

Agenda social de l'ESR

GT4 - MISSIONS ET PERSPECTIVES DE CARRIERES

PUBLICS CONCERNES ET OBJECTIFS RECHERCHES

6 missions peuvent être confiées à ce groupe de travail :

- ⇒ Dresser un état des lieux sur l'avancement des PRAG-PRCE qui servent dans l'enseignement supérieur ;
- ⇒ Faire évoluer en gestion et/ou réglementaire des recrutements et des carrières des chercheurs ;
- ⇒ Améliorer la formation à la pédagogie des enseignants-chercheurs et la prise en compte de la diversité de leurs missions
- ⇒ De façon plus large, le groupe de travail a vocation à s'intéresser à la problématique des carrières. Il en sera saisi au fur et à mesure de l'avancée des travaux interministériels relatifs aux perspectives de mise en œuvre du parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR).

1/ Les PRAG-PRCE

Au 15 octobre 2015, l'effectif des personnels du second degré affectés dans l'enseignement supérieur s'élevait à 13 695 agents, (à la mi-septembre 2014, ce nombre était de 13 574 enseignants) se répartissant comme suit :

- 12 987 enseignants du second degré affectés : 7101 agrégés, 4580 certifiés, 886 PEPS et 357 PLP 50 CPE et 13 personnels d'orientation
- 402 agrégés titulaires sont détachés en qualité d'ATER ou de doctorants contractuels
- 306 sont stagiaires ATER ou de doctorants contractuels.

1.1. L'avancement d'échelon des professeurs agrégés (article 13 bis du décret n°72-580 du 4 juillet 1972)

Les modalités d'avancement au grand choix (30%), au choix (5/7ème de l'effectif) ou à l'ancienneté sont identiques pour l'ensemble des membres du corps. Les PRAG disposent d'un contingent de promotion à part, compte tenu de leur notation sur 100 délivrée par les présidents d'université (et non d'une note sur 40-60). Il n'existe donc pas, en la matière de différence de traitement, chaque population « second degré » et « enseignement supérieur » bénéficiant de contingents de promotion au grand choix ou choix distincts.

Toutefois, la très grande majorité des PRAG bénéficient, grâce à l'avis de leur président, de la note maximum afférente à leur échelon. Ainsi, la totalité des promus au grand choix et au choix lors de la campagne d'avancement d'échelon 2015 bénéficiait d'une note maximale. En conséquence, faute de discrimination par la note, les PRAG sont, départagés, par des critères d'ancienneté de grade, d'ancienneté dans l'échelon voire selon leur date de naissance.

Agenda social de l'ESR

GT4 - MISSIONS ET PERSPECTIVES DE CARRIERES

1.2. L'avancement de grade et l'inscription au tableau d'avancement à la hors classe des agrégés (article 13 quinto décret n°72-580 du 4 juillet 1972)

La part des promus à la hors classe, affectés dans l'enseignement supérieur a régulièrement augmenté depuis 2007, elle est depuis 2010 supérieure au poids relatif de cette population au regard de l'ensemble des promouvables.

Promotions des PRAG à la hors classe

Années de promotion	Promouvables	Proposés recteurs	Promus
2011	13,2 %	13,7 %	15,1%
2012	13,1 %	12,2 %	14 %
2013	12,8 %	12,8 %	14,7%
2014	12,1 %	12,3%	13 %
2015	11,4%	12,8%	13,6%

Lors des travaux préparatoires à la CAPN pour l'accès à la hors classe, la DGRH calcule des nombres théoriques de promotions pour l'enseignement supérieur, comme pour chacune des disciplines, en tenant compte du poids des enseignants aux 10 et 11ème échelons, et des politiques de notations. Pour 2015, le nombre théorique de PRAG pouvant être promus au regard de ce calcul était de 290 promotions sur 2 256. 307 nominations ont été prononcées.

L'âge moyen des promus à la hors classe des PRAG est sensiblement le même que celui des professeurs agrégés de l'enseignement scolaire : 52,4 ans dans l'enseignement supérieur contre 52,2 dans l'enseignement scolaire. Enfin, 34,4% des PRAG sont actuellement à la hors classe, contre 27,2% des agrégés du second degré. (source EPP octobre 2015).

1.3. L'avancement d'échelon et l'avancement des grades des PRCE (article 30 et 34 du décret n°72-581 du 4 juillet 1972)

En l'absence de tableau d'avancement ad hoc pour les PRCE, ils concourent à l'avancement d'échelon avec les enseignants du second degré et se retrouvent, par le jeu de la notation sur 100, « mieux notés » que les enseignants du second degré et obtiennent les cadences d'avancement plus rapides.

S'agissant du passage à la hors classe, les PRCE ne sont pas défavorisés, le poids des promus étant supérieur au poids des promouvables : ils représentent 1,6% des promouvables et 2,4% des promus.

Enfin, 50,8% des PRCE sont à la hors classe en octobre 2015, contre 26,5% pour les professeurs certifiés qui exercent leur fonction dans le second degré.

Agenda social de l'ESR

GT4 - MISSIONS ET PERSPECTIVES DE CARRIERES

1.4. L'accès des PRCE et assimilés au corps des agrégés par liste d'aptitude (article 5 du décret n°72-580 du 4 juillet 1972)

Les candidats, professeurs certifiés, professeurs d'éducation physique et sportive ou professeurs de lycée professionnel, doivent être en activité, âgés d'au moins 40 ans et justifier de 10 ans de service effectif dont 5 ans dans leur corps. Il y a eu 304 promotions au titre de 2015, toutes disciplines confondues.

Les certifiés et assimilés affectés dans l'enseignement supérieur représentaient, pour l'année 2015 représentait 1,8% des promouvables, 10,6% des candidatures, 13,4% des candidats proposés par les recteurs et 7,6% des agents promus en CAPN.

Ces données sont à peu près constantes sur les 5 dernières années : les PRCE représentent moins de 2% des promouvables, ils candidatent proportionnellement plus que leurs collègues de l'enseignement scolaire. Ils représentent 13,5% à 14% des propositions des recteurs selon les années et sont 7 à 8% à être promus.

Les recteurs, en lien avec les présidents d'université, proposent au ministre des candidats, en veillant à leur niveau au respect des équilibres entre l'enseignement scolaire et l'enseignement supérieur et entre corps d'origine. Lors des travaux préparatoires à la CAPN, la DGRH et l'inspection générale sont attentifs au respect de ces équilibres, auxquels s'ajoute l'équilibre inter-académique.

Les enseignants du second degré qui exercent leurs fonctions dans l'enseignement supérieur ne connaissent donc pas de retard de carrière par rapport à leurs collègues de l'enseignement scolaire, ni au regard de l'avancement d'échelon, ni au regard de l'avancement de grade ou de l'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude.

2/ Les chercheurs

La partie du décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques portant sur les chercheurs n'a pas été modifié depuis treize ans. Les décrets statutaires particuliers des établissements n'ont pas été modifiés depuis 2007, excepté celui du CNRS en 2011 et celui de l'INED en 2012. L'usage a fait ressortir des besoins d'adaptation.

Ces éléments de contexte nécessitent d'ouvrir une réflexion sur les dispositions du décret du 30 décembre 1983 susmentionné notamment sur les modalités d'accès au corps des chercheurs et sur leur gestion.

En ce qui concerne l'accès au corps des chercheurs, outre la nécessité d'un « toilettage » du décret du 30 décembre 1983 pour le mettre en conformité avec certaines dispositions législatives (par exemple la suppression de la limite d'âge de 31 ans applicable aux candidats au concours de chargé de recherche de 2ème classe), certaines modifications paraissent nécessaires pour simplifier et assurer une plus grande souplesse des prérogatives des EPST tout en restant conforme à chacune de leurs spécificités.

Agenda social de l'ESR

GT4 - MISSIONS ET PERSPECTIVES DE CARRIERES

A ce titre, il pourrait être envisagé de clarifier les compétences du directeur général de chaque établissement pour l'ouverture des concours de recrutement des chercheurs et pour la répartition des emplois à pourvoir dans les corps de chercheurs relevant de l'établissement.

Par ailleurs, la phase d'admissibilité des concours de chargé de recherche pourrait faire place à une phase d'admissibilité sur titres et travaux et réserver l'audition à la phase d'admission. La phase de gestion quant à elle pourrait permettre l'organisation des auditions de concours des chercheurs en visioconférence.

S'agissant de la gestion, il pourrait notamment être envisagé de supprimer l'avis (simple) de l'instance d'évaluation pour l'affectation des chargés de recherche stagiaires et des directeurs de recherche comme c'est déjà le cas pour l'INRA.

La périodicité de l'appréciation des chercheurs, qui est actuellement fixée à deux ans, pourrait être modifiée en étant fixée par le conseil d'administration de chaque établissement et ne pourrait être supérieure à cinq ans. L'évaluation des chercheurs prendrait également en compte les missions réalisées en dehors de l'organisme de recherche, lors de leur réintégration dans leur corps d'origine.

Enfin, les conditions d'octroi de l'éméritat pourraient être alignées sur celle du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences. Ainsi, le titre de directeur de recherche émérite ne serait plus délivré par le conseil d'administration, mais par le directeur général de l'établissement, sur proposition du conseil scientifique. Il ne serait plus conféré uniquement lors de l'admission à la retraite, mais pourrait être octroyé dans un délai plus large, après la radiation des cadres et il pourrait être permis aux chercheurs émérites de diriger des travaux de thèse (possibilité déjà offerte aux enseignants-chercheurs).

3/ Les enseignants-chercheurs

La loi sur la refondation de l'école a confié aux ESPE la mission de former les enseignants-chercheurs. L'IGAENR réalise actuellement une mission destinée notamment à établir le bilan des différentes initiatives mises en œuvre pour former les enseignants-chercheurs à la pédagogie. Un plan d'action global pour améliorer la formation initiale et continue à la pédagogie des enseignants-chercheurs doit ensuite être déterminé, ainsi que les moyens de mieux prendre en compte la diversité des missions accomplies par les enseignants-chercheurs.

Dans ce cadre, une réflexion peut être conduite sur les attendus en termes d'acquisition de compétences pédagogiques d'une telle formation et le public visé (MCF, PR, ...).

Il conviendrait également de s'interroger sur la façon dont les processus de titularisation et d'avancement pourraient prendre en compte l'acquisition de ces compétences pédagogiques.

Agenda social de l'ESR

GT4 - MISSIONS ET PERSPECTIVES DE CARRIERES

4/ Perspectives de mise en œuvre du parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)

L'objectif du PPCR est double : maintenir l'attractivité de la fonction publique et mieux reconnaître le niveau de qualification des personnels. En sus des mesures visant à améliorer la politique de rémunération (réduction de la place trop importante prise par l'indemnitaire, harmonisation des carrières et rémunérations dans les 3 versants, ...), des mesures qualitatives ont pour objectif de mieux accompagner les parcours professionnels dans la fonction publique.

Le chantier concernera tous les corps de fonctionnaires, il démarrera début 2016 et se déploiera jusqu'en 2020.

Il se décline en 2 axes, l'un dédié aux parcours professionnels et à la mobilité (évaluation professionnelle et mobilité géographique), l'autre concernera les rémunérations et les carrières et se traduira dès 2016 par un transfert d'une partie des primes vers des points d'indices, une refonte des grilles et une simplification des cadences d'avancement d'échelon au sein d'un même corps.

La méthode de déploiement retenue s'organise par rapport au niveau interministériel des corps statutaires :

- Dans un premier temps (dès le début de l'année 2016), les corps interministériels ou ministériels à statut commun pour lesquels la maîtrise d'œuvre incombe à la DGAFP seront les premiers concernés par l'ouverture des travaux (attachés d'administration de l'Etat (A), secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (B), adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur(C).
- Dans un second temps, les corps pour lesquels le MENESR sera maître d'œuvre sur la base des modalités définies par la DGAFP (concertation au niveau ministériel). Une co-construction de l'évolution statutaire sera proposée aux ministères par la DGAFP (maîtres de conférences, chargés de recherches, IGE, IGR, ...). Les travaux interministériels débuteront également dès le début de l'année 2016, leurs déclinaisons ministérielles devraient se faire dans le courant du second semestre 2016.