



Les universités doivent généraliser le recrutement d'enseignants-chercheurs « sous contrat de droit privé », selon l'Ifrap

Dépêche AEF 159149 du 06-12-2011

Le statut de la fonction publique pour les universitaires est « un statut à abroger ou, à tout le moins, à éviter », estiment Charlotte Uher et Aurélien Portuese, dans un article intitulé « le statut des enseignants-chercheurs dans les universités françaises », publié sur le site de l'Ifrap (Fondation pour la recherche sur les administrations et les politiques publiques) le 2 décembre 2011. L'Ifrap est un think tank existant depuis 1985 qui a pour but d'« effectuer des études et des recherches scientifiques sur l'efficacité des politiques publiques (...) et de mener toutes les actions en vue de la mise en œuvre par le gouvernement et le Parlement des mesures proposées ». Dirigée par Agnès Verdier-Molinié, diplômée d'histoire contemporaine, l'Ifrap se dit « intégralement financée par la générosité privée ».

« Il est recommandable que les universités généralisent le recrutement d'enseignants-chercheurs dits 'associés' (similaires à des CDI) ou 'invités' (similaires à des CDD). Ces enseignants-chercheurs sous contrat de droit privé seraient un juste milieu car ils verraient leur statut amélioré par rapport à la précarité non-incitative à la productivité des monitorats ou chercheurs contractuels, mais incitant à la performance et à la flexibilité nécessaires, et qui font actuellement défaut dans le statut surprotecteur de la fonction publique », écrivent Charlotte Uher et Aurélien Portuese. Ils plaident pour une « solution viable », c'est-à-dire « la différenciation des obligations et droits contractuels des enseignants-chercheurs afin d'accroître la flexibilité du président d'université à poursuivre sa stratégie d'université (université spécialisée ou université généraliste, université d'enseignement ou université de recherche, université professionnalisante ou université doctorale...) ».

« Un petit nombre de professeurs étrangers »

Dans un paragraphe dédié à la masse salariale des universités, l'Ifrap note que « parmi les enseignants-chercheurs associés, 72,7 % d'entre eux sont de nationalité française, ce qui soulève des interrogations sur l'ouverture des établissements vers l'international ». Il y aurait « seulement 175 enseignants-chercheurs étrangers associés à une université française ». En cause : le fait qu'ils « ne [puissent] être associés à une université française pour moins de six mois », même s'ils n'ont plus à être qualifiés par le CNU (Conseil national des universités) pour se porter candidat à un poste, remarque la fondation. Mais aussi, « la rigidité salariale ». Les auteurs soulignent toutefois l'importance des « investissements d'avenir » qui permettent « de manière trop restreinte » « d'opérer des recrutements sur contrat, pour des durées librement choisies par le recruteur, avec des financements de niveau international ».

Autre orientation souhaitable selon cette note de l'Ifrap : externaliser « les activités d'entretien, de maintenance, de logistique ». Les auteurs rappellent que les agents administratifs, techniques et d'encadrement sont « fonctionnaires d'État pour 98,3 % d'entre eux ». « C'est sans doute sur ce point que les universités auront le plus de marge de manœuvre dans les années qui viennent et que l'argent public pourra être mieux utilisé », estime l'Ifrap, qui cite la Suisse comme exemple.

« Une modulation libre et personnelle des services »

L'article revient également sur la modulation de service des enseignants-chercheurs : elle « se fait seulement dans le temps (les heures d'enseignement doivent s'équilibrer sur plusieurs années) et la modulation de la charge d'enseignement est limitée à la baisse (42 heures de cours

ou 64 heures de TD par an minimum), alors qu'elle aurait pu aussi se faire à la hausse », suggèrent les auteurs.

Ils considèrent par ailleurs que « les meilleures universités mondiales sont marquées par une modulation libre et personnalisée des services », « les meilleurs chercheurs disposant d'un quasi-temps plein pour la recherche et pouvant ainsi faire rayonner leur université dans la recherche tandis que les meilleurs enseignants enseignent avec un nombre d'heures accru ». Il s'agit « clairement [d']un problème de flexibilité, dû en partie aux rigidités de la fonction publique et en partie à des conservatismes culturels », analysent les membres de la fondation. Ils avancent comme solution - outre la modulation de service - « la réduction du nombre de titulaires (en utilisant les départs à la retraite) », recommandant de « recruter des enseignants ou des chercheurs sur des contrats dont les objectifs seront parfaitement définis, ce qui évitera le travail médiocrement productif de l'universitaire pseudo-polyvalent ».

« Les enseignants-chercheurs n'ont pas tous la culture de la performance et de la productivité - une culture timidement encouragée par la réforme statutaire de 2009 préservant leur statut de fonctionnaires d'État », résume l'Ifrap. Plusieurs facteurs l'expliquent : le fait que « seules les heures d'enseignement [soient] considérées dans le décret de 1984 », mais aussi que « seuls 76 % des enseignants-chercheurs [soient] rattachés à des unités de recherche, et seulement 75 % de ces 76 % sont considérés comme publiants selon les critères retenus par la MSTP (Mission scientifique, technique et pédagogique) - critères en-deçà des standards internationaux ».

« Une part infime des mesures liées à la performance »

« Seulement 50 % de la rémunération d'un enseignant-chercheur dépend de critères individuels (échelon, corps...), 19 % de mesures catégorielles (réforme statutaire) et 31 % de mesures générales (valeur du point d'indice de la fonction publique). Sur ces 50 %, une part infime est constituée de mesures liées à la performance et au travail supplémentaires », déplorent les auteurs.

« En France, même avec la réforme statutaire qui préserve leur statut de fonctionnaires d'État, les enseignants-chercheurs ont un emploi à vie sans ancienneté dès lors qu'ils sont 'qualifiés' pour être maître de conférence ou professeur 'agrégé' », un « anachronisme » de taille comparé aux enseignants-chercheurs américains « recrutés sous droit privé pendant une période de 5-6 ans avant d'obtenir un poste permanent ». Au sujet des nouvelles missions incombant aux enseignants-chercheurs comme le tutorat, les auteurs affirment que « sans le vouloir, la loi conforte donc les universitaires dans l'illusion qu'ils peuvent mener de front toutes ces missions sur un pied d'égalité ».

Les présidents dans une « nouvelle place managériale »

« Confortant sa nouvelle place managériale, le président d'université, sur avis du conseil d'administration, gère l'évolution de son personnel », rappelle l'article. Cette possibilité nouvelle « permet, si les mérites le justifient, un avancement plus rapide », considèrent les auteurs qui détaillent les autres attributions des présidents prévues dans l'arrêté du 27 juillet 2009 : « mutation des professeurs des universités et des maîtres de conférences, changement de discipline des enseignants-chercheurs, détachement et réintégration après détachement, avancement d'échelon et de grade, classement dans le corps, les autorisations de cumul d'activités... »

Les promotions des enseignants-chercheurs « sont désormais pour moitié locales (universités) et pour moitié nationales (CNU) alors qu'elles étaient entièrement nationales précédemment ». « Néanmoins, interrogent les auteurs, malgré cette évolution positive en faveur d'une plus grande maîtrise du président d'université à l'égard de ses enseignants-chercheurs, quelle rationalité justifie ce partage si ce n'est le risque de voir l'égalitarisme national du statut de la fonction publique mis à mal par la possibilité pour l'employeur (le président d'université) de gérer librement sa masse salariale au niveau local ? » Ils saluent en revanche le fait que « l'évaluation des enseignants-chercheurs (...) est rendue régulière » : « une fois l'évaluation communiquée [par le CNU] au président d'université, ce dernier est libre de prendre toutes les mesures indemnitaires appropriées », concluent les auteurs

LIRE A LA SUITE : Le statut des enseignants-chercheurs dans les universités françaises *par Charlotte Uher et Aurélien Portuese*

Le statut des enseignants-chercheurs dans les universités françaises

par Charlotte Uher et Aurélien Portuese

IFRAP, le 2 décembre 2011

En France, dans les universités, les professeurs universitaires disposent généralement d'un statut particulier, celui d'enseignant-chercheur. Suite à la réforme des universités de 2007 (dite loi "LRU"), les enseignants-chercheurs ont vu leur statut modifié par 4 décrets du 23 avril 2009 signés par Valérie Pécresse, alors ministre de l'Enseignement Supérieur. Ce statut n'avait pas été modifié depuis sa création en 1984. La réforme de 2009 a rendu possible l'évaluation plus régulière et la gestion de la masse salariale directement par les universités, dans une relation qui fut trop longtemps enseignants-ministère, au profit d'une relation enseignants-universités.

Chiffres-clés sur les enseignants-chercheurs et la masse salariale des universités

En 2010-2011, l'enseignement supérieur français compte 95.300 enseignants dont 59.400 (62,3%) sont des enseignants-chercheurs (maîtres de conférences ou professeurs d'université) [1]. Parmi ces enseignants-chercheurs, le nombre de permanents, fonctionnaires d'État, s'est fortement accru en 20 ans de 60%. Le nombre d'enseignants-chercheurs sous contrat de droit privé a quant à lui doublé en 15 ans mais reste largement minoritaire (18,6% de l'ensemble des enseignants-chercheurs). Beaucoup de ces enseignants sous statut ont été titularisés dans les années 1970. Dans les 10 ans à venir, un tiers d'entre eux vont partir à la retraite. Les modalités de leur remplacement sont donc un enjeu crucial à l'heure actuelle.

Les enseignants-chercheurs dits "associés" (c'est-à-dire non fonctionnaires) représentent seulement 4,7% des enseignants-chercheurs titulaires, et constitue souvent le statut des professeurs étrangers. Or, parmi les enseignants-chercheurs associés, 72,7% d'entre eux sont de nationalité française, "ce qui soulève des interrogations sur l'ouverture des établissements vers l'international". Ainsi, en 2007, seulement 175 enseignants-chercheurs étrangers étaient associés à une université française. De plus, les contraintes statutaires expliquent le petit nombre de professeurs étrangers : ceux-ci ne peuvent être associés à une université française pour moins de 6 mois. L'ancien ministre de l'Enseignement supérieur, Mme Valérie Pécresse a néanmoins facilité la venue d'universitaires étrangers en faisant en sorte qu'ils n'aient plus à être « qualifiés » par le Conseil national des universités pour être candidats à un poste dans une université française. Mais il reste un gros problème, celui de la rigidité salariale, dans un contexte mondial de concurrence pour attirer les meilleurs chercheurs dans les universités. De manière cependant trop restreinte, les « investissements d'avenir », en ce qui concerne les enseignants-chercheurs, en créant des structures telles que les laboratoires d'excellence ou les initiatives d'excellence, créent la possibilité d'opérer des recrutements sur contrat, pour des durées librement choisies par le recruteur, avec des financements de niveau international.

Enfin, en janvier 2011, 53.700 agents assuraient des fonctions administratives, techniques et d'encadrement dans l'enseignement supérieur (agents d'entretien, personnel administratif, bibliothécaires... hors enseignement et recherche). Ces agents sont fonctionnaires d'État pour 98,3% d'entre eux. C'est sans doute sur ce point que les universités auront le plus de marge de manœuvre dans les années qui viennent et que l'argent public pourra être mieux utilisé. Beaucoup d'activités d'entretien, de maintenance, de logistique pourront être externalisées. Il y aura sans doute intérêt à engager des gestionnaires de bon niveau sur des contrats de droit privé. On peut imaginer que, comme en Suisse, l'État continue à apporter la majeure partie du financement des universités, mais selon des priorités : financement des chaires, de la recherche.

Un mode de recrutement rénové

La réforme statutaire de 2009 vient compléter la réforme du recrutement des enseignants-chercheurs modifiée par le décret du 10 avril 2008. Avant 2008, le conseil d'administration approuvait ou refusait la liste des candidats retenus par un jury élu pour une durée pluriannuelle. Depuis 2008, un comité de sélection ad hoc est désigné par le conseil d'administration de l'université. Le conseil d'administration fait désormais office de jury et n'est plus lié par la liste de candidats [2].

Les décrets de 2009 permettent d'éviter la vacance de postes car chaque établissement organise son propre concours dans la limite du plafond d'emplois fixé par l'État. Alors que la carrière des enseignants-chercheurs relevait jusque-là à la fois du Ministère et du Conseil National des Universités (CNU), ces pouvoirs sont conférés aux universités (en association avec le CNU qui conserve sa prérogative de qualifier à l'emploi recherché les candidats dans la fonction publique, sous le statut de maître de conférences, ou professeur).

Un emploi du temps trop léger ?

Les décrets de 2009 rendent possible la modulation de service en permettant de plus ou moins enseigner, selon qu'on participe ou non activement à d'autres secteurs de la vie de l'établissement : recherche, administration etc. [3] Cette modulation de service se fait seulement dans le temps (les heures d'enseignement doivent s'équilibrer sur plusieurs années) et la modulation de la charge d'enseignement est limitée à la baisse (42 heures de cours ou 64 heures de TD par an minimum), alors qu'elle aurait pu aussi se faire à la hausse.

Cependant, les contraintes réglementaires du fait du statut de la fonction publique impliquant une relative égalité dans les "missions" qu'ont à effectuer ces fonctionnaires d'État, conduisent à l'impossibilité pour les présidents d'université de maximiser la valeur ajoutée de chacun de ses enseignants-chercheurs. En effet, la charge d'enseignement et la charge de recherche sont définies arbitrairement de moitié avec un service d'enseignement annuel de 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés, et un service de recherche équivalent. Cette égalité suppose que tous les enseignants-chercheurs sont prédisposés aux mêmes qualités. Or, les meilleures universités mondiales sont marquées par une modulation libre et personnalisée des services avec les meilleurs chercheurs disposant d'un quasi-temps plein pour la recherche et ainsi faire rayonner leurs universités dans la recherche tandis que les meilleurs enseignants enseignent avec un nombre d'heures accru.

Il y a là clairement un problème de flexibilité, dû en partie aux rigidités de la fonction publique et en partie à des conservatismes culturels. Autrefois, dans une université à peu d'étudiants, le professeur « faisait tout » : enseignement d'octobre à mai, recherche durant ses très grandes vacances, accompagnement léger des étudiants, un peu d'administration. Aujourd'hui, une université est quelque chose de complexe à gérer administrativement, où les étudiants sont beaucoup plus nombreux, demandent beaucoup plus d'encadrement et d'accompagnement. Comme les enseignants-chercheurs sont aussi invités à publier plus qu'avant, en pratique beaucoup d'universitaires travaillent beaucoup, pour des salaires médiocres, à des activités qui sont souvent éloignées de leur cœur de métier. La modulation des services est une partie de la réponse. La réduction du nombre de titulaires (en utilisant les départs à la retraite) devrait permettre aussi de recruter des enseignants ou des chercheurs sur des contrats dont les objectifs seront parfaitement définis, ce qui évitera le travail médiocrement productif de l'universitaire pseudo-polyvalent.

Encadré I

Maîtres de conférences et professeurs des universités, assistants	128 h de cours, 192 h de TD ou 288 h de TP	Article 7 du décret n°64-431 du 6/6/64
Enseignants-chercheurs à statuts spécifiques		
- Astronomes et physiciens	44 h de cours, 66 h de TD ou 90 h de TP	Décret n°86-434 du 12/3/86
- Professeurs et maîtres de conférences du Muséum	96 h de cours, 144 h de TD ou 216 h de TP	Décret n°92-1178 du 2/11/92
- Directeurs d'études de l'EPHE, EHESS, Ecole Nationale des chartes	96 h de cours, 144 h de TD ou 216 h de TP	Décret n°89-709 et 89-710 du 28/9/89
Enseignants du second degré et enseignants du cadre ENSAM	384 h de TD ou TP ou 256 h de cours	Décret n°93-461 du 25/3/93
Enseignants non permanents (pour mémoire)		
- Enseignants associés	128 h de cours, 192 h de TD ou 288 h de TP	Décret n°85-733 du 17/7/85
- Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)	128 h de cours, 192 h de TD ou 288 h de TP	Décret n° 91-267 du 6/3/91
- Moniteurs	64 h de TD ou 96 h de TP	Décret n°88-654 du 7/5/88
- Lecteurs	300 h de TP	Décret n°89-794 du 30/11/89
- Maîtres de langue	288 h de TP ou 192 h de TD	Décret n°87-754 du 14/9/89
- Enseignants contractuels sur emploi du second degré	384 h de TD ou TP ou 256 h de cours	Décret n°87-754 du 14/9/89

Source : Rapport de la commission animée par M. Eric Espéret, octobre 2001

De plus, les enseignants-chercheurs, toujours fonctionnaires d'État, sont régis par la législation concernant la fonction publique et doivent ainsi exercer 1.607 heures de travail par an, mais seules les heures d'enseignement sont considérées dans le décret de 1984. Par ailleurs, les universités octroient quasi-automatiquement 25% de décharge des heures d'enseignement aux nouveaux arrivants, pour permettre aux jeunes maîtres de conférence de développer une activité de recherche et de préparer l'habilitation qui les qualifiera éventuellement au poste de professeur [4]. Côté recherche, seuls 76% des enseignants-chercheurs sont rattachés à des unités de recherche, et seulement 75% de ces 76% sont considérés comme publiant selon les critères retenus par la Mission scientifique, technique et pédagogique (MSTP) - critères en-deçà des standards internationaux [5]. Par exemple, sur la période 1969-1998, et

concernant les seuls enseignants-chercheurs en économie (une discipline qui publie pourtant le plus), 4 individus sur 10 n'ont rien publié en 29 ans, entre 1969 et 1998 dans 681 revues considérées, et 1 sur 10 seulement un article sur les mêmes 29 années. La devise *Publish or Perish !* des universités anglo-saxonnes semble lointaine. Ainsi, fonctionnaires d'État, les enseignants-chercheurs n'ont pas tous la culture de la performance et de la productivité - une culture timidement encouragée par la réforme statutaire de 2009 préservant leur statut de fonctionnaires d'État.

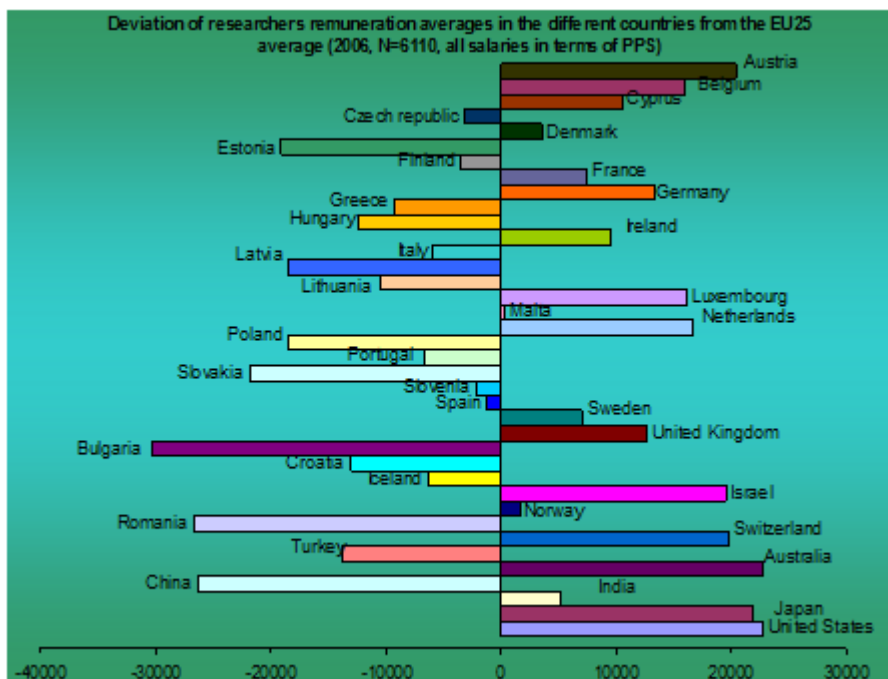
La rémunération des enseignants-chercheurs

Les caractéristiques de la fonction publique sont toujours là et avec elles, les inconvénients de l'emploi à vie et la faible importance des performances individuelles [6]. Seulement 50% de la rémunération d'un enseignant-chercheur dépend de critères individuels (échelon, corps...), 19% de mesures catégorielles (réforme statutaire) et 31% de mesures générales (valeur du point d'indice de la fonction publique). Sur ces 50%, une part infime est constituée de mesures liées à la performance et au travail supplémentaires.

Le principe de la fonction publique de carrière se traduit par des possibilités d'avancement de grade ou des promotions par changement de corps plutôt que par un avancement exclusivement fondé sur les mérites. Alors que dans les universités américaines les enseignants-chercheurs sont recrutés sous droit privé pendant une période de 5-6 ans avant d'obtenir un poste permanent sous droit privé (tenure track), les universités anglaises exigent une période de 3-4 ans avant d'octroyer un poste permanent toujours de droit privé [7]. Aux États-Unis, les contrats des enseignants-chercheurs sont tous de droit privé et 40 à 50% d'entre eux sont non permanents [8]. En France, même avec la réforme statutaire qui préserve leur statut de fonctionnaires d'État, les enseignants-chercheurs ont un emploi à vie sans ancienneté dès lors qu'ils sont "qualifiés" pour être maître de conférence ou professeur "agrégé". L'importance de l'agrégation (pour être professeur d'université en droit, en sciences politiques ou en économie [9]) conduit à conserver la culture du concours national propre à la fonction publique et suppose des institutions centralisées. De même, dans le cas de la qualification, le CNU voit son rôle accru démesurément, une tutelle corporatiste autant centralisatrice.

Par ailleurs, il n'est même pas sûr que l'emprise du pouvoir politique national soit réellement réduit lorsque l'on se rend compte que les décisions de nomination dans le corps et de cessation définitive des fonctions relèvent toujours du Président de la République, pour les professeurs, et du ministre chargé de l'enseignement supérieur, pour les maîtres de conférences, un archaïsme qui ne survivra probablement pas à la diminution du nombre de fonctionnaires.

Mais ce système fait perdurer une situation unique en Europe confortant l'anachronisme entre le statut de fonctionnaires d'États des enseignants-chercheurs français et le statut de droit privé de la quasi-totalité des enseignants-chercheurs dans les universités européennes et nord-américaines. Les décrets réaffirment les missions incombant aux enseignants-chercheurs (à savoir l'enseignement et la recherche) et y ajoutent les missions de "tutorat" afin de favoriser l'insertion professionnelle des étudiants conformément à la loi LRU, et le développement de la "recherche internationale". Sans le vouloir, la loi conforte donc les universitaires dans l'illusion qu'ils peuvent mener de front toutes ces missions sur un pied d'égalité.



Écarts de rémunérations par rapport à la moyenne de l'UE25 en 2006

Les nouveaux pouvoirs des présidents d'universités

Confortant sa nouvelle place managériale, le président d'université, sur avis du conseil d'administration, gère l'évolution de son personnel. Ainsi, alors que seulement 202 enseignants-chercheurs ont reçu une promotion entre 2002-2009, cette réforme permet, si les mérites le justifient, un avancement plus rapide. De plus, un arrêté du 27 juillet 2009 permet aux président d'universités la mutation des professeurs des universités et des maîtres de conférences, le changement de discipline des enseignants-chercheurs, le détachement et la réintégration après détachement, l'avancement d'échelon et de grade, le classement dans le corps, les autorisations de cumul d'activités... Ces pouvoirs accrus sont la conséquence positive et logique de l'autonomisation des universités en 2007.

En ce qui concerne les promotions des enseignants-chercheurs, celles-ci sont désormais pour moitié locale (universités) et pour moitié nationale (CNU) [10] alors qu'elles étaient entièrement nationales précédemment [11]. Néanmoins, malgré cette évolution positive en faveur d'une plus grande maîtrise du président d'université à l'égard de ses enseignants-chercheurs, quelle rationalité justifie ce partage si ce n'est le risque de voir l'égalitarisme national du statut de la fonction publique mis à mal par la possibilité pour l'employeur (le président d'université) de gérer librement sa masse salariale au niveau local ? L'évaluation des Enseignants-Chercheurs, jusque-là quasi-inexistante car elle avait lieu seulement lorsque l'intéressé faisait une demande de promotion, est rendue régulière. Désormais, chaque enseignant-chercheur doit faire état de toutes ses activités pour une évaluation automatique au moins tous les 4 ans et chaque fois qu'il demande une promotion. L'évaluation se compose du volet scientifique (travaux de recherche), du volet pédagogique (cours et encadrement) et du volet responsabilités collectives (charges administratives et mandats). Le rapport individuel est envoyé au président d'université qui le transmet au CNU, seul compétent pour évaluer les enseignants-chercheurs. Une fois l'évaluation communiquée au président d'université, ce dernier est libre de prendre toutes les mesures indemnitaires appropriées [12].

Conclusion : un statut encore trop rigide

Le fait que les enseignants-chercheurs soient en quasi-totalité des fonctionnaires d'État empêche leur recrutement rapide, bloque la substitution d'un avancement au mérite à l'avancement automatique par l'ancienneté, rend délicate la réduction des coûts de la gestion administrative des universités, réduit l'attractivité des enseignants-chercheurs étrangers pour l'université française du fait de la lourdeur du recrutement, limite la modulation personnalisée et libre des services en fonction des qualités de chaque membre du personnel et de la stratégie de l'université en question, et enfin contraint à des rémunérations limitées.

Cet anachronisme d'une fonction publique nationale dans les universités constitue indéniablement l'un des freins majeurs au développement de la recherche et au prestige des universités françaises. On le voit, la seule solution viable est la différenciation des obligations et droits contractuels des enseignants-chercheurs afin d'accroître la flexibilité du président d'université à poursuivre sa stratégie d'université (université spécialisée ou université généraliste, université d'enseignement ou université de recherche, université professionnalisante ou université doctorale...).

Or, cette différenciation ne peut se trouver que dans un marché de l'emploi des enseignants-chercheurs semblable à tout autre marché de l'emploi dans une économie de marché. Ainsi, cette nécessaire différenciation ne saurait être compatible avec l'uniformité du statut de la fonction publique - un statut à abroger ou, à tout le moins, à éviter. Par conséquent, il est recommandable que les universités généralisent le recrutement d'enseignants-chercheurs dits "associés" (similaire à des CDI) ou "invités" (similaires à des CDD). Ces enseignants-chercheurs sous contrat de droit privé seraient un juste milieu car ils verraient leur statut amélioré par rapport à la précarité non-incitative à la productivité des monitorat ou chercheurs contractuels, mais incitant à la performance et à la flexibilité nécessaires, et qui font actuellement défaut dans le statut sur-protecteur de la fonction publique.

[1] Il y a à côté des enseignants-chercheurs, des chercheurs dans les organismes comme le CNRS. Ses chercheurs (au nombre de 11.000) ont obtenu en 1982 un statut équivalent à celui des enseignants-chercheurs. On parle depuis des années de fondre les statuts d'enseignant-chercheur et de chercheur, ce qui aurait pour avantage de dégager des temps de recherche (types congés sabbatiques) pour des enseignants-chercheurs, une possibilité qui manque cruellement dans les universités françaises. La coopération entre organismes de recherche et universités est déjà une réalité, le CNRS mettant des moyens humains considérables au service des universités (chercheurs des unités mixtes de recherche, ingénieurs, techniciens et administratifs). Cependant les problèmes posés par la fonction publique du CNRS sont exactement les mêmes que pour les enseignants-chercheurs : risque de routine dans le travail des chercheurs à vie, difficulté à permettre aux meilleurs d'aller au bout de leur potentiel ; les recrutements au CNRS se font par l'intermédiaire d'un Comité national de la Recherche Scientifique aussi bureaucratique que le CNU.

[2] Les comités de sélection classent les candidats après les avoir entendus. Le Conseil d'administration prend la décision définitive. Ce qui permet à l'équipe dirigeante de l'université de vérifier que le recrutement est bien conforme à l'intérêt général et aux orientations stratégiques de l'établissement. Par exemple, le CA

pourra inverser une décision au cas où un candidat étranger aurait été, par « localisme », classé derrière un candidat français qui avait de meilleurs réseaux de soutien.

[3] Néanmoins les grèves de 2009 ont forcé le gouvernement à atténuer la notion de modulation des services. La version d'origine des décrets confiait au Président d'université la décision ultime quant à la répartition et aux contenus du service d'un universitaire. Beaucoup d'enseignants-chercheurs protestant au nom des "libertés universitaires" héritées du Moyen-Age (opposant la liberté de l'universitaire à la loi d'autonomie des universités, ce qui était cocasse de la part de fonctionnaires), le gouvernement, désireux de préserver l'essentiel de la LRU, a consenti à partager l'évaluation entre le CNU et les présidents d'université.

[4] Source : La politique des ressources humaines des enseignants du supérieur, pratiques et illustrations, Les dossiers de l'Agence, AMUE, septembre 2007.

[5] Rapport Schwartz de 2008, Commission de réflexion sur l'avenir des personnels de l'Enseignement supérieur

[6] Il y a en effet en France – comme le montrent les évaluations des jurys internationaux qui attribuent les labels « investissements d'avenir » une recherche extrêmement performante dans toutes les disciplines. Mais les investissements d'avenir sont la première tentative cohérente et d'envergure de soutenir les plus performants et de leur donner les moyens de faire encore mieux.

[7] Source : www.eui.eu. Voir aussi Robert Gary-Bobo et Alain Trannoy, « Professeur d'université, profession libérale d'État », in : Commentaire, juillet et septembre 2009.

[8] Rapport Schwartz de 2008, Commission de réflexion sur l'avenir des personnels de l'Enseignement supérieur

[9] Dans le cas du droit, des sciences politiques et des sciences économiques on passe un concours appelé agrégation du supérieur qui joue le même rôle que l'habilitation à diriger des recherches dans les autres disciplines.

[10] La "tutelle" du CNU est importante car le président de l'université est compétent pour signer l'arrêté de promotion de grade mais ne dispose que d'une compétence liée lorsque la promotion est accordée par le CNU.

[11] C'est le compromis des décrets de 2009 ; l'intention d'origine avait été de tout faire basculer vers le président de l'université.

[12] Le CNU est l'héritier du comité consultatif des universitaires créé en 1945. On est là en plein paradoxe français. L'État révolutionnaire a supprimé les "corporations" qu'étaient les universités. L'État impérial a recréé l'Université en en faisant l'émanation de l'État et des universitaires des fonctionnaires. La République libérale a prorogé ce système pour empêcher que l'Église catholique recrée un système universitaire concurrent, éventuellement hostile à la République. Le système de 1945 revient à une sorte de co-gestion de l'évolution des carrières au sein de la fonction publique. Le système a fonctionné tant bien que mal tant qu'il y avait un nombre limité d'universitaires (jusque dans les années 1960). L'explosion des effectifs étudiants et la multiplication du nombre de postes universitaires créés, à partir des années 1970, a rendu ce système centralisé ingérable. La loi Savary en 1984 a créé des commissions de spécialistes dans chaque université. Pour aller au bout de la loi de 2007 on devrait supprimer le CNU.

RAPPELS

« À terme, il faudra envisager une réforme du statut de la fonction publique universitaire » (Laurent Hénart, député UMP)

Dépêche AEF 157599 du 04-11-2011

« À terme, il faudra envisager une réforme du statut de la fonction publique universitaire. En effet, l'autonomie des universités n'est pas conciliable avec le maintien d'un statut contrôlé par l'État », écrit Laurent Hénart, député UMP de Meurthe-et-Moselle, dans son rapport sur les crédits 2012 pour l' « enseignement supérieur et la vie étudiante » de la Mires (mission interministérielle « recherche et enseignement supérieur »), dont il est le rapporteur spécial de la commission des finances. Le député estime que l'autonomie des universités « risque d'aboutir à un système à deux vitesses, avec des fonctionnaires nationaux d'une part et des employés locaux qui ne bénéficient d'aucune protection d'autre part ». Il précise que « dans le même esprit [que la fonction publique

territoriale], on pourrait envisager la création d'un statut pour les personnels de l'enseignement supérieur, qui permette de concilier la sélection par concours au niveau national et la gestion des ressources humaines par les universités, tout en garantissant la rémunération des titulaires ».

Laurent Hénart salue dans son rapport « la priorité mise sur l'enseignement supérieur, mission à fort effet d'entraînement ». « Dans un contexte de finances publiques très contraintes, s'il est impératif de réduire les déficits publics, il est également nécessaire d'ouvrir des perspectives de croissance », estime-t-il. Il regrette en revanche de n'avoir reçu que 66 % de réponses aux questionnaires budgétaires envoyés au MESR avant de rédiger son rapport.

Voici les principaux points relevés par le député :

MASSE SALARIALE ET GVT. Laurent Hénart revient sur la rallonge de 14,5 millions d'euros accordée par le MESR aux établissements passés aux RCE en 2009 et 2010 pour financer leur GVT (glissement vieillesse technicité. Le député écrit qu'il « a souhaité que l'État puisse soutenir financièrement les universités qui rencontreraient des difficultés dans le bouclage de leur budget du fait de l'évolution du GVT » car « l'État a transféré la gestion de personnels dont il était auparavant l'employeur direct, et qui restent des fonctionnaires d'État dont les universités ne maîtrisent pas le GVT ». Mais il « craint que dans un contexte de finances publiques très contraintes, cette 'rallonge' budgétaire ne soit pas possible chaque année, d'autant plus qu'elle ne fera que croître avec l'augmentation du nombre d'établissements accédant aux RCE ». « Il convient donc de mener une réflexion approfondie sur les conséquences du passage à l'autonomie afin de dégager des pistes de financement pérenne pour nos établissements d'enseignement supérieur », estime-t-il. Il invite le gouvernement à « prendre en compte le coût induit de l'autonomie ».

S'agissant de l'utilisation de leur masse salariale par les universités ayant accédé aux RCE, Laurent Hénart « regrette que le ministère n'ait pu lui communiquer aucune information » sur ce sujet. « Certes, l'autonomie renforcée implique que l'État n'ait plus la main sur la politique de gestion des ressources humaines des universités. Toutefois, cela ne doit pas signifier la fin de toute évaluation sur l'utilisation de deniers publics qui relèvent toujours du budget de l'État. » Il « souhaiterait qu'une étude puisse être faite sur la cohorte d'universités ayant accédé à l'autonomie renforcée en 2009, 2010 et 2011 : l'évaluation porterait notamment sur l'utilisation par celles-ci de leur masse salariale, le nombre et la nature des recrutements effectués, l'évolution des salaires, la mise en place d'une politique propre de primes par leurs présidents ».

ÉVOLUTION DES CRÉDITS DU PROGRAMME 150. Le premier poste d'évolution des crédits du programme 150 est la hausse entre 2011 et 2012 de 138,8 millions d'euros (AE et CP) du CAS (compte d'affectation spéciale) « Pensions » sur l'ensemble des dépenses de personnel du programme 150 (titre 2 et titre 3 pour les universités autonomes passées sous le régime des responsabilités et compétences élargies), note le rapporteur spécial. « À cet égard, l'évolution du taux du CAS Pensions était partiellement prévue dans le triennal avec une provision de 95,5 millions d'euros correspondant à une évolution du taux du CAS Pensions de 65,72 % à 67,92 %. De fait, l'équilibre global du CAS Pensions a nécessité un relèvement du taux à 68,92 %, soit une majoration des crédits de titre 2 de 6,8 millions d'euros, et des crédits hors titre 2 de 36,22 millions d'euros. Ce dernier montant n'a pas donné lieu à abondement : il est financé par redéploiement au sein des crédits hors titre 2 du programme 150 », détaille le rapporteur.

Les autres principaux postes d'évolution relevés par Laurent Hénart sont : « un abondement de la masse salariale par rapport au triennal de 43,2 millions d'euros en AE et CP destiné aux universités ayant accédé aux RCE, pour tenir compte des données définitives d'exécution 2010 ; la progression des moyens généraux des établissements (27,56 millions d'euros en AE et CP), comprenant les mesures de financement du renouvellement des contrats avec les établissements, des moyens nouveaux pour les établissements hors modèle, et la poursuite du financement de mesures incitatives pour le passage à l'autonomie ; la progression des moyens alloués à l'enseignement privé (+ 3 millions d'euros), permettant la poursuite des contrats ; une progression des dépenses relatives à l'immobilier de 68,4 millions d'euros (incluant une dotation s'ajoutant aux flux prévus par le triennal de 70 millions d'euros en AE pour le financement des projets immobiliers de l'Épaurif) et de 22,6 millions d'euros en CP ».

ÉTUDIANTS ÉTRANGERS. Le rapporteur spécial « émet les réserves les plus expresses à l'égard de [la circulaire Guéant du 31 mai 2011] susceptible de porter atteinte à l'attractivité [des] universités et handicaper les entreprises françaises souhaitant rayonner à l'international en s'appuyant sur une main d'oeuvre qualifiée et formée en France »

Enseignants-chercheurs : le Snesup rappelle « son attachement au statut de la fonction publique d'État », après les propos de Laurent Hénart

Dépêche AEF 158036 du 15-11-2011

« Le Snesup rappelle son attachement au statut de la fonction publique d'État, à l'unité du service public d'enseignement supérieur et de recherche », déclare le syndicat, jeudi 10 novembre 2011. Il réagit ainsi aux propos de Laurent Hénart, député UMP de Meurthe-et-Moselle qui, dans son rapport fait au nom de la commission des finances de l'Assemblée nationale sur les crédits 2012 pour « l'enseignement supérieur et la vie étudiante » de la Mires (mission interministérielle « recherche et enseignement supérieur »), écrit qu' « à terme, il faudra envisager une réforme du statut de la fonction publique universitaire. En effet, l'autonomie des universités n'est pas conciliable avec le maintien d'un statut contrôlé par l'État ». Il propose d' « envisager la création d'un statut pour les personnels de l'enseignement supérieur, qui permette de concilier la sélection par concours au niveau national et la gestion des ressources humaines par les universités, tout en garantissant la rémunération des titulaires »

Le Snesup considère qu' « il s'agit tout bonnement de sortir l'enseignement supérieur de la fonction publique d'État. » Il ajoute : « Calquée sur la fonction publique territoriale, la création d'une fonction publique universitaire, adossée aux prérogatives contenues dans la loi LRU, ne garantirait pas la nomination des admis aux concours sur des emplois, creuserait les inégalités entre les établissements, aggraverait les effets délétères de la loi LRU (pouvoir démesuré des présidents, autonomie financière, désengagement de l'État, mise en concurrence...) et éloignerait un peu plus les possibilités de mutation - très difficiles - des enseignants-chercheurs. »

Les propositions de l'UMP n'épargnent pas l'Enseignement supérieur

Par ailleurs, concernant les mesures proposées par l'UMP lors de sa « convention éducation », le 8 novembre 2011, le Snesup note que « ce projet n'épargne pas l'enseignement supérieur et la recherche ». Le syndicat revient sur la proposition 26 intitulée « maintenir le principe du jeune chercheur sans charge d'enseignement » qui vise à donner « la possibilité de choisir entre corps actuels (maître de conférences ou chargé de recherche) », « les débuts de carrière [étant] en effet la période la plus féconde en matière de recherche et il est utile d'avoir des chercheurs à temps plein », selon les termes du projet de l'UMP.

Pour le Snesup, cette mesure « décrit une modification de statut conduisant à la fusion des directeurs de recherche et des professeurs d'université, tout en maintenant les corps actuels de maître de conférences et de chargés de recherche ». L'objectif avancé par l'UMP est de « mettre les savants au coeur de la société en revalorisant le corps des professeurs d'université », mais pour le Snesup, « outre la méconnaissance totale des métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche, [cette proposition] illustre sa piètre opinion pour les formations et la richesse du lien enseignement-recherche. Dans une vision comptable, c'est l'occasion de contraindre les chercheurs à effectuer des heures d'enseignement ». « Le Snesup voit dans l'ensemble de ces annonces de nouvelles mesures propres à accroître le désengagement de l'État, au détriment de la recherche et de pans entiers de formation... de la société tout entière. »

Par ailleurs, le syndicat regrette que le parti de la majorité transpose les « mutations concurrentielles de l'enseignement supérieur à l'ensemble du système éducatif » qui constituent « autant de mesures pour le système éducatif clonées sur celles qui pulvérisent le service public de l'ESR. »