre à la fois aux aspirations des personnels concernés et aux besoins de la société. En distinguant les nouvelles missions des établissements de celles des enseignants et enseignants-chercheurs, la commission a aussi souhaité rompre avec la logique implicite actuelle qui confie principalement à ces derniers la prise en charge de nouvelles activités.

Les catégories de personnels visés dans ce rapport sont principalement les enseignants-chercheurs. Cependant, une partie des remarques et des propositions s'appliquent aussi aux autres catégories d'enseignants (cf la description de la population actuellement en fonction; partie 4-1) et, en particulier aux enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur.

Enfin, les différentes mesures proposées ont évidemment un coût. Certaines peuvent correspondre à une réorganisation des moyens déjà employés; d'autres, au contraire, généreront automatiquement des investissements supplémentaires de la Nation, dont la commission pense qu'ils sont nécessaires, comparativement aux autres pays développés, pour maintenir la qualité du service public d'enseignement supérieur et de recherche.

Première partie

Situation actuelle : difficultés et opportunités

1- La définition et la gestion des missions prévues par les textes actuels

Les missions confiées aux personnels de l'enseignement supérieur s'inscrivent dans celles attribuées, par la loi, au service public qui en a la charge.

1-1 Les missions dévolues à l'enseignement supérieur

Il est intéressant de comparer les textes des lois de 1968 et de 1984 sur l'enseignement supérieur pour mesurer combien les missions des établissements se sont élargies.

Ainsi, **la loi du 12 novembre 1968** définit les missions des universités relativement brièvement dans ses deux premiers articles :

"Les universités [...] ont pour mission fondamentale l'élaboration et la transmission de la connaissance, le développement de la recherche et la formation des hommes.

Les universités doivent s'attacher à porter au plus haut niveau et au meilleur rythme de progrès les formes supérieures de la culture et à en procurer l'accès à tous ceux qui en ont la vocation et la capacité".

Le même article précise les missions des universités : formation des maîtres et pédagogie ; éducation permanente ; activités culturelles, sportives et sociales des étudiants ; orientation ; indépendance et sérénité pour les enseignants et chercheurs. Deux autres passages de cet article peuvent être cités :

*" Elles doivent répondre aux besoins de la nation en lui fournissant des cadres dans tous les domaines et en participant au développement social et économique de chaque région"
"D'une manière générale, l'enseignement supérieur - ensemble des enseignements qui font suite aux études secondaires - concourt à la promotion culturelle de la société et par là même à son évolution vers une responsabilité plus grande de chaque homme dans son propre destin".*

L'article 2 indique que *"Les universités [...] prennent, dans le cadre défini par les pouvoirs publics, les initiatives et les dispositions nécessaires pour organiser et développer la coopération universitaire internationale, notamment avec les universités partiellement ou entièrement de langue française. Des liens particuliers doivent être établis avec les universités des Etats membres de la Communauté économique européenne."*

Le chapitre III intitulé « Objectifs et missions de l'Enseignement Supérieur » du code de l'éducation (qui reprend certaines des dispositions de la loi du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur) est nettement plus long et plus précis sur les missions du service public de l'enseignement supérieur (articles L. 123-1 à L. 123-9 du code de l'éducation). La notion de "service public de l'enseignement supérieur" s'incarne dans d'autres établissements que les universités : elle concerne les écoles supérieures, les IUFM mais aussi les lycées (classes préparatoires et BTS) et d'autres établissements relevant de nombreux ministères (écoles de la santé, de l'agriculture, de la culture ...).

L'article L. 123-3 définit ces missions :

1. *« La formation initiale et continue ;*
2. *La recherche scientifique et technologique ainsi que la valorisation de ses résultats,*
3. *La diffusion de la culture et l'information scientifique et technique ;*
4. *La coopération internationale"*

Cette définition est complétée dans les articles suivants :

L'article L. 123-4 indique que " le service public :

1. *Accueille les étudiants et concourt à leur orientation ;*
2. *Dispense la formation initiale ;*
3. *Participe à la formation continue;*
4. *Assure la formation des formateurs.*

L'article L. 611-2 précise également que « (...) Les enseignements supérieurs sont organisés en liaison avec les milieux professionnels. [...]"

L'article L. 123-5 apporte des compléments : *"Le service public d'enseignement supérieur s'attache à développer et à valoriser, dans toutes les disciplines et, notamment, les sciences*

humaines et sociales, la recherche fondamentale, la recherche appliquée et la technologie.[...]

Il concourt à la politique d'aménagement du territoire par l'implantation et le développement dans les régions d'équipes de haut niveau scientifique. Il renforce ses liens avec les secteurs socio-économiques publics et privés.

Il améliore le potentiel scientifique de la nation [...] en menant une politique de coopération et de progrès avec la recherche industrielle et l'ensemble des secteurs de la production"

L'article L. 123-6 ajoute que *"Le service public d'enseignement supérieur a pour mission le développement de la culture et la diffusion des connaissances et des résultats de la recherche. [...]*

Les établissements qui participent à ce service public peuvent être prestataires de services pour contribuer au développement socio-économique de leur environnement. Ils peuvent également assurer l'édition et la commercialisation d'ouvrages et de périodiques scientifiques ou techniques ou de vulgarisation, ainsi que la création, la rénovation ou l'extension de mesures, de centres d'information et de documentation et de banque de données."

L'article L. 123-7 porte sur la coopération internationale, conçue d'une façon plus large qu'en 1968.

On voit donc que la nouvelle loi a prévu des missions considérablement plus étendues. Celles-ci ne se sont pas mises en place partout immédiatement, mais elles ont pris de l'ampleur depuis les quinze dernières années, et tout singulièrement depuis cinq ans. La mission de valorisation et de transfert a même été renforcée par les dispositions de la loi du 12 juillet 1999 sur l'innovation et la recherche.

1-2 Les missions des enseignants et enseignants chercheurs.

Elles se déduisent des textes précédents et sont en particulier détaillées dans le décret du 6 juin 1984 relatif au statut des enseignants-chercheurs.

C'est l'article 3 de ce décret qui fixe ces missions.

Missions d'enseignement : *" Ils participent à l'élaboration et assurent la transmission des connaissances au titre de la formation initiale et continue. Ils assurent la direction, conseil et l'orientation des étudiants. Ils organisent leurs enseignements au sein d'équipes pédagogiques et en liaison avec les milieux professionnels. Ils établissent à cet effet une coopération avec les entreprises publiques ou privées. Ils concourent à la formation des maîtres et à l'éducation permanente" ;*

Missions de recherche : *"Ils ont également pour mission le développement de la recherche fondamentale, appliquée, pédagogique et technologique ainsi que la valorisation de ses résultats. [...] Ils contribuent à la coopération entre la recherche universitaire, la recherche industrielle et l'ensemble des secteurs de la production"*

Mais on trouve également la reprise de la totalité des missions confiées au service public de l'enseignement supérieur :

“ Ils participent à la diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique. Ils assurent, le cas échéant, la conservation et l'enrichissement des collections confiées aux établissements et peuvent être chargés des questions documentaires [...]. Ils peuvent se voir confier des missions de coopération internationale.

« Ils participent aux jurys d'examen et concours. Ils participent aux instances prévues par la loi sur l'enseignement supérieur, par la loi d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France ou par les statuts des établissements. »

Les dispositions générales de ces statuts, tels que définis par la loi de 1984, confèrent d'ailleurs aux enseignants-chercheurs un rôle politique particulier dans ces établissements à la fois par leur représentation spécifique dans les conseils, que par le fait que certaines responsabilités leur sont réservées (président d'université) ou presque (les directeurs d'UFR sont "enseignants-chercheurs, enseignants ou chercheurs").

Les statuts des enseignants en poste dans le supérieur ne sont pas toujours spécifiques, d'où les difficultés que peuvent rencontrer les établissements qui accueillent en nombre important ces enseignants, comme les IUFM. En effet, pour les professeurs agrégés et certifiés, le décret de 1993 ne porte que sur la définition des services et non sur celle de leurs missions dans l'enseignement supérieur. On peut cependant considérer que ces enseignants ont aussi à contribuer aux missions générales des établissements où ils enseignent, sous réserve que ces missions aient un rapport avec les missions reconnues par leurs statuts.

D'autres types de personnels travaillent dans les établissements d'enseignement supérieur et contribuent à l'accomplissement des missions évoqués plus haut. Ce sont les IATOS, ce terme désignant les corps de l'administration scolaire et universitaire (ASU), ceux (en voie d'extinction) de l'administration de la recherche et de la formation (ARF) et ceux des corps d'ingénieurs et de techniciens de recherche et formation (ITRF). Leurs statuts sont très généraux quant à la nature précise de leur participation aux missions globales des établissements. C'est d'ailleurs logique pour ceux de ces corps qui sont implantés aussi à d'autres niveaux que l'enseignement supérieur (par exemple, les corps de l'ASU, implantés également dans les lycées et collèges).

Reste le cas des hospitalo-universitaires, dont les missions sont sensiblement différentes (ordonnance de 1958) et mériteraient une étude spécifique qui ne sera pas entreprise dans le cadre de ce rapport. A noter que les statuts régissant ces corps ne prévoient pas de répartition horaire de leur service entre les trois activités principales qu'ils ont à assurer (soin, enseignement et recherche). Cette disposition de bon sens conduit d'ailleurs, logiquement et naturellement, à ne pouvoir leur verser des heures complémentaires lorsqu'ils enseignent au delà de la “ moyenne ” de leurs collègues. On suppose en effet que ceci correspond à un équilibre particulier entre leurs différentes activités.

Ainsi, les textes législatifs et réglementaires couvrent un champs très large d'activités, si bien que l'on peut considérer que les évolutions constatées aussi bien dans les modalités d'enseignement que dans la nature et la fréquence des interventions des enseignants dans divers autres domaines ne sont que des variantes qui ne mettent pas en cause la définition générale des missions des enseignants chercheurs et des enseignants dans les établissements

d'enseignement supérieur. Les difficultés rencontrées proviennent donc plutôt de l'ampleur que prennent certaines missions et de l'évolution (technique, sociale) des tâches effectuées dans le cadre de ces missions.

1 -3 La prise en compte de ces missions dans la définition du service statutaire

Dans le cadre de ces missions, seul le volume horaire d'enseignement en présence des étudiants est fixé par la réglementation (1-3-1). Plusieurs mesures statutaires ou indemnitaires permettent cependant de faire bénéficier les enseignants-chercheurs et les enseignants d'aménagements de service (1-3-2) et de compléments indemnitaires (1-3-3). Ils peuvent, par ailleurs, exercer des activités complémentaires et/ou bénéficier de rémunérations supplémentaires dans le cadre de leur établissement (1-3-4) ou en dehors (1-3-5).

1-3-1 Les obligations de service des enseignants-chercheurs et des enseignants

a) Le service statutaire des enseignants-chercheurs est défini par les articles 6 et 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984. L'article 6 dispose que "les obligations de service des enseignants-chercheurs sont celles définies par la réglementation applicable à l'ensemble de la fonction publique". Le troisième alinéa de l'article 7 énonce que les "services d'enseignement en présence d'étudiants sont déterminés par rapport à une durée annuelle de référence égale à 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou 288 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente".

Ce dispositif a notablement évolué depuis les années soixante. En effet, de 1962 à 1983, les obligations d'enseignement des enseignants chercheurs sont fixées par chaque statut particulier (celui des maîtres assistants des disciplines scientifiques et littéraires, des maîtres assistants des disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion, celui des professeurs des universités, etc). Elles sont hebdomadaires (3 heures pour les professeurs, entre 4 et 6 heures pour les maîtres assistants).

En 1983, les obligations d'enseignement sont annualisées par un décret autonome applicable, pendant un an, à toutes les catégories d'enseignants-chercheurs (professeurs des universités, maîtres assistants, chefs de travaux, assistants). Ce décret définit les volumes d'enseignement encore en vigueur aujourd'hui : 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou 288 heures de travaux pratiques, ou toute combinaison équivalente de ces modalités d'intervention, en présence d'étudiants.

En 1984, ces volumes sont repris par le décret du 6 juin 1984 (mais avec des modulations possibles entre 0,5 et 1,5 fois le volume annuel). Un enseignant-chercheur peut donc être autorisé à faire 96 ETD ou 288 ETD ou toute combinaison équivalente. Cependant, l'université est financée par le ministère en partant du principe que son potentiel disponible, pour les enseignants chercheurs, correspond à leur nombre (hors hospitalo-universitaires) multiplié par 192h.

En 1988, la nouvelle rédaction de l'article 7 du décret du 6 juin 1984 supprime ces possibilités de variation. Il s'est alors agi de conférer aux professeurs une vocation prioritaire à assurer les

cours et de supprimer les dispositions prévoyant la modulation des services d'enseignement et considérées, par certains, comme complexes voire " inapplicables ".

b) Pour les enseignants de statut second degré affectés dans l'enseignement supérieur, le décret du 25 mars 1993 détermine, dans le cadre de l'année universitaire, un service d'enseignement en présence des étudiants de 384 heures de travaux dirigés ou de travaux pratiques. Le volume global d'enseignement ainsi défini doit s'appliquer uniformément à tous les enseignants concernés.

Toutefois, il peut donner lieu à des répartitions diverses ne comportant pas nécessairement l'application uniforme du même service hebdomadaire durant toute l'année. Dans le cadre de ces variations, le service hebdomadaire de chaque enseignant doit cependant respecter les plafonds statutaires fixés à quinze heures pour les professeurs agrégés et à dix-huit heures pour les autres enseignants. Le nombre d'heures de service annuel en présence d'étudiants de même que les maxima hebdomadaires fixés pour chaque catégorie d'enseignants constituent des normes réglementaires qui s'appliquent de façon uniforme à tous les enseignants régis par ce décret.

Ces personnels, déjà nombreux dans l'enseignement supérieur (environ 10 000 en 1993) n'avaient pas de texte réglementaire définissant leurs obligations de service. De simples circulaires, dont la circulaire dite "Payan", fixait ces obligations et étaient régulièrement annulées par le juge administratif pour incompetence.

Le décret du 25 mars 1993 (dit décret "Lang") a donc mis un terme à cette situation juridique qui mettait en difficulté les établissements d'enseignement supérieur. Ce texte innove sur deux points : s'il reconduit les volumes annuels de travaux dirigés fixés par la circulaire "Payan", il établit une équivalence TD/TP (384 heures dans les deux cas). De plus, il fixe des plafonds hebdomadaires à ne pas dépasser (15 heures pour les professeurs agrégés, 18 heures pour les professeurs certifiés).

Les enseignants du cadre ENSAM sont soumis aux mêmes obligations de service.

c) S'agissant des enseignants-chercheurs à statut spécifique, malgré une définition précise du service annuel d'enseignement, celui-ci est modulable en fonction de l'implication des intéressés dans les différentes missions qui leur sont confiées.

Le statut des professeurs et maîtres de conférences du Muséum national d'histoire naturelle (décret du 2 novembre 1992), des directeurs d'études et des maîtres de conférences de l'Ecole pratique des hautes études, de l'Ecole des hautes études en sciences sociales et de l'Ecole nationale des chartes (décrets du 28 septembre 1989) fait apparaître les obligations de service d'enseignement suivantes: 96 heures de cours, ou 144 heures de travaux dirigés ou 216 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente.

Le statut des astronomes et physiciens (décret du 12 mars 1986), précise, quant à lui, le service d'enseignement de référence suivant: 44 heures de cours, ou 66 heures de travaux dirigés ou 99 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente.

La répartition des obligations de service entre les différentes missions est arrêtée par le chef d'établissement après avis de l'instance compétente.

Or, pour l'ensemble de ces personnels, leur statut prévoit 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 agent (...) aux missions autres que d'enseignement".

La possibilité de modulation ainsi proposée au regard de l'implication dans les différentes missions offertes par le statut constitue donc une des caractéristiques des enseignants-chercheurs à statut spécifique, qui leur permet de mener à bien certaines de leurs missions, telles que, notamment, la valorisation scientifique du patrimoine national (enseignants-chercheurs du Muséum), la collecte, la conservation et l'exploitation des données d'observation en milieux naturels (astronomes et physiciens) le recueil ou la transmission de données (enseignants-chercheurs de l'EPHE, de l'EHESS et de l'Ecole nationale des Chartes).

Tenant compte de l'évolution récente des missions, plusieurs mesures d'ordre statutaire ou indemnitaire ont déjà permis, depuis dix ans, d'introduire des possibilités d'aménagement dans le service des enseignants-chercheurs et des enseignants.

1-3-2 Les aménagements de service: possibilités statutaires

a) pour les enseignants-chercheurs

L'exercice de responsabilités administratives particulières a donné lieu progressivement (et assez récemment) à l'introduction dans le statut des enseignants-chercheurs de possibilités de décharges de service. Il s'agit de la possibilité:

- pour ceux qui exercent des fonctions de président d'université ou de vice-président de l'un des trois conseils d'une université ou de directeur d'un établissement public d'enseignement supérieur, d'être déchargés de plein droit de tout ou partie de leur service d'enseignement (décret n° 97-1121 du 4 décembre 1997) ;
- de décharges d'au maximum deux tiers de service pour les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions de directeur d'un institut ou d'une école relevant de l'article L 713-9 du code de l'éducation, de directeur d'une unité de formation et de recherche ou des fonctions d'expertise et de conseil auprès des ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la recherche (décret 2001-429, du 16 mai 2001).

b) Pour les enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur et les enseignants du cadre ENSAM

Afin de faciliter leur accès aux corps d'enseignants-chercheurs, les enseignants concernés peuvent, sous certaines conditions, voir leurs obligations de service diminuées d'un tiers à un demi, pendant quatre années maximum pour se consacrer à la préparation d'une thèse et préparer les concours de recrutement dans les corps de maîtres de conférences, de professeurs ou de chercheurs. Cette possibilité est cependant limitée à un certain pourcentage de l'effectif du corps considéré.

1-3-3 Les aménagements de service: dispositif de primes

Un dispositif de primes permet de prendre en compte l'accent mis par les enseignants-chercheurs et les enseignants sur certaines de leurs activités¹ et de favoriser ces dernières par la conversion éventuelle de certaines primes en décharges de service. On présente ici l'esprit qui a présidé à l'instauration de ces régimes indemnitaires, tout en sachant que, parfois, les pratiques dévient quelque peu de l'intention de départ.

a) La prime de responsabilités pédagogiques (PRP) vise à mieux prendre en compte les activités pédagogiques “spécifiques” autres que d'enseignement en présence des étudiants

Elle permet, par exemple de rémunérer:

- l'organisation de l'accueil et de l'orientation des élèves de premier cycle,
- la définition et la mise en place des projets pédagogiques liés aux nouvelles technologies,
- la mise en place de nouveaux dispositifs pédagogiques,
- la création de nouvelles filières d'enseignement,
- la mise en place de formations pédagogiques transversales,
- l'organisation, la coordination et le suivi pédagogiques des stages et projets tutorés,
- l'enseignement à distance.

Ces responsabilités constituent des activités pédagogiques “spécifiques” autres que d'enseignement en présence des étudiants. La liste des activités susceptibles d'ouvrir droit à la prime n'est pas fixée réglementairement. Il appartient à chaque établissement de l'établir, dans le cadre de l'autonomie pédagogique que lui confère la loi et dans le respect des principes généraux posés par le décret.

Peuvent bénéficier de la prime de responsabilités pédagogiques les enseignants-chercheurs affectés à l'établissement ainsi que les enseignants du second degré et les enseignants de l'ENSAM. Les stagiaires et les personnels détachés sur un emploi d'enseignant-chercheur peuvent en bénéficier.

La prime de responsabilités pédagogiques est convertible en décharges de service. A titre d'exemple, un enseignant-chercheur qui se voit attribuer une prime de responsabilités pédagogiques dont le taux est fixé à 96 fois le taux de l'indemnité pour travaux dirigés (soit environ 24 000 F), peut bénéficier d'une décharge de 96 heures de travaux dirigés (ou 64

¹ la prime de recherche et d'enseignement supérieur et la prime d'enseignement supérieur d'un montant de 7 500 F par an sont accordées systématiquement aux enseignants-chercheurs et aux enseignants de statut second degré affectés dans l'enseignement supérieur.

heures de cours ou toute combinaison équivalente). Le coût éventuel de la décharge de service sera supporté par la section de fonctionnement du budget de l'établissement.

b) La prime d'administration (PA) et la prime de charges administratives (PCA) visent à rémunérer l'exercice de fonctions administratives

La prime d'administration et la prime de charges administratives ont été instituées par le décret du 12 janvier 1990. Il convient toutefois de les distinguer².

La prime d'administration est attribuée, de droit et à des taux fixés annuellement par arrêté (de 35 000 à 71 000 F selon les fonctions) aux bénéficiaires suivants:

- les présidents d'université ou d'institut national polytechnique,
- les présidents et directeurs de grand établissement ou d'école normale supérieure,
- les chefs des établissements publics d'enseignement supérieur,
- les directeurs des établissements, des instituts ou écoles internes aux universités ou à certains instituts nationaux polytechniques,
- certains enseignants-chercheurs ou personnels assimilés chargés de responsabilités administratives particulières auprès de l'administration centrale du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

Elle n'est pas convertible en décharges de service, mais ses bénéficiaires ont, par ailleurs, un régime de décharges statutaire (cf. supra 1-3-2a).

En revanche, la prime de charges administratives (PCA) correspond à une dotation globale attribuée par le ministère à l'établissement. Les bénéficiaires et le montant de chaque prime sont décidés au niveau de chaque établissement.

Cette prime peut être attribuée aux enseignants-chercheurs ou à certains personnels enseignants (associés, second degré) affectés dans les établissements d'enseignement supérieur, qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut être inférieure à un an.

De plus, le chef d'établissement arrête ou modifie au début de chaque année universitaire après avis du conseil d'administration, la liste des fonctions ouvrant droit à la prime et les taux maximum d'attribution de cette prime.

Cette prime est convertible pour tout ou partie, en décharge de service d'enseignement.

² Le décret n° 76-193 du 24 février 1976 relatif au régime des rémunérations pour travaux supplémentaires administratifs et techniques susceptibles d'être versées par les universités et établissements publics à caractère scientifique et culturel indépendants aux fonctionnaires et agents de l'Etat ouvre également droit à des indemnités. Ce décret est souvent évoqué sous le nom de "décret Chirac".

c) La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) vise à prendre en compte un investissement particulier en matière de recherche et d'encadrement de doctorants

La PEDR est destinée aux enseignants-chercheurs qui, outre l'exécution de *l'intégralité* de leurs obligations statutaires d'enseignement, se concentrent particulièrement sur leurs activités de recherche et d'encadrement de doctorants. Elle est accordée après évaluation nationale d'un dossier individuel, présentant l'activité effective du candidat dans ces domaines au cours des quatre dernières années universitaires. Son montant annuel varie de 21 000 à 31 000 F selon les corps et grades.

L'attribution de la PEDR nécessite une décision ministérielle et un engagement du bénéficiaire à effectuer au cours des quatre prochaines années universitaires, outre ses obligations statutaires d'enseignement, une activité spécifique en matière de formation à la recherche et par la recherche.

Les critères d'attribution généraux des PEDR sont les suivants: participation à une équipe de recherche reconnue; activité de publication scientifique dans des revues, journaux et périodiques de niveau reconnu, des ouvrages; activité d'encadrement doctoral tenant compte des principes définis dans la charte des thèses. Par ailleurs, les postulants doivent s'engager à exercer une activité continue de recherche ou de direction de recherche, hors enseignements magistraux.

En l'état actuel de la réglementation, la PEDR n'est pas convertible en décharge, elle est même antinomique à toute décharge.

1-3-4 Activités et rémunération complémentaires au sein de l'établissement

Des activités et rémunérations complémentaires peuvent être accomplies dans le cadre de l'enseignement (a) ou de la recherche (b)

a) activités et rémunérations complémentaires accomplies en matière d'enseignement

Des indemnités peuvent être accordés pour un service d'enseignement complémentaire

Le décret n° 83-1175 du 23 décembre 1983 relatif aux indemnités pour enseignement complémentaire institués dans les établissements publics à caractère scientifique et culturel et les autres établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'éducation nationale ouvre la possibilité de paiement d'heures complémentaires aux enseignants et enseignants-chercheurs affectés dans ces établissements.

Les taux des heures complémentaires sont déterminés à l'heure et sont différents (chiffres actuels) selon qu'il s'agit de cours (370,90F), de travaux dirigés (247, 36F) ou de travaux pratiques (164,85F).

Par ailleurs, des enseignants-chercheurs extérieurs à l'établissement, peuvent, sur son budget, bénéficier d'un contrat en vue de dispenser un enseignement sous forme de cours ou de travaux dirigés, pendant une durée maximum de trois ans. Dans ce cadre, la séance est

rémunérée (actuellement) à hauteur de 724, 99 F et le taux annuel ne peut être supérieur à 46 399,36 F.

Il convient toutefois de préciser que le paiement des heures complémentaires ne peut intervenir qu'à partir du moment où les *heures de service en présence des étudiants* ont été effectivement accomplies.

En outre, depuis plusieurs années, compte tenu de la stabilisation, voire de la décroissance globale des effectifs d'étudiants, la maîtrise des heures complémentaires constitue une des priorités de chaque établissement qui trouve d'ailleurs sa traduction dans le cadre du contrat pluriannuel signé avec le ministère.

Des indemnités peuvent être allouées dans le cadre de la formation continue

En matière de formation continue, le décret n° 85-1118 du 18 octobre 1985 relatif aux activités de formation continue dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'Education nationale prévoit

-dans son article 6 (très souvent utilisé), que “les personnels qui participent au delà de leurs obligations statutaires de service, à la conclusion et à la réalisation des contrats de Formation Professionnelle avec d'autres personnes morales, peuvent percevoir une rémunération dans une limite arrêtée conjointement par le ministre chargé du Budget et le ministre de l'Education Nationale. Ces rémunérations sont réparties par l'ordonnateur sur proposition des responsables des formations. Leur coût est imputé sur le produit des contrats correspondants. Ces rémunérations sont exclusives de l'attribution de l'indemnité pour des enseignements complémentaires correspondant à l'exécution des mêmes contrats.”

-dans son article 7, que les personnels qui, “en dehors de leur activité principale, sont soit responsables de l'organisation des actions de formation continue, soit chargés de la gestion financière et comptable de ces actions, peuvent être rémunérés (...) selon des modalités arrêtées par le ministre chargé du budget et le ministre de l'éducation nationale”.

L'arrêté du 18 octobre 1985 relatif aux modalités d'attribution des indemnités permettant la rémunération des personnels responsables de l'organisation des actions de formation continue ou chargés de leur gestion financière et comptable dans les établissements d'enseignement supérieur prévoit dans son article 4 que “le président ou le directeur de l'établissement arrête chaque année le montant des indemnités et la liste des bénéficiaires. Les dépenses afférentes sont inscrites au budget de la formation continue”.

L'annexe de l'arrêté prévoit également un barème forfaitaire applicable par heure d'enseignement, en fonction de la rémunération mensuelle attachée à l'indice 515 brut.

b) activités et rémunérations complémentaires accomplies en matière de recherche

L'intéressement permet de mieux associer les chercheurs et les enseignants-chercheurs à la valorisation de leur travaux

L'intéressement permet de faire bénéficier les enseignants-chercheurs (tout comme les chercheurs) d'une partie des bénéfices issus de l'exploitation d'une invention à laquelle ils ont participé, dans le cadre de leur activité de recherche.

Le décret n° 96-857 du 2 octobre 1996 modifiant le code de la propriété intellectuelle et relatif à l'intéressement de certains fonctionnaires et agents de l'Etat et de ses établissements publics auteurs d'une invention et le décret n° 96-858 du 2 octobre 1996 relatif à l'intéressement de certains fonctionnaires et agents de l'Etat et de ses établissements publics ayant participé directement à la création d'un logiciel, à la création ou à la découverte d'une obtention végétale ou à des travaux valorisés permettent d'associer les chercheurs et les enseignants-chercheurs à la valorisation de leur travaux lorsque ceux-ci ne sont pas exploités par l'établissement dont il relève.

Ces deux décrets prévoient le versement d'une prime d'intéressement calculée sur la base du produit hors taxe des redevances perçues chaque année par la personne publique dont l'agent relève, après déduction des frais directs³.

Initialement égales à 25% des sommes perçues par l'établissement dont relève l'agent, les sommes reversées aux agents, sous forme de prime d'intéressement, ont récemment été portées à 50 % jusqu'à un seuil d'environ 400 000 F: elles restent à 25% au-delà. En cas de pluralité d'agents inventeurs, les sommes perçues sont réparties au *pro rata* de leur contribution respective à l'invention.

Outre les enseignants-chercheurs du décret du 6 juin 1984 et les chercheurs du décret du 30 décembre 1983, déjà présents dans les textes de 1996, la liste des agents bénéficiaires est étendue aux allocataires de recherche de l'enseignement supérieur et des EPST ainsi qu'à plusieurs autres catégories d'agents relevant de plusieurs ministères.

La participation aux contrats de recherche peut donner lieu à une rémunération complémentaire

A ce sujet, bien que l'usage en semble plutôt restreint, il convient de citer les décrets n° 80-900 du 17 novembre 1980 et n° 85-618 du 13 juin 1985 respectivement relatifs aux opérations effectuées dans les laboratoires ou ensembles de recherches relevant du ministre chargé des universités et aux modalités de rétributions des personnels des établissements publics d'enseignement supérieur d'enseignement et de recherche dépendant du ministère de l'éducation nationale pour services rendus lors de leur participation à des opérations de recherche scientifique prévues dans des contrats ou conventions.

L'application conjointe de ces deux textes conduit à ce que "les essais, recherches, études ou analyses" peuvent donner lieu à rémunération des personnels permanents des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche ayant participé directement à ces opérations, dans le cadre de contrats ou de conventions conclus à cet effet.

³ Entre notamment dans ces frais directs le coût de la protection de la propriété intellectuelle des inventions (brevets pour la France, copyright aux USA par exemple).

D'autres personnels permanents de ces établissements peuvent bénéficier de cette rémunération, lorsqu'ils participent, au-delà de leurs obligations statutaires, à la réalisation des contrats et conventions précités, ou qu'ils sont chargés, en dehors de leur activité principale, soit de l'organisation des opérations, soit de leur gestion financière et comptable.

La rémunération est fixée par le chef d'établissement en fonction des services rendus, sur proposition du responsable de ces opérations. Elle ne peut excéder un certain montant, fixé par arrêté.

1-3-5 Activités et rémunération complémentaires en dehors de l'établissement

Les dispositifs permettant aux enseignants-chercheurs à temps plein d'exercer une activité complémentaire et/ou de percevoir, à ce titre, une rémunération supplémentaire relèvent de la réglementation relative aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions (a) et à la loi sur l'innovation et la recherche (b).

a) Le décret-loi du 29 octobre 1936 ouvre une dérogation au principe de l'interdiction pour un fonctionnaire de cumuler sa fonction principale avec l'exercice d'une activité accessoire

L'article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires pose le principe d'interdiction pour un fonctionnaire de cumuler sa fonction principale avec l'exercice d'une activité accessoire.

Le décret-loi du 29 octobre 1936, notamment dans son article 3, vient **apporter trois séries de dérogation à ce principe** :

1- La production d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques

Les fonctionnaires peuvent produire des œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques et implicitement retirer de ces œuvres un profit pécuniaire sur le fondement de la loi n°92-597 du 1er juillet 1992 modifiée relative au code de la propriété intellectuelle, sans qu'il soit nécessaire de bénéficier d'une autorisation.

2- Les enseignements, consultations et expertises

En vertu de l'arrêté du 15 décembre 1997, ces cumuls de rémunération requièrent une autorisation préalable par les présidents et directeurs des établissements publics d'enseignement supérieur. A côté des enseignements, on distingue les consultations et les expertises que la jurisprudence qualifie de "limitées dans le temps", de l'exercice d'une profession libérale, qui peut constituer une activité complémentaire permanente.

Par ailleurs, lorsque les besoins du service le justifient, il peut être fait appel, en application du décret n°99-343 du 4 mai 1999, à la participation d'enseignants-chercheurs à des missions d'expertise et de conseil pour le compte des administrations de l'Etat et de leurs établissements publics à caractère administratif.

3- L'exercice d'une activité libérale découlant de la nature des fonctions

L'article 3 du décret-loi du 29 octobre 1936 dispose que "les membres du personnel enseignant (...) pourront exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs

fonctions”. Ainsi, à titre d’exemple, un professeur de droit pourra exercer la profession d’avocat.

Cette possibilité ne nécessite toutefois pas une autorisation préalable. En revanche, le chef d’établissement pourra contrôler que la profession libérale exercée découle bien de la nature des fonctions de l’intéressé.

b) La loi du 12 juillet 1999 sur l’innovation et la recherche ouvre de nouvelles possibilités de cumul d’emploi afin de valoriser la recherche publique

Ce nouveau dispositif a pour objectif la valorisation de la recherche publique par des entreprises privées. Son champ d’application est vaste, puisque l’article 25-1, inséré dans la loi n°82-610 du 15 juillet 1982, vise “les fonctionnaires civils des services publics et entreprises publiques” de l’article 14 de la même loi. L’ensemble du service public de la recherche est concerné, notamment les universités, les établissements publics de recherche (EPA, EPIC et EPST) et les entreprises publiques ainsi que les personnels qui y exercent (fonctionnaires, titulaires et stagiaires, chercheurs, enseignants-chercheurs et ITA).

Cette loi ouvre une nouvelle dérogation aux règles de cumul. Elle met en place un dispositif d’autorisation délivrée par l’autorité hiérarchique dont l’agent relève après avis de la commission de déontologie. Cette autorisation permet de couvrir le fonctionnaire notamment au regard du délit de prise illégale d’intérêt.

La loi du 12 juillet 1999 introduit dans la loi n°82-610 du 15 juillet 1982 **trois articles**, 25-1, 25-2 et 25-3, qui mettent en place trois formes nouvelles de valorisation de la recherche :

- La participation à la création d’entreprise (art. 25-1)

Aux termes des premiers alinéas de l’article 25-1, les agents publics ‘peuvent être autorisés à participer à titre personnel, en qualité d’associé ou de dirigeant, à la création d’une entreprise dont l’objet est d’assurer, en exécution d’un contrat conclu avec une personne publique, la valorisation des travaux de recherche qu’ils ont réalisés dans l’exercice de leurs fonctions’.

L’entreprise créée doit avoir pour objet la valorisation des travaux de recherche réalisés par l’agent dans l’exercice de ses fonctions. Sitôt l’entreprise créée, les modalités de valorisation sont définies par un contrat conclu entre l’entreprise et la personne publique ou l’entreprise publique pour laquelle les recherches ont été effectuées.

La nature de ce contrat est laissée à la libre appréciation des parties (entreprise et personne publique). Il pourra s’agir de la cession ou de la licence d’exploitation d’un brevet, d’un contrat d’exploitation de résultats non-brevetables, etc.

L’agent peut être associé et/ou dirigeant de l’entreprise. Sa participation peut être majoritaire (détention de plus de 51 % du capital social). Il doit quitter toutes les fonctions qu’il exerçait dans le service public. La seule dérogation concerne la possibilité de donner des enseignements dans l’établissement d’origine. Ils sont effectués sous forme de vacations dans la limite de 96 heures de cours ou équivalent par an

- Le concours scientifique (art. 25-2)

Le concours scientifique apparaît comme un complément des consultations et expertises autorisées par le décret-loi du 29 octobre 1936. L’article 25-2 autorise l’agent à réaliser des

missions de consultance de longue durée auprès d'une entreprise privée qui valorise les travaux de recherche réalisés par lui dans l'exercice de ses fonctions.

L'entreprise doit valoriser les travaux de recherche de l'agent. Contrairement à l'article 25-1, il n'est pas nécessaire qu'elle ait été créée à cette fin, il peut s'agir d'une entreprise ancienne. Une convention de valorisation est conclue entre l'entreprise et la personne publique dont l'agent relève, dans des conditions identiques à celles prévues pour l'application de l'article 25-1.

Une seconde convention est conclue entre l'entreprise et la personne publique dont l'agent relève. Elle est distincte de la convention de valorisation. Elle établit les conditions dans lesquelles l'agent apporte son concours scientifique à l'entreprise (nature, objet, durée, rémunération, etc.). La rémunération de l'agent par l'entreprise ne peut dépasser un plafond fixé par le décret n°99-1081 du 20 décembre 1999⁴.

L'article 25-2 prévoit également la possibilité pour l'agent de participer au capital social de l'entreprise à hauteur d'un maximum de 15 %. La prise de participation peut être cumulée avec l'exercice du concours scientifique.

- La participation au conseil d'administration ou au conseil de surveillance d'une société anonyme (art. 25-3)

L'article 25-3 de la loi du 15 juillet 1982 précitée permet à un agent public d'être membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance d'une société anonyme. Il siège à titre personnel. A ce titre, il peut toucher des jetons de présence dont le montant est plafonné en application du décret n°99-1081 du 20 décembre 1999⁵.

L'agent peut détenir une participation au capital social de l'entreprise. Cette participation ne doit pas dépasser le nombre minimum d'actions prévu par les statuts pour pouvoir siéger au conseil d'administration ou au conseil de surveillance. A défaut de stipulation des statuts, cette participation ne doit pas être supérieure à 5% du capital social.

1- 4 La prise en compte de ces missions dans la carrière des enseignants

Intégrer les nouvelles tâches accomplies dans les évaluations réalisées au moment des promotions ou des changements de corps serait une autre façon de reconnaître ces investissements; cette orientation semble encore peu répandue. Le Comité national des universités retient la qualité de la recherche (traditionnelle) comme critère principal d'évolution de la carrière des enseignants-chercheurs et ceci de façon immuable. Pour introduire de nouveaux critères, il a fallu créer une voie spécifique, la voie "trois", réservée aux enseignants-chercheurs qui exercent des fonctions pédagogiques ou administratives en sus de leurs obligations de service, mais, faute de possibilités suffisantes de promotion et afin

⁴ Le montant annuel des compléments de rémunération qu'un fonctionnaire peut percevoir d'une entreprise à laquelle il apporte son concours scientifique dans les conditions déterminées par l'article 25-2 de la loi du 15 juillet 1982 susvisée ne peut excéder le traitement brut annuel soumis à retenue pour pension correspondant au second chevron du groupe hors échelle E.

⁵ Le montant annuel des compléments de rémunération qu'un fonctionnaire peut percevoir d'une société anonyme au conseil d'administration ou au conseil de surveillance de laquelle il participe dans les conditions déterminées par l'article 25-3 de la loi du 15 juillet 1982 susvisée ne peut excéder le traitement brut annuel soumis à retenue pour pension correspondant à l'indice brut 931.

de ne pas compromettre d'éventuelles promotions ultérieures relevant de la voie normale, nombre de bénéficiaires potentiels préfèrent renoncer à cette voie.

La voie dite " locale ", qui laisse aux établissements un contingent de promotions relevant de leur choix, a été créée pour permettre la reconnaissance de l'investissement réalisé par les enseignants-chercheurs dans leur établissement aussi bien dans le domaine de l'enseignement que de la gestion. Dans la pratique, le critère de la recherche reste toujours présent, ce qui peut être parfois un frein; ceci reflète souvent le souci de ne pas totalement oublier le caractère " chercheur " de la carrière. Par contre, quand il est l'unique critère retenu, il tend à vider cette procédure de son sens.

Cette situation est de plus en plus mal ressentie par les intéressés qui ont le sentiment de sacrifier leur carrière quand ils acceptent de prendre des responsabilités dans leur établissement.

Il faut aussi savoir que la politique ambitieuse du ministère de l'éducation nationale en matière d'organisation des enseignements (semestrialisation, découpage des formations en crédits, mise en place de stages, direction d'études...) et de suivi des étudiants ne pourra mobiliser les enseignants-chercheurs que si le travail important qui leur est demandé est réellement apprécié et valorisé, et surtout ne compromet pas leur carrière.

Les mentalités doivent changer et le dispositif de promotion permettre la reconnaissance de **toutes** les missions et tâches des enseignants-chercheurs.

1- 5 Conclusion

Les charges supplémentaires, en termes classiques d'heures complémentaires, ou de rémunérations accessoires pour des travaux dépassant le service habituel, sont reconnues depuis deux ou trois décennies. Par contre, les réponses apportées à la nécessaire prise en compte des tâches nouvelles, ou en expansion, sont récentes (ces dernières années) et restent restreintes quant aux missions reconnues ou au nombre de personnes concernées; l'impact de certaines mesures n'est d'ailleurs pas encore évaluable (loi sur l'innovation par exemple). Et surtout, il faut remarquer que ces réponses ne touchent jamais à ce qui fait le cœur du débat pour la très grande majorité des enseignants et enseignants chercheurs *intégrer toutes ou certaines des nouvelles tâches dans les charges statutaires normales, comptabilisées, en particulier celles qui découlent de modifications pédagogiques (projet tutoré, suivi particularisé d'étudiants en entreprise, par exemple) ou de changements technologiques (importance croissante de l'enseignement ouvert et à distance).*

Il convient donc maintenant d'analyser plus précisément la nature de ces tâches (en développement ou nouvelles) et de rechercher les modalités de leur prise en compte dans la définition du service de base des enseignants et enseignants chercheurs.

2- Les missions nouvelles ou en expansion

2 – 1 L'élargissement des tâches.

Certaines missions, confiées traditionnellement aux enseignants et enseignants-chercheurs, prennent aujourd'hui une importance accrue dans l'enseignement supérieur, aux dépens naturellement des missions plus classiques comme l'enseignement. On peut citer :

- Les relations internationales: les partenariats se développent rapidement entre les établissements français et étrangers et en particulier, bien sûr, au sein de l'espace européen. Nos établissements doivent être présents, ce qui demande, notamment, d'effectuer des recherches, établir des contacts, de construire des cursus internationaux, d'organiser et gérer des échanges.

- La contribution des établissements au développement local. Les relations sont plus fréquentes et plus étroites aussi bien avec les entreprises de la région dans les différents domaines de la formation et de la recherche qu'avec les collectivités locales et ceci de façon très nette et continue depuis le lancement du plan Universités 2000, prolongé par U3M.

- La valorisation de la recherche, facilitée et encouragée par la loi du 12 juillet 1999, et qui conduit les universitaires à pratiquer des interventions sous des formes dont ils avaient peu l'habitude: exploitation de brevets et licences, commercialisation des produits de leur recherche, incubation et pépinière d'entreprises.

- L'expertise, qui prend de l'importance dans la préparation des décisions concernant les politiques publiques.

- L'évaluation des formations, de la recherche ou, plus globalement, des établissements, dans le cadre national ou international et à l'intérieur même des établissements.

- Le rôle culturel des universités qui s'accroît et se traduit par des relations plus étroites avec les institutions culturelles dans tous les domaines des arts, l'importance de la culture scientifique et technique, le rapprochement avec les formations supérieures en art.

Les enseignants sont ainsi appelés à travailler différemment, de manière plus ouverte et en collaboration avec de nombreux intervenants qui n'appartiennent pas au monde universitaire. Cela leur demande un investissement important en temps et compétences, au delà de leurs activités habituelles de recherche et d'enseignement.

2 – 2 L'évolution des formations

Depuis la création des IUFM, les enseignants et enseignants-chercheurs participent directement, et pas uniquement par la préparation disciplinaire aux concours, à la formation professionnelle des enseignants des écoles et des enseignants du second degré. Ils doivent donc assurer le suivi des professeurs stagiaires, participer aux évaluations sur le terrain mais aussi, pour certains d'entre eux, assurer la coordination d'une filière ou d'un domaine de formation, participer à la formation des formateurs.

Ce type d'activités est commun à l'ensemble des formations professionnalisées, dont on sait qu'elles se développent rapidement. Ayant pour objectif l'insertion dans l'emploi, elles doivent associer établissement de formation et milieu professionnel 'pour la conception de la formation, sa réalisation et l'aide à l'insertion' (rapport de présentation relatif à la licence

professionnelle), ce qui est un mode de travail nouveau. La recherche et l'organisation des stages ainsi que l'encadrement des étudiants en stage sont, par exemple, des tâches consommatrices de temps pour les enseignants de ces filières. Et l'aide à l'insertion professionnelle est une préoccupation récente.

Le développement des activités de formation continue transforme également la fonction de l'enseignant et la rend plus complexe. En tant que "formateur" au service d'un client, il peut être appelé à prendre en charge la totalité du processus de formation. Il assure la relation avec les commanditaires, l'analyse de la demande, la construction du dispositif de formation, la production des supports de formation, le choix de l'équipe des formateurs, la coordination et l'animation de l'équipe enseignante, l'évaluation et le suivi individuel des stagiaires, l'évaluation du dispositif en relation avec le commanditaire, les relations post-formation c'est à dire le "service après vente". Certes l'enseignant n'est pas le seul acteur dans une opération de ce type mais son rôle d'expert est essentiel et sa présence requise à tous les stades de l'élaboration et la réalisation du projet.

Même en formation initiale, les enseignants participent de plus en plus à des actions d'ingénierie de formation: conception et gestion des formations (DESS par exemple), implantations à l'étranger, montage de formations communes à plusieurs établissements. L'organisation des enseignements en semestre, leur découpage en unités ou en crédits dans le cadre européen demande un travail plus complexe et d'une autre nature que la préparation habituelle et solitaire du cours.

Enfin, l'introduction de la validation des acquis professionnels dans la délivrance des diplômes demande aux enseignants une mobilisation pour l'examen des dossiers et les entretiens avec les candidats, mais aussi le développement de compétences particulières pour apprécier l'expérience professionnelle au regard des exigences du diplôme. Il convient de noter le rôle original - et nouveau - que les enseignants jouent dans ce dispositif, puisqu'ils ne font que valider, sans avoir formé préalablement, et prescrire une formation, si la totalité du diplôme ne peut être décernée sur la base de l'expérience. La loi prochaine sur la modernisation de la vie sociale, avec les procédures de validation des acquis de l'expérience (VAE), ne fera qu'amplifier cette tendance.

2 – 3 La demande pédagogique

La conception de l'enseignement a changé en même temps que le public étudiant évoluait. L'intervention des enseignants ne se limite plus aux cours, travaux dirigés et travaux pratiques. L'arrêté du 9 avril 1997 sur le DEUG, la licence et la maîtrise a introduit officiellement les travaux personnels, le travail en groupe restreint, l'encadrement des étudiants de deuxième et troisième cycles qui assurent le tutorat d'accompagnement des étudiants de premier cycle, les unités d'expérience professionnelles. Il organise également l'orientation des étudiants.

La pluridisciplinarité se développe à tous les niveaux et ne permet plus la juxtaposition des cours. L'introduction des technologies de l'information et de la communication dans l'enseignement modifie également le rôle de l'enseignant et pas seulement dans sa conception de l'enseignement d'une discipline et le rapport établi avec l'étudiant. La création de supports d'enseignement fondés sur ces technologies nécessite des compétences nouvelles qui font

appel à des métiers de chef de projet, expert en technologie, développeur, installateur, etc. que l'enseignant devra partiellement pratiquer et toujours au sein d'une équipe.

L'enseignement ouvert et à distance est encore un autre mode d'intervention qui, cette fois, remet en cause la notion de service en présence des étudiants. Par ailleurs, il amène à modifier fortement la conception des contenus, leur modalité de présentation, ainsi que le suivi pédagogique et l'évaluation des acquisitions.

2 – 4 Le tableau des tâches (tableau de référence)

Toute une série de tâches, soit découlant de l'extension des missions classiques, soit suscitées par des missions nouvelles, sont ainsi prises en charges par les personnels elles sont plutôt mal que bien reconnues dans la définition des services. Le tableau x, en annexe y, en présente un relevé détaillé; le *tableau de référence*, ci dessous, qui en est inspiré, en donne les principales catégories par nature; dans les deux cas, les activités pédagogiques classiquement retenues (cours, TD et TP, en présence d'étudiants) bien que non mentionnées, font évidemment partie des charges à comptabiliser, selon le mode habituel. Ce tableau de référence sera repris dans les propositions (partie 2), puisqu'il servira cette fois de base au tableau des équivalences évoqués dans les différents scénarios.

TABLEAU DE REFERENCE

Tâches au service des missions de formation (initiale ou continue)	
<i>Suivi personnalisé des étudiants (projet tutoré, suivi de stages, ..)</i>	
<i>Constitution et suivi de réseaux internationaux d'échange</i>	
<i>Innovation en matière de ressources pédagogiques (FOAD, cours en ligne, etc.)</i>	
<i>Responsabilité de filières de formation</i>	
Tâches d'évaluation/expertise, à la demande d'instances universitaires ou nationales	
Tâches au service de la diffusion de l'information scientifique et technique	
Responsabilités administratives au sein d'établissements d'enseignement supérieur ou dans l'administration centrale	

... et si l'on opte pour un système de décompte incluant les activités recherche :

Direction de formations de recherche reconnues après évaluation nationale
Valorisation et transfert des produits de la recherche.

2 – 5 Comment les tâches sont-elles prises en compte actuellement ?

Toutes ces tâches nouvelles, qu'elles soient prévues ou non dans les différents régimes indemnitaires, de décharges ou de comptabilisation des services, tendent néanmoins à être

assurées, de par la volonté des acteurs et des établissements, selon des modalités plus ou moins conformes aux textes.

2 – 5 – 1 Etat des lieux sur l'utilisation des primes

La première forme de reconnaissance, hors inclusion dans le service, passe par l'utilisation des différentes catégories de primes, pour lesquelles (PCA et PRP) le caractère *nouveau* des tâches correspond à leur insertion *supplémentaire* dans la liste adoptée par l'établissement.

Une étude menée en mars 2001 sur l'attribution des primes de charges administratives (PCA) et des primes de responsabilités pédagogiques (PRP) par les établissements en 1999-2000 montre que de l'ordre de 14 000 enseignants-chercheurs et enseignants du second degré ont bénéficié d'une de ces primes, soit pour 2/3 d'entre eux d'une PRP et pour 1/3 d'une PCA. Si l'on y ajoute de l'ordre de 10 000 primes d'encadrement doctoral et de recherche, on constate que 2/3 des professeurs, 1/3 des maîtres de conférences et 1/4 des enseignants du second degré bénéficient d'une prime.

La possibilité de convertir la PRP et la PCA en décharges est actuellement très peu utilisée : 4 % des cas pour la première, 2 % pour la seconde. Sans doute s'agit-il, en partie, d'un phénomène lié à la nouveauté du système, ou de la difficulté à compenser par des heures complémentaires.

Le montant moyen de la PCA est de 13 280 F, tandis que celui de la PRP est de 6 210 F. Ces moyennes masquent cependant d'importantes disparités : de l'équivalent d'une heure à 96 heures de travaux dirigés pour la prime de responsabilités pédagogiques ; de l'équivalent de 3 heures à 384 heures de travaux dirigés pour la prime de charges administratives.

La nature des fonctions concernées et l'investissement qu'elles requièrent est donc d'une extrême diversité selon les établissements. Ces primes (PRP, PA et PCA), représentent un volume budgétaire de près de 143 MF, auquel il faut ajouter 135 MF d'autorisation de prélèvement complémentaire sur la DGF (la PEDR, elle, représente près de 308 MF, et la prime d'enseignement supérieur et recherche, distribuée à tout le monde, près de 455 MF)

La PRP sert essentiellement (78 % des cas) à rémunérer la responsabilité de filières, de diplômes ou de stages, la PCA (72 %) la prise en charge de fonctions à la tête ou dans les composantes des établissements.

La convertibilité des primes en décharge, si elle était plus utilisée, constituerait une première approche, limitée, d'inclusion des tâches dans le service en convertissant par exemple une prime de 48h équivalent travaux dirigés (ETD), attribuée pour mise en place d'une filière en formation continue, en son équivalent en heures de décharge, ceci revient bien à compter, dans le service de la personne, la tâche en question pour 48h. Mais la commodité du système (nous y reviendrons en partie 2) supposerait que l'enveloppe budgétaire puisse aussi servir à payer les 48h complémentaires nécessaires pour payer le collègue qui les effectuerait à la place de la personne déchargée.

2 – 5 – 2 Des pratiques locales pour intégrer les évolutions dans les tâches

A côté de cette utilisation des régimes indemnitaires officiels, il arrive que les nouvelles tâches décrites, soient bien prises en charge, mais sous forme de "compensations", instaurées par les établissements confrontés à cette nécessité, ceci en tournant quelque peu la réglementation actuelle. Ces pratiques, très variables dans leur ampleur et leur répartition

nationale, visent de plus à intégrer des objectifs nouveaux; ainsi en est-il des décharges pour temps de recherche.

Quelques exemples, qui ne visent ni l'exhaustivité, ni la généralité, peuvent en être donnés

- Afin de permettre aux maîtres de conférences, dans les premières années de leur recrutement, de poursuivre un investissement souvent marqué en recherche et de préparer dans des délais raisonnables une habilitation à diriger des recherches, certaines universités octroient des décharges partielles d'enseignement, dont le financement est pris sur leur budget propre (afin de compenser en HC la part de service non fait), à l'image de ce que permet déjà le texte pour les statuts second degré.

- Certaines responsabilités (direction UFR, de filières, de nouveaux instituts, d'école doctorale, par exemple), non toutes officiellement reconnues, faisaient déjà l'objet de décharges internes, financées sur budget propre, ou parfois cumulées avec une prime attribuée pour une seconde raison, lorsque les personnes assurent réellement la double mission. Le décret publié le 19 mai 2001 permet maintenant de régler ceci partiellement pour les directeurs d'UFR ou d'instituts.

- La conception et la réalisation de cours en ligne, ainsi que les activités de tutorat à distance, sont déjà parfois rémunérées sous forme d'heures complémentaires (HC), ou comptées dans un service, bien qu'il n'y ait pas à proprement parler d'enseignement en présence d'étudiants. Il en est de même pour certaines activités de suivi de stage, sur le terrain, d'encadrement de projets personnels, de fin d'étude, de gestion et d'examens de recrutement, etc. Certains établissements ont ainsi développé des systèmes complexes de décomptes où chaque type d'encadrement, de suivi, de gestion, est comptabilisé, selon le nombre d'étudiants concernés, à travers un tableau détaillé d'équivalence horaire (Cf. les IUFM et les Ecoles, par exemple).

Il reste que ces différentes pratiques mériteraient de pouvoir s'inscrire dans un cadre réglementaire nouveau et plus souple que le régime actuel des primes (PCA et PRP) ne permet pas de couvrir réellement. En effet, la possibilité ouverte aux établissements, par simple circulaire, de rémunérer en heures complémentaires certaines de ces activités sur le budget global de l'établissement et dans une limite fixée par le ministère, si elle a donné une certaine souplesse de gestion, n'est pas satisfaisante, compte tenu de la fragilité du dispositif.

3- Les exemples étrangers

Plutôt que de construire de toutes pièces un nouveau système de décompte des services, il peut être utile d'analyser ce que font les pays proches, par exemple européens.

Ce thème (service des enseignants), et c'est peut être significatif, n'a apparemment jamais été traité de manière détaillée. Contrairement aux ordres d'enseignement rien ne figure, ni sur la rémunération, ni sur les obligations de service, dans la publication "regards sur l'éducation de l'OCDE", comme dans la publication principale d'EURYDICE.

Il faut également noter que l'étude d'EURYDICE, *vingt années de réforme dans l'enseignement supérieur en Europe de 1980 à nos jours* ne traite pratiquement pas non plus du sujet, si ce n'est pour signaler deux tendances: la nécessité d'utiliser les aptitudes pédagogiques comme critère de

promotion et de recrutement, et la prise de conscience d'un besoin de formation initiale ou continue des enseignants dans ce domaine.

Deux sources d'informations existent, une étude réalisée en 1995 par le Conseil de l'Europe, dont vous trouverez ci-joint le résumé et des informations fournies par Eurydice, dont l'essentiel sera commenté ci-après.

Le rapport du Conseil de l'Europe.

Sur cet aspect non négligeable de la carrière, d'importantes variations se font jour entre les pays, qui se divisent en trois groupes. Il y a, d'une part, ceux dans lesquels la charge d'enseignement est déterminée par une instance centrale: ministère de l'Education du pays (Autriche, Finlande, France, Suède), du *Land* (Allemagne) ou du *canton* (Suisse). Elle est alors exprimée en termes numériques précis qui vont, pour les professeurs, de quatre heures par semaine (ou plus exactement 115 heures par an) en Suède, 128 "concours magistraux" ou 192 heures de travaux dirigés en France, à huit heures hebdomadaires en Allemagne et dans la plupart des universités suisses, et dix heures en Turquie. Les grades inférieurs travaillant à temps plein s'entend, se voient parfois appliquer le même horaire (France, Italie, Portugal dans une fourchette de six à neuf heures selon les besoins du département, Espagne, Turquie). Mais leur charge est parfois aussi plus lourde: 186 heures par an pour un professeur associé en Finlande et 200 à 400 heures pour un assistant; 400 heures pour un *docent* en Suède et 630 heures pour un assistant ; 240 à 360 heures pour un maître de conférences en Pologne

Signalons enfin le cas de l'Allemagne où, à l'inverse de tous les autres pays, l'horaire d'enseignement imposé croît au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie, sans doute afin de laisser aux enseignants moins chevronnés une plus grande disponibilité pour avancer leurs recherches.

Dans un deuxième groupe de pays, assez nombreux, ou dans ces mêmes pays mais pour d'autres grades que celui de professeur (Autriche, Suisse), la détermination de la charge horaire incombe à une instance de l'université. Les chiffres fournis à titre indicatif la situent aux alentours de quatre à six heures par semaine pour un professeur, six à huit heures pour le grade précédent, dix heures pour le premier échelon de la carrière.

Enfin, dans quelques cas, l'horaire est défini par le département lui-même (Grèce) ou son directeur (la plupart des universités du Royaume uni).

Voici quelques cas plus détaillés (en annexe x, on trouvera un tableau synthétique sur 14 pays)

a) En Allemagne.

Même si les professeurs dépendent de chaque Land, une loi cadre relative aux établissements d'enseignement supérieur fixe les règles générales concernant les personnels. Seuls les professeurs ont un statut de fonctionnaire. Les autres catégories (assistants, assistants supérieurs, maîtres de conférence) sont contractuels.

L'obligation de service d'enseignement est une obligation hebdomadaire, fixée par unité de 45 minutes, un professeur a pour obligation 8 unités soit 6h pendant les périodes d'enseignement, les professeurs des écoles techniques (Fachhochschulen) ont jusqu'à 18h de cours. Les obligations de service peuvent être réduites dans certains cas (fonctions managériale).

- le recrutement, comprend la définition des tâches, mais aussi des moyens en personnel et en infrastructure, qui seront à disposition du professeur. Celui-ci peut, en cas de mutation, négocier son augmentation de son salaire.
- Des projets de réforme existent, recommandant une éventuelle perte du salaire, sous forme de prime de performance, et la création d'un "statut de professeur junior" avec limitation de la durée de la thèse.

b) En Italie.

Deux principaux types d'enseignants, professeurs et professeur de recherche (research professors), dont cependant les différences d'obligations ne sont pas très évidentes puisque les deux catégories ont une obligation d'enseignement et de recherche. Il est cependant précisé que les obligations d'enseignement des "research professors" incluent des tâches autres que des cours (encadrement des thésards, tutorat, participation à l'expérimentation de nouvelles méthodes d'enseignement).

Les activités d'enseignement sont de 250 heures par an, incluant les temps d'examens. L'obligation en matière de recherche n'est pas calculable (non computable). Les enseignants ont à choisir entre un service à temps plein, incompatible avec des activités commerciales ou de conseil et un service à temps partiel. Le recrutement a été transféré aux universités.

Par ailleurs, ce tableau est en train de fortement changer, avec la réforme générale de la fonction publique, récemment mise en œuvre dans ce pays.

c) En Espagne.

Comme en Italie, recrutement et gestion ont été décentralisés vers un rôle plus grand, donné aux universités par rapport aux cadres nationaux ou régionaux. Cela étant, même si les salaires sont fixés au niveau national, il reste une possibilité pour les conseils d'université d'accorder des rémunérations supplémentaires sur une autre base en fonction de mérites particuliers.

L'obligation de service est une obligation hebdomadaire de 37,5 h par semaine, avec 8 heures de cours et 6 heures de tutorat. Le reste est dévolu aux activités de recherche et d'administration. Il n'y a pas d'indication sur la durée de l'année universitaire.

d) Le Royaume Uni.

Contrairement aux autres pays, les enseignants ne sont pas des fonctionnaires et leur rémunération, leur recrutement dépend de chaque université. Il y a pour les universités "nouvelles", opposées aux plus anciennes, un accord national prévoyant un maximum de 550h par an et 18 heures par semaine avec 36 semaines d'enseignement et 2 pour les charges administratives.

Conclusion

Même si l'on considère l'ensemble des cas présentés dans le tableau x (annexe), il est difficile de tirer des conclusions précises de ces comparaisons; d'une part, il s'agit de données

déclaratives des systèmes eux-mêmes, sans que l'on puisse être sûr de réalité sur le terrain d'autre part, la grande variété des réponses empêchent d'abstraire des règles stables.

Néanmoins, le service des enseignants chercheurs français n'apparaît pas plus lourd que celui déclaré en moyenne dans les autres pays. Par ailleurs, le grand nombre de situations où une modulation locale du volume général du service apparaît mise en œuvre conforte l'idée qu'une telle souplesse a pu s'avérer utile.

4 Les enseignants et enseignants-chercheurs : des personnels dans un environnement humain

Différentes catégories d'enseignants et enseignants chercheurs accomplissent les missions évoquées, en collaboration avec d'autres personnels. Ce point n'est pas indifférent, comme on l'a vu dans le tableau détaillé des tâches (annexe x) : certaines de ces tâches pourraient en effet (devraient) être accomplies par des personnels IATOS si leur disponibilité était suffisante dans les établissements d'enseignement supérieur.

4-1 La population des enseignants et enseignants-chercheurs du supérieur

Les enseignants et enseignants-chercheurs exerçant effectivement leurs activités dans les établissements d'enseignement supérieur sont au nombre de 81 809 en 1999-2000.

France - Public

Fonctions	Professeurs	Maîtres de conférences	Assistants titulaires	Attachés et Moniteurs	Chefs de clinique AHU,PHU	Second degré	Lecteurs	TOTAL
Disciplines		(1)		(2)		(3)		
Sciences juridiques, politiques, économiques et de gestion	2 394	4 402	595	2 519		1 462		11 372
Lettres et sciences humaines	4 143	9 180	270	2 580		6 889	1 027	24 089
Sciences	7 513	15 911	441	5 378		4 835		34 078
Pharmacie	682	1 154	63	96				1 995
Médecine	3 903	1 646	91		3 830			9 470
Odontologie	99	418			288			805
TOTAL	18 734	32 711	1 460	10 573	4 118	13 186	1 027	81 809
% total	22,9%	40,0%	1,8%	12,9%	5,0%	16,1%	1,3%	100%

Ainsi que le fait apparaître ce tableau, leur profil est très diversifié. Deux tiers sont constitués d'enseignants-chercheurs, professeurs, maîtres de conférences, assistants ou assimilés. Un

sixième sont des enseignants du second degré, un sixième des personnels non permanents : moniteurs ou attachés qui préparent une thèse tout en assurant des enseignements, assistants des disciplines médicales, lecteurs ou maîtres de langue étrangère, enseignants associés. Parmi les enseignants-chercheurs, il convient de distinguer les hospitalo-universitaires qui ont une triple mission d'enseignement, de recherche et de soins, et les corps à statuts particuliers, 7000 au total, qui ont des statuts et des obligations de service différents des autres et caractérisés par une grande souplesse d'organisation.

La quasi-totalité des observations et des propositions inscrites dans ce rapport portent en fait sur les enseignants-chercheurs universitaires et, dans certains cas, sur les enseignants du second degré.

La masse salariale (charges comprises), correspondante dans le Budget Etat à ces personnels, s'élève en 1999 à 26,120 milliards, dont :

Université hors IUT	:	20,165 milliards
IUT	:	2,861 milliards
Ecoles d'ingénieurs	:	1,515 milliards
Ecoles normales supérieures	:	0,203 milliards
IUFM	:	1,376 milliards

La comparaison de cette masse salariale au montant total de toutes les primes affectées aux enseignants et enseignants chercheurs, soit approximativement 900 millions de francs (cf. § 2-4-1), fait apparaître un taux moyen de prime inférieur à 3,5 %, c'est à dire d'environ deux semaines de salaire.

4 – 2 Les départs en retraite et les recrutements actuels et futurs

Par ailleurs, cette population se caractérise par un proche renouvellement important des personnes, lié aux départs en retraite prévus.

Si l'on considère la pyramide des âges des enseignants-chercheurs, on constate que 43,6 % d'entre eux auront atteint l'âge de 65 ans entre 2001 et 2014. Ce pourcentage est nettement plus élevé pour les professeurs des universités (67 %) que pour les maîtres de conférences (32,9 %). Les maîtres de conférences représentant trois quarts des professeurs nouvellement recrutés, le taux de départ des maîtres de conférences se situera au total autour de 56 %. Ces taux moyens recouvrent en fait de grandes variations selon les disciplines (de plus de 80 % en chimie à moins de 50 % en droit privé pour les professeurs) et selon les établissements.

Le renouvellement des enseignants-chercheurs constitue donc un enjeu fondamental pour l'enseignement supérieur et la recherche dans les douze années qui viennent.

Or, si actuellement près de 93 % des emplois de maîtres de conférences mis au recrutement sont pourvus et si l'on ne constate de réelles difficultés par insuffisance de candidats qualifiés à ces fonctions qu'en langues et littératures romanes et, dans une moindre mesure, en sciences de gestion et en sciences et techniques des activités physiques et sportives, il n'en est pas de même pour les professeurs. Moins de trois quarts des emplois sont pourvus et une insuffisance nette de candidats se manifeste depuis, quelques années, quel que soit le secteur disciplinaire parmi les secteurs les plus touchés, il faut noter ceux des langues, de l'histoire ancienne, de la géographie et des sciences et techniques des activités physiques et sportives (cf. tableau en annexe 4).

4-3 Les personnels IATOS

Les enseignants et enseignants chercheurs accomplissent leurs missions en bénéficiant, plus ou moins selon les contextes locaux, de la collaboration des personnels IATOS. Ceux-ci, au nombre de 56 983 (an 2000), travaillent aussi bien dans des services centraux, communs ou généraux qu'en collaboration directe avec les enseignants (techniciens dans une salle de TP, administratifs dans un département, gestionnaire dans un laboratoire, etc.).

Personnels IATOSS* dans l'enseignement supérieur (année 2000)				
Types de personnels	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Personnels ATOS				
Administratifs	2 830	3 920	10 022	16 772
Personnel contractuel	36	123		159
Personnel de laboratoire		3	86	89
Personnel médico-social	59	478		537
Personnel ouvrier			2 725	2 725
Personnel technique			57	57
TOTAL personnels ATOS	2 925	4 524	12 890	20 339
Personnels ITARF				
Administratif	352	1 478	2 294	4 124
Technicien	7 546	5 646	14 999	28 191
TOTAL personnels ITARF	7 898	7 124	17 293	32 315
Personnels de bibliothèques	1 449	1 065	1 815	4 329
TOTAL Général	12 272	12 713	31 998	56 983
* ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, de service, sociaux et de santé et des bibliothèques				
Source : MEN - DAF B1				

Il reste que le ratio de personnels IATOS, en appui direct au missions premières des enseignants, est souvent faible, en particulier dans certains secteurs disciplinaires cette situation se traduit, pour les enseignants, par la nécessité d'assurer eux-mêmes une grande part des tâches non prise en charges, ce qui n'est sans doute ni normal ni souhaitable, pour toutes les catégories de personnel. C'est le point maintenant abordé.

4- 4 Toutes les tâches apparues dans l'université n'ont pas à être effectuées par des enseignants-chercheurs.

Il est manifeste que le contenu du métiers d'enseignant chercheur évolue assez fondamentalement. Toutefois, lorsque l'on examine la liste des tâches effectuées par des enseignants-chercheurs qui se plaignent de la surcharge de travail que cela leur impose, on s'interroge sur la légitimité de certaines de ces tâches. Ne pourraient-elles pas être effectuées par d'autres catégories de personnel ?

4- 4 – 1 Une confusion existe avec des tâches relevant des ingénieurs, des techniciens ou des personnels administratifs.

La loi confie aux enseignants-chercheurs des fonctions telles que président d'université ou directeur d'UFR mais le rôle de ces élus est essentiellement politique et les fonctions opérationnelles, de mise en œuvre des décisions des conseils reviennent naturellement aux personnels administratifs, ingénieurs et techniciens, sous la responsabilité du secrétaire général. Or il n'est pas rare de constater des glissements des fonctions de conception et d'orientation dévolues aux chefs d'établissement (ou directeurs d'UFR) vers l'administration, ce qui suscite malaise de la part des personnels "dépossédés" de leurs responsabilités, démotivation et même parfois conflits. L'efficacité ne peut qu'en pâtir.

Cette confusion des tâches se rencontre également dans des activités plus techniques liées, par exemple, aux technologies nouvelles. La passion peut entraîner certains enseignants-chercheurs à installer eux-même des applications ou à gérer des systèmes et réseaux alors que des spécialistes pourraient en être chargés.

Bien d'autres tâches relèvent de personnels non enseignants que des enseignants-chercheurs conservent parfois jalousement : c'est le cas de l'acquisition et la gestion de certains matériels, de la recherche de partenariats ou de financements. Les enseignants-chercheurs ne peuvent être exclus de ces activités mais il faudrait que les habitudes de travail en équipe se développent permettant à chacun, en fonction de sa qualification, de concourir à la réalisation des projets de l'établissement.

4- 4 – 2 Il est vrai que les enseignants-chercheurs sont parfois contraints de se substituer à des spécialistes qui font défaut au sein de l'université.

Différents métiers prennent de l'importance dans l'université, pour lesquels les personnels compétents sont en nombre insuffisant.

Ce sont les métiers de la formation continue, laquelle demande démarchage de clients, présentation de produits, préparation de contrats, négociation. Des conseillers en formation continue recrutés comme contractuels font ce travail mais il est encore des enseignants-chercheurs qui l'effectuent en même temps qu'ils conçoivent les formations. La valorisation de la recherche relève de la même approche mais les spécialistes sont rares et les enseignants-chercheurs sont la plupart du temps contraints de procéder eux-même aux différentes démarches face à des entreprises mieux au fait du droit et de la valeur économique des recherches qui les intéressent.

Ce sont des métiers techniques nouveaux, par exemple en matière d'enseignement à distance où les projets pédagogiques des enseignants doivent être "médiatisés".

Fréquemment, les juristes qui seraient utiles, par exemple, pour la préparation des nombreux marchés que les établissements sont appelés à passer, pour la préparation des contrats de recherche ou les dépôts de brevet, pour répondre aux appels d'offre européens, font défaut.

Beaucoup d'enseignants se plaignent donc de ne pas bénéficier de l'assistance dont ils auraient besoin, faute de spécialistes disponibles. Leurs tâches seraient allégées de façon significative par le recrutement de personnels compétents. La réponse aux charges nouvelles, objet de ce rapport, n'est donc pas toute située dans une nouvelle définition des services ou un

assouplissement des régimes indemnitaires et de décharges, **elle réside aussi dans la dotation suffisante, qualitative et quantitative, des établissements en personnels IATOS.**

Deuxième Partie

Propositions

La partie I du rapport met en évidence plusieurs données à prendre en compte:

- Même si elles étaient évoquées dans la loi de 1984, certaines tâches ont pris une importance nouvelle (temps et coûts) dans les 10 dernières années et ont été rejointes par des missions plus récentes (FOAD, encadrement de stages, création d'activités issues des résultats de la recherche, par exemple). Par ailleurs, la professionnalisation nécessairement croissante de certaines fonctions de responsabilité (directeurs de composantes, de services transversaux, d'Ecoles Doctorales) nécessite une prise en compte plus directe dans les charges assurées, ce que commence à faire le texte récent sur les directeurs de composantes.
- Le système statutaire de définition des obligations de service a lui-même oscillé entre plusieurs approches, depuis 1968, pour se stabiliser, pour toutes les catégories, sur un volume annuel de 192h (ou 384h) ETD en *présence* d'étudiants. Cette définition admet implicitement que chaque enseignant-chercheur consacre la moitié de son activité à un travail de recherche. Elle constitue par ailleurs la base ministérielle du calcul des charges théoriques que se voit reconnaître chaque établissement (dotation théorique en emplois). *Elle n'apparaît malheureusement plus adaptée au métier actuel des enseignants du Supérieur.*
- Le système actuel de primes et décharges, bien qu'ayant récemment évolué, ne répond que très partiellement aux changements constatés et aux nécessités d'adaptation dans la conception des services. Ses modalités d'attribution et de convertibilité seulement partielle en décharge de service empêche une adaptation de qualité au fonctionnement des établissements.
- Les pays européens présentent une grande variété de réponses à cette question, depuis la libre négociation globale des charges assurées, entre l'établissement recruteur et l'enseignant recruté, en passant par la définition de fourchettes d'heures de cours, jusqu'à la définition d'un régime unique (France), national, et ne concernant que l'enseignement en présentiel. Presque tous ces systèmes admettent cependant des modulations de service définies localement.
- Pratiquement tous les établissements (France) sont amenés à compenser ces charges nouvelles par des artifices plus ou moins réglementaires (heures supplémentaires, décharges, comptabilisation forfaitaire dans le service), artifices qui font de plus en plus l'objet de remarques, voire d'injonctions, de la part des instances de contrôle (chambres régionales des comptes, Cour des comptes).

- Il devient de plus en plus difficile de trouver des “volontaires” pour assurer ces tâches, souvent sans impact réel sur les promotions ou les rémunérations. Les nombreux recrutements à venir (remplacement des départs à la retraite) exigent que le métier d’enseignant dans le supérieur garde une attractivité suffisante. En particulier, il est indispensable que les nouveaux statuts garantissent la disponibilité nécessaire à une recherche de qualité, *dès le début* et tout au long de la carrière, quand cela correspond aux projets de chacun; c’est d’ailleurs à cette condition que la mobilité des organismes vers l’enseignement supérieur pourra effectivement monter en régime.

Tous ces points amènent donc à penser qu’il est urgent de revoir la liste des tâches officiellement (statutairement) prises en compte, afin que la nouvelle définition des services permette de mieux assurer les différentes missions listées.

1 - Propositions de modification des définitions de service : les scénarios avancés

Prendre en compte les nouvelles tâches évoquées suppose de modifier, partiellement ou totalement, le décret de 1984, définissant les obligations de service, de même que ceux définissant les modalités indemnitaires ou de décharges; cela pourrait aussi amener à modifier plus profondément encore la notion d’emploi (et sa délégation aux établissements), telle qu’elle sous-tend les postes dans la fonction publique d’Etat.

Les scénarios proposés sont regroupés en deux catégories : ceux (**scénarios A**) qui reposent sur des aménagements (“toiletage”) des textes en vigueur et visent à intégrer dans un cadre connu les charges actuellement ignorées; ceux (**scénarios B**) qui proposent de repenser globalement les modalités de délégation d’emplois, de gestion de ces moyens délégués, en accordant une autonomie plus radicale aux établissements; certaines spécificités de la fonction publique peuvent alors être concernées. Ces derniers scénarios ne seront ici qu’évoqués.

Dans tous les cas, le fonctionnement proposé retient la notion de **contrat individuel global (contrat de service)**, pluriannuel, passé entre l’établissement et l’enseignant. Rappelons qu’actuellement, le service annuel de chaque enseignant est déjà arrêté par le responsable de l’établissement.

Certaines propositions, énoncées dans leur principe, demanderaient cependant un complément d’étude technique, qu’il a été difficile de mener complètement, étant donné les “charges” habituelles, lourdes, de tous les membres de la commission. Ce travail peut néanmoins être poursuivi, si le ministère le juge utile.

2 - Le contrat individuel de service

2 – 1 Un contrat global de service pour tous

Afin d'assurer une gestion des services qui prennent simultanément en compte les missions classiques et nouvelles de l'établissement, les projets personnels des enseignants, les moments de la carrière et investissements de chacun, il est proposé que chaque enseignant affecté à l'établissement passe avec celui-ci un contrat pluriannuel définissant les charges de différentes natures qu'il assumerait dans son service (charges au service de la *recherche* ; de la formation, sous ses différentes formes ; de l'animation et de la gestion de l'établissement); Le total statutaire des charges à assurer, dans tous les cas, correspondrait à une *référence*, (volume horaire), définie nationalement ou localement, mais permettrait une compensation entre les années du contrat sur les différents types de charges, voire entre les personnes dans certaines situations choisies (Cf. les différents scénarios pour la modalité de définition de la référence en question). Ce total statutaire pourrait, dans les cas estimés nécessaires par l'établissement et acceptés par l'enseignant, être dépassé, et serait alors complété par des HC ou des primes. Le calcul de la charge totale assurée reposerait sur un tableau d'équivalences, établi par chaque établissement sur la base de ses spécificités, en explicitant et en quantifiant, le tableau de référence présenté en partie I-2-4 (voir plus loin le paragraphe 3-1-3). Bien évidemment, une proportion non négligeable d'enseignants choisiraient sans doute de ne faire figurer que des activités "habituelles" de formation et de recherche dans ce contrat, optant pour une situation proche de l'actuelle.

Comme tout contrat, celui-ci va de pair avec un bilan présenté à son terme et évalué par différentes instances, là aussi, nationales ou locales selon les scénarios et le type de mission. Il s'agit donc d'instaurer une culture de projet, avec des objectifs définis (les missions assurées), des moyens individuels y contribuant (charges prévues dans le contrat individuel) et une évaluation de l'atteinte des objectifs (charges réalisées), évaluation adaptée à chaque type de charge, et ainsi de généraliser la pratique des rapports d'activité réguliers, déjà largement répandue pour tout enseignant sollicitant une promotion ou appartenant à une équipe de recherche évaluée. L'évaluation de l'ensemble de l'activité serait coordonnée par une structure unique, émanant de l'établissement et s'appuyant sur une analyse experte et extérieure, chaque fois que c'est nécessaire (innovation pédagogique, recherche,...)

L'annexe 5 présente un exemple de contrats par objectifs, tel qu'il est envisagé (cas du décompte de référence sur 1600h).

2 – 2 L'activité de recherche et son évaluation

Un point demande ici à être précisé: selon la référence utilisée plus loin, les heures de travail consacrées à l'activité de recherche sont ou non effectivement comptabilisées; actuellement, avec le système définissant le service à travers les 192h. ETD, elles ne le sont pas. Ce qui suscite un débat récurrent: d'une part, est-il normal que des enseignants chercheurs n'assurent pas la mission recherche, qui fait partie de leur statut, voire même reçoivent des primes ou HC pour des tâches supplémentaires qu'ils peuvent alors plus facilement assurer par rapport à des collègues fortement investis dans la recherche? D'autre part, les raisons qui amènent à cet état de fait, parfois constaté, peuvent être diverses: choix personnel à un certain moment de la carrière, par exemple. Mais aussi, assez fréquemment, difficulté d'insertion dans une équipe pour les personnels nommés dans des lieux relativement isolés (départements délocalisés, par exemple) ou développant une recherche qui n'est pas représentée dans l'établissement.

Devoir et droit de recherche vont donc de pair; en ce sens, il serait sans doute utile de s'assurer, simultanément, de la réalité d'une activité de recherche et des conditions locales

suffisantes pour permettre cette activité. De ce point de vue, le développement des réseaux de recherche, peut, dans certains secteurs, permettre de remédier à l'isolement thématique ou géographique. Dans d'autres cas, un adossement provisoire et clairement identifié à une unité de recherche reconnue peut permettre d'induire une structuration.

Les scénarios proposés se positionnent de façon différente sur cette intégration de la recherche, avec des conséquences sur plusieurs points.

3 - Les scénarios A : aménagements et toilettages des statuts et règles actuels

Les modifications proposées peuvent s'inscrire, soit dans le cadre des 192h statutaires actuelles (384h pour les enseignants de statut second degré), soit dans un autre décompte annuel ; dans les deux cas, on part d'une *référence* unique, nationale, des obligations de service, appliquée dans tous les établissements, et dont on peut ensuite moduler individuellement la composition, grâce à des équivalences, des décharges, ou auquel on peut adjoindre des systèmes indemnitaires.

3 - 1. Deux options pour la quantification du service

3 – 1- 1 Aménagement de la réglementation actuelle dans le cadre des 192h (384h) annuelles

Dans ce scénario, tout comme dans le statut actuel, il est admis que tous les enseignants chercheurs consacrent approximativement la moitié de leur temps de service à la recherche. Rien n'est prévu pour "inciter" les enseignants chercheurs (certes minoritaires, mais en nombre néanmoins significatif, compte tenu des conditions locales de recherche) qui n'ont pas d'activité de recherche avérée à s'y investir ou à "compenser " par un effort supplémentaire au service des autres missions. Le volume de 192h (ou 384h pour les statuts second degré), qui est alors la référence nationale, doit intégrer les différentes charges liées à la formation, au sens large et à l'animation-gestion. Le tableau des charges statutairement prises en compte, avec leurs équivalents en volume horaire, permet ainsi d'établir le contrat individuel, en tenant compte des principes suivants: les tâches effectuées au service de la formation, sous ses différentes formes, intègrent aussi les activités d'enseignement hors les formes classiques de cours, TD et TP : tutorat, encadrement de stages, mise en ligne de cours en FOAD, par exemple. Elles intègrent de plus les responsabilités d'animation-gestion retenues par le tableau d'équivalence. L'ensemble est ainsi intégré dans le total des charges inscrites au contrat individuel, les différentes tâches affichées l'étant alors *de façon réglementaire*.

Une seconde proposition, complémentaire, concerne essentiellement les secteurs scientifiques et technologiques ; elle consiste à supprimer la distinction TD et TP dans le décompte des horaires en face d'étudiants (Cf. le cas des statuts second degré ; TP assimilés aux TD) ; cette mesure, fortement souhaitées par plusieurs associations professionnelles et instances scientifiques consultatives, permettrait de réintroduire, en particulier en premier cycle, la démarche expérimentale et de revaloriser l'investissement dans les TP.

3 – 1- 2. Décompte annuel de 1600h : prise en compte de l'activité recherche

Une autre façon de décompter le temps de travail consiste à s'aligner sur le récent texte définissant les modalités d'ARTT dans la fonction publique d'état, cette approche a le double avantage (i) de ne pas laisser les enseignants en dehors des discussions actuellement en cours, ce qui les place en situation parfois contestée par rapport aux personnels IATOS et (ii) d'afficher clairement que le travail d'un enseignant chercheur ne se résume pas à 3 ou 4 heures de cours hebdomadaires, idée malheureusement répandue dans l'opinion publique. Conformément à la législation (et à la jurisprudence qui n'a jamais admis de cantonner le service aux heures d'enseignement), l'enseignant chercheur est d'ailleurs bien assujéti à la durée légale annuelle du travail.

Dans cette approche, le volume annuel de travail effectif dû à l'établissement est de 1600h, et comprend **toutes** les tâches assumées et reconnues (service de recherche, formation et gestion). Ce cadre global permet de moduler la répartition horaire entre les différentes missions, introduisant ainsi une souplesse dans le dispositif, dans la mesure où le pourcentage de temps consacré à chacune de ces missions pourrait évoluer au cours des diverses phases qui constituent la carrière d'un enseignant chercheur: insertion plus facile dans une unité de recherche en début de carrière, possibilité de prendre une année sabbatique au titre de la recherche ou de la formation pédagogique...

Un enseignant du second degré qui, conformément à son statut, assure 384 h eqtd devant les étudiants, ainsi que toutes les tâches qui s'y rattachent (préparation, auditions, corrections, jurys de stage et d'examens...), est réputé accomplir les 1600 heures annuelles de l'obligation légale ... De même, pour un enseignant chercheur, les 192 h eqtd de service d'enseignement correspondent à 800 heures annuelles, la recherche qui constitue l'autre moitié du service intervenant pour 800 heures. Le statut actuel repose donc sur un facteur clef très voisin de 4 entre l'heure d'enseignement en présence d'étudiants et sa prise en compte en tant que charge de travail. Ce facteur 4, qui semble bien adapté, intervient dans toute opération de décompte horaire, qu'il s'agisse d'établir un service répartissant les 1600 heures entre les tâches de formation, de recherche et d'administration, ou de calculer des équivalences pour une décharge horaire d'enseignement ou une rétribution complémentaire.

Dans la pratique, il est à peu près impossible de mesurer le temps consacré à la recherche il est par contre possible d'estimer *a posteriori* cette activité, entre autre par l'évaluation des résultats et productions. On pourrait donc définir un nombre restreint de situations (trois ou quatre) correspondant à des implications plus ou moins fortes en recherche, et associées à des équivalents horaires forfaitaires différents, par opposition aux 800 heures systématiques du statut actuel. A chaque niveau d'implication en recherche, différent des 800h plafond, correspond un investissement complémentaire (par rapport à 1600h) dans la formation et l'administration, et qui intègre toutes les tâches reconnues, exactement comme dans le scénario précédent. Le contrat individuel permet de formaliser un accord stipulant l'engagement au service de chacune des missions.

Le dépassement du service annuel minimum de 1600heures entraîne une rémunération complémentaire sous forme de prime ou d'heures complémentaires.

Si ce type de scénario est retenu, il conviendra de confier le prolongement de la présente réflexion à un groupe technique chargé de définir les modalités pratiques de sa mise en œuvre.

Un processus d'évaluation indépendante, coordonné par l'établissement, est indispensable au bon fonctionnement de ce dispositif.

3 – 1 – 3 Le tableau des équivalences (tableau de référence)

Quel que soit le système de référence adopté (192h ou 1600h), il est nécessaire de pouvoir intégrer, dans le calcul de la charge totale, les valeurs des nouvelles tâches réglementairement admises dans un service.

Pour ce faire, il est proposé que chaque établissement adapte le tableau de référence (§ I-2-4) à ses propres spécificités, créant ainsi son tableau d'équivalences qui lui permet d'associer une charge horaire à chacune des tâches répertoriées. Que ce soit dans le cadre des 192h. (conversion en ETD) ou celui des 1600h. (conversion en heures effectives de travail effectué), le facteur multiplicatif 4 permet de passer des heures ETD aux heures de travail réel. Cette démarche est assez proche de celle actuellement en vigueur pour estimer les fonctions et leurs équivalents en heures TD pour attribuer les primes PCA ou PRP.

Si selon le tableau d'équivalence ainsi obtenu, le total de charge, pour une personne, dépasse la référence nationale (192h ou 1600h), il déclenche, pour le dépassement considéré, des primes ou des HC, toujours selon le même tableau d'équivalence. Au maximum, on essaiera, quand la situation locale le permet, d'éviter les HC, qui vont dans le sens inverse des orientations ainsi définies.

Afin de prévenir une trop grande hétérogénéité des affectations locales, on pourrait imaginer une fourchette nationale (à définir par le groupe technique) pour les différents types de tâches figurant dans le tableau de référence. En effet, les capacités et dotations initiales, différentes d'un établissement à l'autre, pourraient autrement conduire à des équivalences locales par trop inégales..

3 – 2 Conséquences des nouvelles définitions de service sur les régimes indemnitaires et le déroulement de la carrière

3 – 2- 1 Régime indemnitaire

Les tâches reconnues effectuées en supplément des heures statutaires de référence, que ce soit dans le cadre des 192 ou des 1600 heures, doivent pouvoir déclencher des compensations indemnitaires. L'efficacité nécessite que l'on adopte un système de fongibilité complète entre les différentes catégories de primes associées à ces tâches : PRP et PCA dans le scénario qui définit le service statutaire à partir des seules activités de formation et d'administration, ou PRP, PCA et PEDR dans un scénario qui inclut l'activité recherche de façon différenciée.

Ce qui suppose d'attribuer une seule enveloppe globale à l'établissement, qui ensuite affecte tel ou tel volume financier pour prise en compte de tâches spécifiées; cette enveloppe, dans des limites fixées, pourrait de plus être abondée par des ressources complémentaires (DGF, ressources propres, part contractuelle). Enfin, il y aurait lieu de supprimer les incompatibilités actuelles entre primes, ou entre primes et CRCT, à charge pour l'établissement de mener une politique cohérente quant aux attributions effectuées.

La demande des enseignants, légitime, est souvent de voir transformer ces primes en décharges (ce qui existe partiellement aujourd'hui). L'efficacité réclame que l'enveloppe que reçoit un établissement soit assise sur une ligne budgétaire unique, qui permette la compensation des décharges par des heures complémentaires payées sur *la même attribution*, et ce pour toutes les catégories de primes.

Pour résumé, il faut alors envisager de doter chaque établissement d'une enveloppe globale (en 36-11) couvrant les différentes primes, utilisable aussi bien pour payer ces dernières que les HC nécessaires à la compensation des décharges.

3 – 2 – 2 Mesures touchant la formation et la promotion

a) Formation des enseignants et enseignants chercheurs

La formation, initiale et continue, des enseignants doit aussi être prise en compte, au moins sous deux aspects :

Il apparaît indispensable de permettre aux MCF venant d'être recrutés une entrée facilitée et efficace dans la carrière. La préparation des premiers enseignements, qui devrait toujours s'effectuer au sein d'équipes pédagogiques, doit s'accompagner d'une insertion immédiate dans une équipe de recherche reconnue à l'issue d'une évaluation nationale, dans un contexte lui permettant de préparer l'HDR dans de bonnes conditions. Pour ce faire, il serait bon de prévoir une décharge partielle systématique des tâches d'enseignement lors des premières années d'activité. De plus, une formation à l'enseignement, pour ceux qui n'ont pas bénéficié du système CIES, pourrait se mettre en place en collaboration avec ces derniers et se voir intégrer dans les obligations de service

Au cours de la carrière, à l'exemple de nombreux autres pays européens, la formation continue doit pouvoir s'appuyer sur une réelle possibilité, *récurrente* (mode sabbatique), pour tous les enseignants, d'obtenir des congés de formation et reconversion scientifique.

b) Dans la carrière (recrutement et promotions)

Jusqu'à présent, les tâches liées à la formation et à la gestion et animation sont de fait peu valorisées lors des différentes évaluations qui jalonnent la carrière. (Cf. le paragraphe 1-4 dans la partie 1). Il faut cependant s'attendre à ce que la prise en compte officielle de ces tâches dans le service puisse contribuer notablement à modifier cette approche: d'une part, la définition des profils, lors des recrutements, pourra s'appuyer sur cette analyse afin d'intégrer certaines compétences nécessaires à la prise en charge de ces tâches; d'autre part, la pratique régulière et généralisée du rapport d'activité et de l'évaluation induite aidera à intégrer ces aspects dans les examens faits lors des promotions par exemple.

Certaines analyses (Cf. le rapport présenté par M. Thélot) suggèrent de renforcer encore cette évolution : prenant en compte la réelle diversité des parcours de carrière, il propose de les sanctionner officiellement, en établissant 3 types différents d'habilitation: recherche, formation et animation-gestion, choisies par le candidat et dont la soutenance correspondrait à des modalités particulières de jury, de dossier et d'expertises. Ces 3 formes ouvriraient évidemment la voie à différentes formes d'implications et de responsabilités dans le déroulement ultérieur de la carrière. Il convient bien sûr de peser sérieusement les

conséquences de'un tel choix, qui risquerait, s'il était mal contrôlé, d'aller contre la notion même d'enseignant chercheur.

3 – 2 – 3 Les mesures d'évaluation

Le contrat individuel peut être l'occasion d'un choix entre diverses orientations professionnelles, sur une période limitée mais significative (quelques années). L'enseignant chercheur pourrait ainsi choisir de se consacrer plus clairement à la formation et à la conception de nouvelles filières d'enseignement; il pourrait vouloir faire porter son effort sur l'aspect recherche, ou recherche et développement à un moment où des opportunités se manifestent; il pourrait encore choisir d'aller se former ailleurs pendant quelques mois tenté par une expérience d'administration ou des gestion (dans l'établissement, dans les filières pédagogiques, dans la recherche...).

Cette souplesse beaucoup plus grande est indissociable d'une négociation devant conduire à un accord avec l'établissement (qui, lui, doit orchestrer l'ensemble des activités et des personnels), cet accord ne pouvant être séparé d'un contrôle que les missions choisies par l'enseignant chercheur sont bien effectuées.

En ce qui concerne l'administration et la formation au sens large, cette évaluation est entièrement entre les mains de l'établissement, qui peut cependant avoir intérêt à prendre l'avis de personnalités externes pour tout ce qui touche à l'innovation pédagogique, aux nouvelles filières, aux nouveaux supports pédagogiques... En ce qui concerne la recherche, il est indispensable que l'évaluation commanditée par l'établissement soit effectuée à l'extérieur, par une structure indépendante, de référence au moins nationale.

3 – 3 L'allocation des moyens aux établissements

Posons que les scénarios proposés sont mis en œuvre; que ce soit dans un cadre de référence de 192h ou de 1600h, il convient d'envisager la façon dont les établissements reçoivent les moyens correspondants à la prise en compte nouvelle des tâches listées.

Il apparaît difficile d'établir une définition nationale des services types, à l'instar de la situation actuelle, en intégrant de nouvelles charges: si tout le monde est censé faire 192h, personne n'est obligé de mettre un cours en ligne ou de prendre la responsabilité d'une filière; il est d'ailleurs improbable que ces tâches doivent être *systematiquement* demandées à tous les personnels concernés.

La commission propose donc une autre approche: actuellement les établissements reçoivent en plus du calcul de la charge pédagogique (actuel San Remo), une enveloppe globale de primes (PCA et PRP). Ce système pourrait être généralisé, intégrant la PEDR ou non, selon le scénario retenu, et intégrant aussi un complément correspondant aux nouvelles tâches officiellement comptabilisées. Ce complément serait *forfaitairement* calculé comme un pourcentage de la dotation théorique en postes (son équivalent en ETD) attribué à l'établissement, ce forfait étant corrigé par la différence entre dotation théorique et dotation réelle de l'établissement, de façon à ne pas renforcer les différences entre établissements quant aux moyens disponibles pour mettre en œuvre cette politique.

Ainsi, un établissement ayant une couverture de 120% de sa dotation théorique de 800 postes se verrait attribuer un pourcentage de ces 800 postes, minoré dans une certaine proportion par le rapport 1.2.

Cette approche nécessite des affinements techniques, qu'il reste à préciser.

4 - Les scénarios B : une autre approche des services

Les propositions précédentes, on l'a sans doute perçu, doivent concilier à la fois les nécessités de remplir correctement les missions assignées au service public d'enseignement supérieur et de recherche, l'autonomie des établissements, les règles statutaires définissant les obligations de service, ...et les contraintes du contrôle sur le plan budgétaire.

A l'instar d'autres pays européens, il pourrait être envisagé une autre approche, laissant aux établissements une plus grande autonomie dans l'organisation de ces missions leur attribuer des moyens globaux, y compris des moyens en personnel, sous la forme d'une masse indiciaire par exemple; leur laisser la liberté, à l'intérieur de cette masse indiciaire, d'adapter la structure des emplois à l'évolution des missions remplies, d'effectuer les recrutements dès qu'une possibilité de poste est offerte ; et de définir, par des contrats individuels, les charges de chacun pour une ou plusieurs années; charges qui alors ne se réfèreraient plus à une norme nationale.

Cette approche nécessiterait que la communauté universitaire, sinon la communauté nationale, soit fortement en accord avec elle, ce qui n'est sans doute pas le cas. L'objectif assigné à la commission n'étant pas de provoquer des bouleversements, par pure démarche intellectuelle, mais de proposer une meilleure prise en compte des charges, souvent lourdes, assumées par les enseignants, ainsi qu'un fonctionnement plus efficace du service public, nous n'avons pas examiné plus avant les aspects concrets de cette stratégie.

5 - Les conséquences réglementaires et les coûts induits des scénarios

5 – 1 Les mesures réglementaires

Elles découlent de l'intégration possible de nouvelles tâches dans les obligations statutaires.

Un exemple pour les CRCT :

Remplacement de l'article 9 du décret du 6 juin 1984 :

Les enseignants chercheurs en activité régis par le présent décret peuvent bénéficier dès leur titularisation d'un congé pour recherches ou conversions thématiques d'une durée maximale de douze mois par période de 6 ans passées en positions d'activité ou de détachement ou de congé parental. Ce congé peut être accordé en une seule fois ou fractionné ou cours d'une même période de 6 ans ;

Les intéressés conservent la rémunération correspondant à leur grade et la prime de recherche et d'enseignement supérieur instituée par le décret n° 89-775 du 23 octobre 1989. Ils ne peuvent cumuler cette rémunération avec une rémunération publique ou privée. Ils peuvent toutefois conserver le bénéfice de la prime d'encadrement doctorale et de recherche instituée par le décret n° 90-51 du 12 janvier 1990 lorsqu'ils exercent les fonctions y ouvrant droit.

Les congés pour recherches et conversions thématiques sont accordées par arrêté du chef d'établissement, dans la limite d'un contingent défini par le ministre chargé de l'enseignement supérieur. Cette décision est prise au vu des projets présentés par les candidats, sur proposition des conseils scientifiques des établissements, dans des conditions déterminées par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Un enseignant chercheur à qui a été refusé un congé pour recherches et conversions thématiques pendant 6 années consécutives peut demander le bénéfice de ce congé au groupe compétent du Conseil national des universités dont il relève. Le Conseil national des universités se prononce, au vu du projet présenté par le candidat, dans la limite d'un contingent .

5 – 2 Les mesures budgétaires

Les différentes mesures proposées ont évidemment un coût. Certaines peuvent correspondre à une réorganisation de moyens déjà employés; d'autres au contraire généreront automatiquement des investissements supplémentaires de la nation, dont la commission pense qu'ils sont nécessaires, comparativement aux autres pays développés, pour maintenir la qualité du service public d'enseignement supérieur et de recherche.

Le paragraphe 3-3 (partie 2) fournit des indications sur la façon dont ce coût pourrait être évalué.

6- RESUME DES CONSTATS ET PROPOSITIONS

Résumé de l'état des lieux

- Même si elles étaient évoquées dans la loi de 1984, certaines tâches ont pris une importance nouvelle (temps et coûts) dans les 10 dernières années et ont été rejointes par des missions plus récentes (FOAD, création d'activités issues des résultats de la recherche, par exemple). Par ailleurs, la professionnalisation nécessairement croissante de certaines fonctions de responsabilité (directeurs de composantes, de services transversaux, d'écoles doctorales) nécessite une prise en compte plus directe dans les charges assurées, ce que commence à faire le texte récent sur les directeurs de composantes.
- Le système statutaire de définition des obligations de service a lui-même oscillé entre plusieurs approches, depuis 1968, pour se stabiliser, pour toutes les catégories, sur un volume annuel de 192h. (ou 384h.) ETD *en présence d'étudiants*. Cette définition admet implicitement que chaque enseignant-chercheur consacre la moitié de son activité à un travail de recherche. Elle constitue par ailleurs la base ministérielle du calcul des charges théoriques que se voit reconnaître chaque établissement (dotation théorique en emplois). Elle n'apparaît malheureusement plus adaptée au métier actuel des enseignants du Supérieur.

- Le système actuel de primes et décharges, bien qu'ayant récemment évolué, ne répond que très partiellement aux changements constatés et aux nécessités d'adaptation dans la conception des services. Ses modalités d'attribution et de convertibilité seulement partielle en décharge de service empêche une adaptation de qualité au fonctionnement des établissements.
- Les pays européens présentent une grande variété de réponses à cette question, depuis la libre négociation globale des charges assurées, entre l'établissement recruteur et l'enseignant recruté, en passant par la définition de fourchettes d'heures de cours, jusqu'à la définition d'un régime unique (cas de la France), national, et ne concernant que l'enseignement en présentiel. Presque tous ces systèmes admettent cependant des modulations de service définies localement.
- Pratiquement tous les établissements, en France, sont amenés à compenser partiellement ces charges nouvelles par des artifices plus ou moins réglementaires (heures supplémentaires, décharges, comptabilisation forfaitaire dans le service), artifices qui font de plus en plus l'objet de remarques, voire d'injonctions, de la part des instances de contrôle (chambres régionales des comptes, Cour des comptes).
- Il devient de plus en plus difficile de trouver des "volontaires" pour assurer ces tâches, souvent sans impact réel sur les promotions ou les rémunérations. Les nombreux recrutements à venir (remplacement des départs à la retraite) exigent que le métier d'enseignant dans le supérieur garde une attractivité suffisante. En particulier, il est indispensable que les nouveaux statuts garantissent la disponibilité nécessaire à une recherche de qualité, dès le début et tout au long de la carrière, quand cela correspond aux projets de chacun; c'est d'ailleurs à cette condition que la mobilité des personnels vers l'enseignement supérieur pourra effectivement monter en régime.

Tous ces points amènent donc à penser qu'il est urgent de revoir la liste des tâches officiellement (statutairement) prises en compte, afin que la nouvelle définition des services permette de mieux assurer les différentes missions listées.

Propositions faites

- Intégration, dans les charges statutairement définies, **des tâches nouvelles** : FOAD, Suivi individualisé (tutorat, stages, projets tutorés), valorisation de la recherche, responsabilité de filières ou administrative, etc., selon un *tableau d'équivalence* (volume horaire) établi par l'établissement.
- Affichage et vote, par chaque établissement de ce **tableau d'équivalence** des tâches (anciennes et nouvelles), dans le cadre d'une liste définie nationalement, liste comportant éventuellement des fourchettes horaires (minima et maxima autorisés) pour chaque type de tâche retenue.
- Maintien d'une **norme (Référentiel national)** relative à la charge statutaire de travail (192h. ou 1600h.), servant de base au contrat individuel de service.

- Mise en place d'un **contrat individuel pluriannuel**, entre chaque enseignant et son établissement, avec compensation possible des tâches entre elles, sur la base du tableau d'équivalence évoqué, contrat faisant l'objet d'un bilan et d'une évaluation (instances à préciser).
- Mise en place d'un **CRCT plus souple, plus régulier**, avec crédit temps autorisé et compatibilité avec la PEDR.
- **Décharge partielle de service, systématique**, pour les enseignants débutants, avec formation assurée en collaboration avec les CIES.
- **Suppression de la distinction entre TP et TD**, dans les secteurs technologiques et scientifiques, avec définition d'une référence unique alignée sur le régime TD actuel.
- **Fongibilité totale (budgétaire) des différentes catégories de primes**, permettant indifféremment le paiement, soit de primes, soit d'HC (pour dépassement du référentiel national ou compensation d'une décharge), sous forme d'une enveloppe globale attribuée à l'établissement.
- Attribution à l'établissement d'une **enveloppe complémentaire, forfaitaire** (n%, par exemple, de l'équivalent budgétaire de la dotation théorique on postes, modulé par l'écart entre cette dotation théorique et la dotation réelle).

Annexes

ANNEXE 2 : TABLEAU DES TACHES (TABLEAU DE REFERENCE)

TÂCHES AU SERVICE DES MISSIONS de FORMATION			
accueil et accompagnement du travail des étudiants en formation initiale ou continue			
Recrutement des étudiants	examen des dossiers entretiens, auditions	<i>présentation de la formation à l'étranger*</i> <i>publicité, forums, salons*...</i>	
Suivi personnalisé	tutorat en présence ou à distance	<i>recherche de stages*</i> ; suivi de projets visites sur les lieux de formation	lecture ou correction des rapports et de mémoires
Insertion professionnelle	conception et mise en place de modules d'enseignement d'aide à l'insertion	<i>relations avec le tissu industriel*</i> <i>cartes de visite*</i>	
mise en place de nouveaux modes de formation			
Des cursus personnalisés	conception et coordination d'enseignements pluridisciplinaires encadrement de stages expérimentaux (2 ^{ème} cycle), de travaux personnels		
Des cursus internationaux	<i>constitution de réseaux internationaux*</i> <i>présentation internationale de la formation*</i> <i>(brochures, site web)</i>	<i>protocoles d'échanges des étudiants</i>	
Création de ressources pédagogiques	formation à l'interrogation des systèmes d'information disponibles (banques de données, sites internet...) création de cours sur supports numériques scénarisation pédagogique	}	<i>conception, supports, réalisation de supports*</i> <i>aspects économiques, juridiques</i>
expertise	évaluation des enseignements et des formations		
TÂCHES AU SERVICE DE LA MISSION RECHERCHE			
Direction d'unité ou d'IFR	Financement: <i>veille et réponse aux appels d'offres, ACI, programmes européens*...</i> Moyens humains: <i>constitution de dossiers en réponse aux programmes internationaux</i> (post-docs, chercheurs seniors) <i>constitution de réseaux de laboratoires*</i>		
Valorisation et transfert	<i>prises de brevets*</i> : <i>aspects juridiques et économiques</i>	<i>relations avec le tissu industriel*</i> consultance	<i>incubateurs*</i> <i>création de startups*</i>
Expertise	participation à l'évaluation de la recherche au niveau de l'individu, de l'équipe, des programmes nationaux ou internationaux		
TÂCHES AU SERVICE DES MISSIONS d'ADMINISTRATION, GESTION, ANIMATION			
Responsabilités administratives et gestionnaires	présidence et vice-présidences d'universités direction d'UFR, d'Ecoles doctorales cellules communication, international, valorisation...	direction d'Ecoles direction de départements d'IUT commission hygiène et sécurité	direction des services généraux
Commissions d'évaluation	commissions nationales ou d'établissement intervenant lors du recrutement ou de la promotion des enseignants		

Diffusion de l'information et de la culture	responsabilité scientifique des bibliothèques et centres de documentation opérations destinées au grand public; travaux de vulgarisation, collections, films conservation et mise en valeur du patrimoine
---	---

Les tâches apparaissant en écriture italique pourraient (devraient?) être confiées prioritairement à d'autres catégories de personnel; cependant, en l'absence de personnel qualifié, elles incombent souvent aux enseignants-chercheurs. Celles marquées d'un astérisque requièrent à la fois les compétences de l'enseignant chercheur et celles d'un personnel technique qualifié.

ANNEXE 3 : OBLIGATION DE SERVICE COMPAREES DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS DANS L'UNION EUROPEENNE

PERSONNEL/ PAYS	AUTRICHE	BELGIQUE	DANEMARK	FINLANDE	FRANCE	ALLEMAGNE	GRECE
RANG A	“ Professeur ordinaire ” a) charge hebdomadaire d'enseignement non précisée b) participation aux examens c) participation à l'administration de département d) participation à la recherche: évaluation par le dir. de département sur une base triennale. Rapport au CA de l'université et au ministre	“ Professeur ordinaire ” a) charge d'enseignement est fixée par le CA de l'université b) participation aux examens éventuelle c) encadrement éventuel de la recherche d) participation à la recherche	“ Professeur des universités ” a) charge d'enseignement fixée par l'établissement b) participation aux examens c) encadrement de la recherche d) participation à la recherche	“ Professeur ” a) charge d'enseignement : 140 heures par an b) participation aux examens c) encadrement de la recherche : si excellente direction de recherche, hausse de salaire d'un échelon d) participation à la recherche	“ Professeur des universités ” a) charge d'enseignement : 128 h. de cours ou 192 h. de TD ou 288 h. de TP ou équivalent. b) participation aux examens c) encadrement de la recherche d) participation à la recherche	“ Professeur des universités ” a) charge hebdomadaire d'enseignement: 8 h. pendant 8 mois. b) participation aux examens c) encadrement de la recherche d) participation à la recherche	“ Professeur ordinaire ” charges d'enseignement et de recherche fixées par le département concerné. En général, elles s'élèvent à 20 h. par semaine.
RANG B	“ Professeur extraordinaire ” a) charge hebdomadaire d'enseignement, en général, de 6 h. b) participation aux examens c) le travail de recherche est déterminé par le ministre chargé des universités à la demande du CA de l'université d) encadrement de la recherche possible (ex. dir. du département)	“ Professeur extraordinaire ” a) le conseil d'administration de l'université fixe la charge d'enseignement de chaque enseignant b) participation éventuelle aux examens c) encadrement éventuel de la recherche d) participation à la recherche	“ Professeur associé ” et “ Maître de conférences ” a) charge d'enseignement fixée par l'établissement b) participation aux examens c) encadrement de la recherche d) participation à la recherche	“ Professeur associé ” a) charge d'enseignement : 186 heures par an b) participation aux examens c) encadrement de la recherche d) participation à la recherche	“ Maître de conférence ” a) charge d'enseignement : 128 h. de cours ou 192 h. de TD ou 288 h. de TP ou équivalent. b) participation aux examens c) encadrement de la recherche d) participation à la recherche	“ Maître de conférence ” a) charge hebdomadaire d'enseignement: 6 h. b) participation aux examens c) encadrement de la recherche d) participation à la recherche	“ Professeur associé ” et “ Professeur assistant ” charges d'enseignement et de recherche fixées par le département concerné. En général, elles s'élèvent à 20 h. par semaine

Source : “ Enseignants universitaires en Europe - carrières et statuts ” 1995

NB : la distinction entre rang A et rang B qui existe en France, a été utilisée, pour faciliter la comparaison, à des fins de démonstration

2	IRLANDE	ITALIE	PAYS-BAS	SUEDE	PORTUGAL	ESPAGNE	ROYAUME-UNI
RANG A	<p>“ Professeur des universités ” “ Professeur associé ” “ Maître de conférences de 1^{ère} classe ” a) charge hebdomadaire d’enseignement non quantifiée mais moins lourde que pour les rangs B b) participation aux examens c) encadrement de la recherche plus lourd que pour les rangs B d) participation à la recherche, environ 20% du temps</p>	<p>“ Professeur ordinaire ” a) charge d’enseignement : cours, TD, examens, tutorat, réunions...: 350 h. par an à temps plein et 250 h. par an à temps partiel b) participation aux examens c) encadrement de la recherche d) participation à la recherche : rapport au recteur, tous les trois ans, sur les activités de recherche, sanctions graduées pouvant aller à la révocation</p>	<p>“ Professeur des universités ” a) charge d’enseignement fixée par l’université (sur une durée de 40 semaines) b) participation aux examens c) encadrement de la recherche d) participation à la recherche</p>	<p>“ Professeur des universités ” a) charge d’enseignement : 115 heures par an b) participation aux examens c) encadrement de la recherche d) participation à la recherche</p>	<p>“ Professeur titulaire de chaire ” a) charge d’enseignement : 6 à 9 h. hebdomadaires selon les besoins du département sur une durée de 25 semaines. Pas d’heures supplémentaires rémunérées b) participation aux examens c) encadrement de la recherche (pour les doctorats) d) participation à la recherche</p>	<p>“ Professeur d’université ” a) charge d’enseignement : 8 h. de cours et 6 h. de tutorat par semaine. La durée de l’année universitaire est déterminée par chaque université b) participation aux examens c) encadrement de la recherche (pour les doctorats) d) participation à la recherche évaluation de l’activité pédagogique par une commission de l’université et de l’activité de recherche par une commission nationale</p>	<p>“ Professeur ” le personnel enseignant doit participer aux activités d’enseignement, de recherche et d’administration. Dans la plupart des universités, le nombre d’heures d’enseignement est déterminé au sein du département. et varie d’année en année et selon la discipline, ainsi que les charges administratives, l’activité de recherche et les obligations extérieures de l’enseignant. Certaines universités fixent le nombre exact d’heures que le professeur doit consacrer aux étudiants : La variation peut être de 36 à 288 h. par an selon les universités.</p>

	IRLANDE	ITALIE	PAYS-BAS	SUEDE	PORTUGAL	ESPAGNE	ROYAUME-UNI
RANG B	<p>“ Maître de conférence ” et “ Maître de conférences assistant - Maître de conférences junior ”</p> <p>a) charge hebdomadaire d’enseignement non quantifiée mais plus lourde que pour les rangs A</p> <p>b) participation aux examens</p> <p>c) encadrement de la recherche mois lourd que pour les rangs A</p> <p>d) participation à la recherche, environ 20% du temps</p>	<p>“ Professeur associé ”</p> <p>a) charge totale d’enseignement: cours, TD, examens, tutorat, réunions...: 350 h. par an à temps plein et 250 h. par an à temps partiel</p> <p>b) participation aux examens</p> <p>c) encadrement de la recherche</p> <p>d) participation à la recherche: rapport au recteur, tous les trois ans, sur les activités de recherche, sanctions graduées pouvant aller à la révocation</p>	<p>“ Professeur associé ”</p> <p>a) charge d’enseignement fixée par l’université (durée 40 semaines)</p> <p>b) participation aux examens</p> <p>c) pas d’encadrement de la recherche</p> <p>d) participation à la recherche</p>	<p>“ Maître de conférences ”</p> <p>a) Charge d’enseignement : 400 heures par an</p> <p>b) participation aux examens</p> <p>c) encadrement et participation à la recherche sont laissés à la discrétion du sénat de l’université</p>	<p>“ Professeur associé ” et “ Professeur auxiliaire ”</p> <p>a) Charge d’enseignement : 6 à 9 h. hebdomadaires selon les besoins du dépt. pendant 25 semaines. Pas d’heures supplémentaires rémunérées</p> <p>b) participation aux examens</p> <p>c) encadrement de la recherche (pour les doctorats)</p> <p>d) participation à la recherche</p>	<p>“ Maître de conférences ”</p> <p>a) Charge d’enseignement : 8 h. de cours et 6 h. de tutorat par semaine. La durée de l’année universitaire est déterminée par chaque université</p> <p>b) participation aux examens</p> <p>c) encadrement de la recherche (doctorats)</p> <p>d) participation à la recherche évaluation de l’enseignement par une commission de l’université et de la recherche par une commission nationale</p>	<p>“ Maître de conférences de 1^{ère} classe et maître de conférences ”</p> <p>Conditions identiques générales aux professeurs. Quand le nombre d’heures d’enseignement est précisé, il est de 300 heures par an, voire plus, pour les maîtres de conférences.</p>

Faire une synthèse mettant en avant la diversité des situations

ANNEXE 4 :

Campagne 2000 de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités
Analyse par section et qualification des postes offerts au recrutement (tous articles confondus [*]).

Réalisé le 1er février 2001									
Section	TITRE DE LA SECTION	Maîtres de conférences				Professeurs [**]			
		Qualifiés	Postes offerts	Postes pourvus	Taux de couverture	Qualifiés	Postes offerts	Postes pourvus	Taux de couverture
01	Droit privé et sciences criminelles	114	95	83	87,4%	1	2	1	50,0%
02	Droit public	57	50	44	88,0%				
03	Histoire du droit et des institutions	20	10	9	90,0%				
04	Science politique	57	19	18	94,7%	3			
05	Sciences économiques	174	71	62	87,3%	5	4	3	75,0%
06	Sciences de gestion	136	136	110	80,9%	1	3	1	33,3%
07	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	134	42	41	97,6%	22	17	12	70,6%
08	Langues et littératures anciennes	39	24	24	100,0%	11	11	9	81,8%
09	Langue et littérature françaises	155	73	69	94,5%	44	40	30	75,0%
10	Littératures comparées	45	9	9	100,0%	11	8	3	37,5%
11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	145	113	104	92,0%	34	75	31	41,3%
12	Langues et littératures germaniques et scandinaves	42	28	25	89,3%	15	18	11	61,1%
13	Langues et littératures slaves	22	13	9	69,2%	2	3	3	100,0%
14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes	70	76	59	77,6%	20	36	16	44,4%
15	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques	66	26	22	84,6%	17	16	12	75,0%
16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	136	82	76	92,7%	43	31	24	77,4%
17	Philosophie	64	19	18	94,7%	15	9	7	77,8%
18	Arts : plastiques, du spectacle, musique, musicologie, esthétique, sciences de l'art	150	37	34	91,9%	25	11	10	90,9%
19	Sociologie, démographie	142	39	38	97,4%	18	12	8	66,7%
20	Anthropologie, ethnologie, préhistoire	104	7	7	100,0%	28	4	3	75,0%
21	Histoire et civilisations : histoire et archéologie des mondes anciens et des mondes médiévaux; de l'art	103	36	35	97,2%	24	30	18	60,0%
22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes; histoire du monde contemporain; de l'art	246	63	61	96,8%	53	32	27	84,4%
23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	136	42	41	97,6%	20	24	13	54,2%
24	Aménagement de l'espace, urbanisme	68	10	10	100,0%	12	9	8	88,9%
25	Mathématiques	179	38	37	97,4%	81	31	30	96,8%
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	228	66	65	98,5%	87	25	22	88,0%
27	Informatique	291	153	146	95,4%	72	52	32	61,5%
28	Milieux denses et matériaux	389	54	54	100,0%	102	24	22	91,7%
29	Constituants élémentaires	90	16	16	100,0%	35	7	7	100,0%
30	Milieux dilués et optique	166	23	23	100,0%	37	18	16	88,9%
31	Chimie théorique, physique, analytique	323	37	37	100,0%	71	17	13	76,5%
32	Chimie organique, minérale, industrielle	399	59	58	98,3%	66	29	25	86,2%
33	Chimie des matériaux	266	33	33	100,0%	74	14	13	92,9%
34	Astronomie, astrophysique	58	8	7	87,5%	15	2	2	100,0%
35	Structure et évolution de la terre et des autres planètes	142	24	24	100,0%	30	12	9	75,0%
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère	129	12	12	100,0%	15	7	6	85,7%
37	Météorologie, océanographie physique et physique de l'environnement	72	7	5	71,4%	11	2	1	50,0%
39	Sciences physico-chimiques et technologies pharmaceutiques	109	14	13	92,9%	13	12	11	91,7%
40	Sciences du médicament	107	31	28	90,3%	14	9	9	100,0%
41	Sciences biologiques	208	20	19	95,0%	13	9	8	88,9%
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	315	105	100	95,2%	84	54	40	74,1%

61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	210	76	73	96,1%	42	36	29	80,6%
62	Energétique, génie des procédés	219	48	44	91,7%	61	26	20	76,9%
63	Electronique, optronique et systèmes	192	59	56	94,9%	72	48	41	85,4%
64	Biochimie et biologie moléculaire	543	35	29	82,9%	104	20	14	70,0%
65	Biologie cellulaire	454	39	39	100,0%	67	18	11	61,1%
66	Physiologie	237	34	33	97,1%	48	18	13	72,2%
67	Biologie des populations et écologie	191	38	38	100,0%	31	21	17	81,0%
68	Biologie des organismes	237	24	23	95,8%	34	8	7	87,5%
69	Neurosciences	157	19	18	94,7%	36	6	4	66,7%
70	Sciences de l'éducation	105	26	24	92,3%	15	19	16	84,2%
71	Sciences de l'information et de la communication	76	54	47	87,0%	12	14	10	71,4%
72	Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	44	8	6	75,0%	9	3	3	100,0%
73	Cultures et langues régionales	15	2	2	100,0%	6	1	1	100,0%
74	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	76	77	69	89,6%	11	21	8	38,1%
	TOUTES SECTIONS CONFONDUES	8652	2359	2186	92,7%	1792	978	710	72,6%

[*] exceptés les articles 46-3 ("voie longue"), 49-2-1 (agrégation externe) et 49-2-2 (agrégation interne)

[**] pour les disciplines des groupes 1 à 6, la mise en regard des qualifiés et des postes offerts n'est pas pertinente, le recrutement se déroulant essentiellement pour les agrégations.

[**] pour la "voie longue" la mise en regard des qualifiés et des postes offerts n'est pas pertinente, le recrutement se déroulant essentiellement pour les agrégations.

—

Annexe 5 : exemple de contrat par objectifs

CONTRAT D'OBJECTIFS 2002-2005 :M. ou Mme X

Nombre d'heures annuelles d'activité:1600 h

RECHERCHE	ENSEIGNEMENT	
Temps d'activité:960h	Temps d'activité:640h	
Domaine d'activité:	Domaine d'activité:	
<i>Activité de recherche</i> domaine:.....	<i>Enseignement:Formation initiale, continue, à distance</i>	
<i>Valorisation de la recherche</i>	Nombres d'heures d'enseignement effectives:	
	année de formation:IUT -Chimie- 1 ère année	X 40h
	IUT-chimie- 2 ème année	X 40h
<i>Administration</i>	Préparation des enseignements(y compris supports)	X
	Correction-Jury	X
	Encadrement des travaux personnels	X 80hx5(1)
	Recherche, organisation, suivi de stages	X =400h
	Gestion des échanges d'étudiants	
	Orientation des étudiants	X
	Insertion professionnelle des étudiants	X
	Validation des acquis professionnels	
	<i>Responsabilités pédagogiques</i>	
	Gestion, coordination et animation de filières	
	Organisation et planification des enseignements	
	Relations avec les entreprises	
	Relations internationales	
	Conception et mise en place de nouvelles formations	X 160h

	Conception et mise en place de cursus internationaux Création de nouveaux supports d'enseignement(TIC,...) <i>Développement culturel</i> <i>Charges administratives</i> <i>Direction</i> <i>Chef de département</i>	
--	--	--

(1):Coefficient fixé en fonction du caractère professionnalisé ou non de la formation,du nombre d'étudiants, de l'expérience de l'enseignant dans cette formation.