

PROPOSITIONS POUR UNE MODIFICATION DU DECRET 84-431 PORTANT STATUT DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS

**MISSION CONFIEE PAR MONSIEUR LUC FERRY, MINISTRE DE LA JEUNESSE,
DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE LA RECHERCHE
(LETTRE DE MISSION DU 11 AVRIL 2003)**

A

**BERNARD BELLOC, PROFESSEUR, PRESIDENT DE
L'UNIVERSITE TOULOUSE 1 SCIENCES SOCIALES**

1. Introduction :

La lecture attentive des textes législatifs et réglementaires révèle le champ immense et la très grande variété des missions confiées aux établissements publics d'enseignement supérieur. L'importance et la variété de ces missions confèrent de lourdes responsabilités à leurs personnels, enseignants chercheurs aussi bien que non enseignants. Leur traduction en termes d'obligations de service n'est pas toujours facile à faire. Cette variété des missions et cette responsabilité des personnels sont la contrepartie du rôle essentiel du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche dans le développement humain, culturel et économique de notre pays. Au sein de ce service public, les universités jouent un rôle privilégié. Tout en étant le creuset de la formation des cadres de notre société, elles garantissent la synergie indispensable entre création du savoir, transmission du savoir et transferts des connaissances vers le monde socio-économique. Elles jouent aussi un rôle essentiel pour la valorisation de la recherche, garantie de sa diffusion au service de tous. Aucune autre institution publique n'est ainsi au carrefour de ces actions vitales pour la société. Les universités sont également au centre du développement de la compétitivité culturelle et scientifique de notre pays. Elles ont la responsabilité d'en assurer le rayonnement international sur le plan scientifique et intellectuel, d'en développer ainsi l'influence dans le monde et d'en assurer l'attractivité à travers l'image de son modèle d'enseignement supérieur et de recherche. Grâce à l'action de ses établissements publics d'enseignement supérieur, la France peut jouer un rôle de tout premier plan dans la construction de l'Europe de la formation supérieure et de la recherche et donc tout simplement de l'Europe. L'attente de la société vis à vis des universités est très grande et le regret de ne pas les voir toujours en position de répondre avec ambition à cette attente l'est tout autant. Une des clés pour réaliser cette ambition réside dans la nécessaire évolution de la façon dont les enseignants chercheurs seront à l'avenir mobilisés et motivés par la valorisation de toutes les facettes de leur métier.

Dans cette perspective, plusieurs réflexions ont été entreprises depuis quelques années non seulement au sein de la communauté universitaire et des institutions et organisations qui la structurent, mais aussi par d'autres organismes, le Comité National d'Evaluation, le Haut Conseil d'Evaluation de l'Ecole ou encore la Cour des Comptes et l'Inspection Générale de l'Education nationale et de la Recherche. Plus récemment le rapport « Nouvelle définition des tâches des enseignants chercheurs dans l'enseignement supérieur français », rédigé en 2001 par une Commission instituée par le Ministre de l'Education Nationale et animée par le Professeur Eric Espéret, communément appelé « Rapport Espéret » constitue le travail de référence dans ce domaine. La première partie de ce rapport est une analyse exhaustive de la situation actuelle et un tour d'horizon complet des difficultés qu'elle engendre pour que les personnels enseignants chercheurs du service public soient reconnus et motivés dans l'exercice de toutes les facettes de leur métier et pour que le service public s'en trouve dynamisé. La seconde partie esquisse ensuite un certain nombre de solutions possibles, laissant pour une étape ultérieure, au cœur de laquelle se situe les propositions faites ici, la formalisation technique de la solution qui pourrait être retenue pour une évolution du statut des enseignants chercheurs.

Les comparaisons internationales, rappelées aussi dans le « Rapport Espéret », montrent que notre pays est pratiquement le seul à définir une norme nationale en ce qui concerne le service statutaire des enseignants chercheurs. Ceci présente certes l'avantage de la simplicité apparente et de la comparabilité théorique des services faits, mais ne correspond plus ni à la très grande diversité des tâches que l'on attend des enseignants chercheurs, ni à la différenciation des services qui s'instaure de facto pratiquement sans aucune régulation entre les enseignants chercheurs, au gré des opportunités et des besoins locaux, des aspirations et des compétences des personnels. Il faut bien aussi briser la loi du silence et reconnaître que les enseignants chercheurs ont des capacités différentes à exercer avec talent et dans la durée toutes les facettes de leur métier. Cette uniformité pénalise le service public car elle ne lui permet ni de bénéficier pleinement de toutes les compétences ni de mettre en œuvre toutes les énergies de ses personnels. Elle pénalise aussi ces derniers car toutes les missions qui leur sont confiées ne sont pas reconnues et ne sont donc par conséquent pas valorisées à un niveau convenable. Il faut rendre possible une certaine diversification des services effectués par les enseignants chercheurs, tout en restant dans un cadre national de référence qui permette de valoriser équitablement toutes les facettes de leur métier.

Une telle diversification permettra sans aucun doute aux établissements de mieux répondre aux attentes dont ils sont l'objet à travers la mobilisation efficace des personnels enseignants chercheurs qu'elle entraînera. Cependant cela ne suffira pas. Même si ce n'est pas directement l'objet de ce travail, il convient de rappeler l'insuffisance durable de moyens dont souffre le service public français de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les données sont connues. Mais si des postes de personnels plus nombreux sont sans doute nécessaires, il convient aussi, et peut-être même surtout, d'accroître sensiblement les moyens permettant une juste reconnaissance de la valeur des tâches que l'on souhaite voir accomplir par les enseignants chercheurs. C'est ainsi que parmi les propositions faites ci-dessous figurent plusieurs mécanismes de nature à mieux valoriser toutes les tâches confiées aux enseignants chercheurs, à accélérer le déroulement des carrières et à élargir les promotions des personnels en reconnaissance de toutes les missions qui constituent leur métier, dès lors qu'ils acceptent de s'y engager entièrement. Il n'est pas inutile non plus de rappeler ici le niveau relativement faible de la rémunération des enseignants chercheurs en regard de la durée des études nécessaires à l'accès aux corps concernés, de leur caractère extrêmement sélectif au total et des très grandes compétences scientifiques, pédagogiques et d'animation

qui sont ensuite déployées par beaucoup de personnels. Si une poignée d'enseignants chercheurs (les Professeurs de classe exceptionnelle) accède aux plus hauts niveaux indiciaires de la fonction publique, la rémunération de tous reste cependant à des niveaux modestes eu égard aux compétences mises en œuvre. Si l'on tient compte des primes et des divers compléments de rémunérations dont bénéficient d'autres personnels de la fonction publique, le constat est sans appel. C'est également et étonnamment vrai même si l'on restreint la comparaison aux personnels enseignants de l'éducation nationale. Ce constat devient accablant lorsqu'on procède par comparaison avec de nombreux autres pays de niveau de développement comparable. Il ne s'agit pas de mettre en avant une revendication corporatiste, mais tout simplement de reconnaître que sans incitations appropriées il n'y a aucune raison, dans le secteur universitaire comme dans d'autres, de s'attendre à un investissement massif et durable des personnels. Bien entendu ces propos ne peuvent être tenus de façon responsable sans immédiatement afficher la nécessité d'une évaluation rigoureuse et systématique de l'activité des enseignants chercheurs, dans un cadre qui garantisse la plus parfaite équité pour tous. C'est l'existence même de cette évaluation qui rendra crédible toute demande d'amélioration des rémunérations et des déroulements de carrière. L'objet de ces propositions est aussi de contribuer à construire un cadre dans lequel une telle évaluation, rigoureuse et équitable, sera possible.

2. La mission confiée par le Ministre dans sa lettre du 11 avril 2003 :

Monsieur Luc Ferry, Ministre de la Jeunesse, de l'Éducation Nationale et de la Recherche a notamment annoncé lors du colloque organisé les 20 et 21 mars 2003 à Poitiers par la CPU sur le thème « Les personnels dans l'Université du vingt et unième siècle » son intention de modifier le décret 84-431 portant statut des enseignants chercheurs. Pour ce faire l'auteur de ce texte a eu l'honneur de se voir confier la mission de faire des propositions permettant de « reconnaître les différentes missions des enseignants chercheurs ». Dans la lettre de mission, le Ministre part d'une analyse unanimement partagée en écrivant « ...il me paraît dépassé de ne définir les obligations de service d'un enseignant chercheur que par ses seules activités pédagogiques en présence d'étudiants, [...] parce que les enseignants chercheurs remplissent aujourd'hui bien d'autres missions que celles traditionnelles d'enseignement et de recherche. Toutes ces missions, dont certaines sont considérées comme « nouvelles », ont été parfaitement identifiées dans le rapport que votre collègue Eric Espéret a remis à mon prédécesseur. ».

La lettre de mission précise que « les universités, et notamment leurs conseils d'administration, devront avoir plus de responsabilités dans la modulation des états de service, une fois les différentes missions reconnues. La gestion de leurs ressources enseignantes devra être évaluée à l'occasion du contrat pluriannuel. Les enseignants chercheurs devront également pouvoir être évalués. ».

Voilà le cadre de la mission qui a abouti aux propositions faites ci-après. Elles ont été complétées par des propositions qui se situent en dehors de ce cadre strict, et qui viennent compléter de façon cohérente l'éventuelle modification du décret 84-431.

3. Méthode :

La mission ainsi confiée ne correspondait pas à la rédaction d'un rapport classique, faisant un état des lieux détaillé et conduisant à un certain nombre de recommandations. Ce rapport existe, c'est le « Rapport Espéret », et il constitue la meilleure base de travail possible. La mission consistait à formuler très précisément des propositions concrètes pouvant conduire à un remaniement substantiel du texte réglementaire organisant le statut des enseignants chercheurs. Il s'agissait donc de formaliser un prolongement concret du travail de la commission animée par le Professeur Eric Espéret et non pas de réécrire le « Rapport Espéret ». C'est donc de cette façon qu'a été conduit ce travail. Les organisations d'enseignants chercheurs représentées au CNESER ont été rencontrées et le dialogue s'est déroulé chaque fois de façon franche, sereine, et souvent face à une large délégation de chacune des organisations concernées. D'autres organisations et associations ont également été consultées. De nombreuses personnalités universitaires ou proches des milieux universitaires ont été entendues. Parmi les personnalités consultées figurent des universitaires d'expérience, français et étrangers, ayant souvent la double connaissance du système français et d'un système étranger. Ont été également consultés plusieurs responsables, présents ou passés de l'administration centrale de l'éducation nationale. Les ateliers et débats du colloque tenu par la CPU à Poitiers en mars 2003 ont alimenté très richement la réflexion, par la diversité des opinions qu'ils ont reflétées. Le bureau de la CPU ainsi que la commission permanente de la CPU ont été consultés. Enfin il va sans dire que si les avis et critiques de quelques collègues ont été suscités à titre privé sur des versions préliminaires de ce texte l'auteur endosse bien entendu seul toutes les imperfections et insuffisances de la version finale. C'est donc un travail qui, sans être formellement le fruit d'une négociation, devrait refléter une certaine synthèse de positions différentes, sans que pour autant on puisse naturellement affirmer qu'il y a consensus sur les propositions faites. A tout le moins, et s'il est décidé de donner une suite, les propositions ci-dessous pourraient servir de base acceptable pour un dialogue dans un domaine où un travail avec les organisations représentatives devra être mené, si l'on souhaite avancer réellement, tant les thèmes abordés sont sensibles pour les personnels et majeurs pour la modernisation du service public.

4. Les propositions -présentation générale- :

Concernant les missions des enseignants chercheurs, le champ défini par les textes actuels est déjà très vaste et, comme il est noté dans le « Rapport Espéret », « Ainsi, les textes législatifs et réglementaires couvrent un champ 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 plutôt de l'ampleur que prennent actuellement certaines missions, ainsi que de l'évolution (technique, sociale) des tâches effectuées dans le cadre de ces missions. ». Inutile donc de se livrer une redéfinition générale des missions incomptant aux enseignants chercheurs. Quelques compléments peuvent peut-être être rajoutés, concernant l'emploi des technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement, les activités d'ingénierie pédagogique ou encore la valorisation de la recherche et l'accueil des étudiants, français et étrangers. Bien que seul soit

quantifié, dans les textes actuels, le service d'enseignement en présence d'étudiants, beaucoup de personnels remplissent avec plus ou moins d'intensité au moins une des missions qui sont mentionnées, sans référence quantitative, dans le dispositif réglementaire actuel. Il convient donc plutôt de se pencher sur le service statutaire « de base », sa définition et son contenu, afin de pouvoir définir clairement ce qui va au-delà de ce service statutaire et doit donc donner lieu à rémunération complémentaire et reconnaissance dans le déroulement de la carrière.

L'article 7 du décret 84-431 est l'article stratégique pour toute évolution du statut des personnels. C'est lui qui définit le service statutaire et en règle l'organisation. C'est la raison pour laquelle l'essentiel des propositions faites concernent cet article. Il est proposé d'abord de classer en trois catégories les tâches qui peuvent être demandées statutairement aux enseignants chercheurs :

.des activités formelles d'enseignement, sans distinguo entre formation en présence d'étudiants ou à distance, initiale ou continue. Ces distinguos ont conduit au fiasco que l'on sait en ce qui concerne la formation continue à l'université et risquent désormais de conduire au même fiasco en ce qui concerne l'utilisation des technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement (inutile de rappeler que sur ce dernier point pratiquement tous les établissements publics d'enseignement supérieur régis par la loi de 1984 qui veulent introduire l'usage de ces technologies sont actuellement en position très fragile sur le plan réglementaire, ce qui est tout de même un paradoxe !) ;

.des activités d'animation et de responsabilités collectives, qui correspondent par exemple à des activités de responsables d'équipes pédagogiques, d'accueil de nouveaux publics, de tâches d'ingénierie pédagogique, de valorisation de la recherche, de montage de programmes internationaux, etc. . Une première liste de ces tâches figure dans une annexe du « Rapport Espéret ». Déjà, plusieurs universités ont effectué un travail de repérage. Il conviendra très rapidement d'élaborer sur ce plan un référentiel national. Ces activités doivent être distinguées des responsabilités administratives stricto sensu qui sont celles ouvrant actuellement droit à la prime d'administration et aux aménagements de service afférents. Il n'est pas proposé d'ailleurs de modifier ce dispositif de la prime d'administration ;

.les activités de recherche, y compris de direction de thèses. Ces activités doivent se dérouler dans le cadre des missions confiées à la recherche publique, mais peuvent naturellement comporter des partenariats et des actions avec des institutions qui ne relèvent pas du secteur public, pourvu que cela soit fait dans le cadre d'une convention dûment ratifiée par les instances des établissements ;

En ce qui concerne les activités d'animation et de responsabilités collectives, il est proposé d'établir nationalement d'abord un tableau faisant la liste, a priori assez large mais la plus précise possible, des tâches entrant dans cette catégorie. Le tableau dressé en annexe du « Rapport Espéret » pourrait servir de base de travail. Ce tableau, ainsi intégré au décret

84-451, aura valeur réglementaire. Devra aussi être établi nationalement un tableau d'équivalence, mais ne donnant que des plages d'équivalences horaires pour chacune de ces tâches. Ce tableau aura lui aussi valeur réglementaire. Le conseil d'administration de chaque établissement devra ensuite prendre une décision indiquant en quel point de ces plages d'équivalences horaires il se positionnera. Cette décision devra être validée par le Ministère et fera partie intégrante du contrat de développement de l'établissement. L'ensemble de ce dispositif doit permettre de garder un cadre national pour les services, tout en donnant la flexibilité nécessaire à l'expression de l'autonomie de chaque établissement.

Les activités de recherche ne font actuellement pas l'objet d'une évaluation individuelle pour chacun des enseignants chercheurs. Seuls ceux qui sont candidats à une élection à l'IUF, ou sont membres d'une équipe mixte université organisme de recherche ou accréditée par la direction de la recherche, ou sont candidats à une prime d'encadrement doctoral et de recherche, ou encore à un avancement au choix sont évalués individuellement. Malgré la très large couverture que semble offrir ce dispositif, beaucoup d'enseignants chercheurs ne sont quasiment jamais évalués pour leur recherche et ceci en grande partie parce que ce sont les mêmes enseignants chercheurs qui sont membres d'une équipe accréditée et postulants à une prime d'encadrement doctoral et de recherche ou à un avancement au choix. Les autres se trouvent ainsi en dehors de tout dispositif d'évaluation de leur activité de recherche. Cela décrédibilise la recherche universitaire et peut finalement aussi pénaliser les enseignants chercheurs eux-mêmes. Afin de ne pas bouleverser l'existant et pour que les activités de recherche de chaque enseignant chercheur puissent être évaluées, trois niveaux de certification des activités recherche sont proposés : un niveau supérieur correspondant à l'actuel dispositif IUF (Institut Universitaire de France), un niveau intensif, correspondant formellement à l'actuel dispositif de la prime d'encadrement doctoral et de recherche, et un niveau standard, correspondant à un niveau minimal de l'activité de recherche. Comme pour les activités d'animation et de responsabilités collectives, il est proposé que soient définis nationalement des équivalents horaires pour les certifications de niveau supérieur et intensif. Ces certifications sont accordées après évaluation au plan national par un organisme extérieur à l'établissement : jury de l'Institut universitaire de France (IUF), experts de la Mission scientifique technique et pédagogique (MSTP), ou sections du Conseil national des universités (CNU), selon les cas ; on pourrait d'ailleurs imaginer de renforcer et d'élargir le rôle du Comité National de la Recherche Scientifique pour la certification de ces activités de recherche. Les personnels nouvellement nommés dans un corps d'enseignant chercheur se verront accorder automatiquement le niveau intensif pour la certification de leur activité de recherche. La titularisation dans ces corps est en effet prononcée à l'issue d'un parcours assez long au cours duquel les travaux individuels de l'enseignant chercheur concerné ont été examinés successivement par son jury de thèse, la section compétente du CNU et la commission de spécialistes de l'établissement d'accueil, ou encore un jury de concours d'agrégation pour certaines disciplines. Il est donc inutile d'imposer dans la foulée une nouvelle évaluation de ses travaux à un enseignant chercheur entrant dans un des corps de titulaire. Cela lui permettra, selon le dispositif proposé et s'il le désire, de pouvoir bénéficier ainsi dès le début de sa carrière d'une décharge partielle d'activités formelles d'enseignement. Comme pour les activités d'animation et de responsabilités collectives, il est proposé que les activités de recherche donnent lieu à un tableau d'équivalence horaire fixé nationalement par voie réglementaire, pour les certifications de niveau intensif et supérieur. Enfin, il convient de noter qu'il y aura des personnels qui n'obtiendront pas de certification de leur activité de recherche. Parce que la non certification des activités de recherche d'un enseignant chercheur peut avoir des causes très diverses, il conviendra de prévoir un dispositif d'appel permettant de prendre en compte

toutes les situations particulières dans lesquelles peuvent se trouver les enseignants chercheurs pour l'exercice de leurs activités de recherche. Ce dispositif d'appel permettra notamment de prendre en considération les cas d'enseignants chercheurs isolés dans leur établissement d'affectation du point de vue de leur thématique de recherche, ou encore écartés d'un programme de recherche à la suite d'un changement d'orientation scientifique de leur laboratoire, et plus généralement toute situation particulière.

A partir de cet ensemble d'éléments, le service de base d'un enseignant chercheur est défini par 192 heures équivalents TD en activités formelles d'enseignement, plus au moins une activité d'animation et de responsabilité collectives prises dans la liste établie nationalement, plus des activités recherche ayant une certification standard au moins. Toutefois le service statutaire des enseignants chercheurs ayant une certification de leurs activités de recherche de niveau intensif ou supérieur peut ne pas comprendre d'activités d'animation et de responsabilités collectives, de même que le service statutaire d'enseignants chercheurs ayant une implication suffisante dans les activités d'animation et de responsabilités collectives peut ne pas nécessiter une certification des activités de recherche. Naturellement dans ces deux derniers cas, la rémunération de ce service inclura le paiement des heures équivalent TD relatives aux activités d'animation et de responsabilités collectives, ainsi que celles relatives aux activités de recherche

Tout service allant au-delà de ces services de base est considéré comme ouvrant droit à une rémunération complémentaire, sous forme de paiement d'heures complémentaires et/ou de décharge d'activités formelles d'enseignement, dans des limites données et selon un mécanisme qui oblige chaque enseignant chercheur à effectuer au moins entre le tiers et la moitié des 192 heures de référence d'activités formelles d'enseignement. Cette limitation des décharges semble nécessaire pour éviter que des universitaires ne se coupent par trop des étudiants et de l'enseignement.

Pour les personnels n'ayant pas au moins une activité d'animation et de responsabilités collectives et une certification au moins standard de leur activité de recherche, il est proposé qu'ils effectuent un service de 384 heures équivalents TD d'activités formelles d'enseignement, à moins que sous la responsabilité du chef d'établissement et après consultation des instances de l'université, ils n'acceptent de se voir confier des missions d'intérêt général au service de l'établissement.

Dans un tel dispositif, les primes de charges administratives et les primes pour responsabilités pédagogiques ainsi que les primes d'encadrement doctoral et de recherche disparaissent formellement en tant que telles. Cela permettra de rendre parfaitement cumulables et transformables en décharges d'activités d'enseignement tous les dispositifs de rémunération de toutes les tâches demandées aux enseignants chercheurs. Il est proposé que la rémunération des heures complémentaires pour les personnels et le coût des décharges de service pour l'établissement soient assis sur le budget de l'établissement. Celui-ci devra être doté à cet effet par le Ministère d'une enveloppe complémentaire de la dotation San Remo qui pourrait être calculée comme il est suggéré dans le « Rapport Espéret », « forfaitairement comme un pourcentage de la dotation théorique en postes (son équivalent budgétaire en ETD) attribuée à l'établissement, ce forfait étant corrigé par la différence entre dotation théorique et dotation réelle de l'établissement ». En tout cas ce complément de subvention du Ministère devra être négocié en même temps que le contrat et en faire partie intégrante. Ce financement pourra être complété par des ressources propres de l'établissement, venant d'activités de partenariat, en formation ou en recherche. Le caractère très disparate des spécialisations

disciplinaires des établissements risque d'introduire une certaine distorsion entre eux pour ce complément de financement sur ressources propres. Une double régulation est donc introduite : d'abord limiter à 10% de la dotation globale San Remo le montant des sommes qui peuvent provenir de ressources propres pour financer ces heures complémentaires et ces décharges d'enseignement, et ensuite négocier avec le Ministère, dans le cadre du contrat de développement, le montant de l'enveloppe complémentaire de la dotation San Remo, provenant du budget de l'Etat.

L'ensemble du mécanisme pourra sembler quelque peu compliqué, mais c'est le prix à payer pour rester dans un cadre national tout en laissant une marge de manœuvre significative à chaque établissement, en fonction de sa politique et de ses objectifs stratégiques. C'est aussi le prix à payer pour que le service effectué par chaque enseignant chercheur puisse être évalué en toute transparence et toute équité.

Outre l'évaluation de l'activité de recherche de chaque enseignant chercheur, chacun d'eux sera tenu de remettre tous les deux ans un rapport d'activité retraçant l'ensemble de ses activités au service de son établissement d'affectation. Ce rapport ne sera pas public et seuls les chefs d'établissement en seront destinataires.

Le dernier élément important du dispositif est la manière dont les services sont répartis. Les moyens budgétaires de l'établissement étant engagés par ce dispositif, et aussi pour assurer la cohérence entre politique de l'établissement et organisation des services de ses personnels, l'intervention des instances centrales de l'établissement est nécessaire, ce qui n'est actuellement pas le cas. Elle est même réglementaire pour tout ce qui concerne l'impact budgétaire (financement des heures complémentaires et décharges d'activités formelles d'enseignement) des services attribués aux enseignants chercheurs. Il est donc proposé que les conseils de composantes transmettent, après avis des présidents de commissions de spécialistes, des propositions de services au conseil d'administration siégeant en formation restreinte, qui, après consultation du conseil scientifique pour les aspects recherche et du conseil des études et de la vie universitaire pour les autres activités, transmet une proposition de service pour chaque enseignant chercheur au chef d'établissement. Celui-ci arrête in fine les services des enseignants chercheurs. En définitive tous les conseils doivent intervenir, car les considérations qui doivent conduire à arrêter les services sont à la fois budgétaires, stratégiques, pédagogiques et scientifiques.

Il est suggéré aussi de supprimer la procédure nationale d'octroi de congés pour recherches et conversions thématiques, sauf comme dispositif d'appel en cas de refus d'octroi de ces congés au plan local. Chaque établissement aura ainsi la complète maîtrise de l'octroi de ces congés, tout en gardant la contrainte des six années passées en position d'activité ou de détachement, exception faite des personnels nommés depuis au moins trois ans. Le financement du contingent local repose actuellement largement sur le budget de l'établissement car aucun crédit spécifique n'est accordé par le Ministère. L'établissement pourra ainsi mobiliser y compris ses ressources propres pour octroyer ces congés. Ce dispositif peut être particulièrement intéressant pour permettre à des personnels nouvellement nommés de bénéficier de congés pour recherche et conversions thématiques.

Les propositions de modification les plus importantes qui sont faites pour les autres articles concernent l'avancement et les recrutements dans les différents corps. En ce qui concerne l'avancement, il est proposé de faire bénéficier de réductions d'ancienneté les

personnels qui s'engagent significativement au-delà du service statutaire dans des activités d'animation et de responsabilités collectives.

Il est également proposé de créer une voie spécifique pour les personnels qui s'engagent significativement pour quatre années successives dans des activités d'animation et de responsabilités collectives. Le passage à la hors classe des maîtres de conférence doit être élargi au delà de ce qui est actuellement prévu et de même pour les passages de la seconde à la première classe des professeurs, ainsi que le passage à la classe exceptionnelle. Pour les deux corps d'enseignants chercheurs, il est proposé que ce soit le conseil d'administration qui traite de l'avancement sur contingent local.

D'autres modifications du texte du décret 84-431 sont proposées, ainsi que des modifications d'autres textes, afin d'avoir un dispositif réglementaire globalement cohérent. Enfin, on notera qu'une grande partie du nouveau dispositif, activités de recherche mises à part, peut s'appliquer sans difficulté aux professeurs agrégés du secondaire en poste dans des établissements d'enseignement supérieur. Il serait souhaitable de l'envisager de façon à les mobiliser pour des tâches qui ne soient pas que d'enseignement, mais aussi d'animation et de responsabilités collectives.

5. Les propositions concrètes de modifications du décret 84-431 :

Les propositions faites ci-dessous devront naturellement être mises en forme sur le plan juridique si les modifications proposées sont validées.

Art 3 :

- faut-il réellement rajouter de nouvelles missions ?
- 1°§, après la première phrase du 2° alinéa : « Ils organisent et assurent la FOAD, notamment à travers l'utilisation des TICE ».
- rajouter aussi « et, notamment pour les formations professionnelles, en liaison avec les milieux professionnels » ;

Art 7 : Il faut supprimer les quatre premiers paragraphes et les remplacer par un texte dont la substance pourrait être la suivante :

Le service des enseignants chercheurs comprend trois types d'activités

- .des activités formelles d'enseignement, en formation initiale ou continue et en présence d'étudiants ou non, notamment lorsqu'il s'agit d'enseignements utilisant les technologies de l'information et de la communication ou d'enseignements à distance ;
- .des activités d'animation et de responsabilités collectives, nécessaires à la réalisation des missions du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche. (Les activités d'administration, qui relèvent de la prime d'administration, sont exclues de ces activités.

Elles correspondent à de véritables charges administratives au sein des établissements publics d'enseignement supérieur) ;

.des activités de recherche. Ces activités comprennent également la direction de thèses de doctorat. Les activités de recherche doivent concourir à la réalisation des objectifs du service public et peuvent se dérouler au sein de celui-ci ou en partenariat avec d'autres institutions publiques ou privées. Dans ces derniers cas, une convention devra être passée entre l'établissement public et son partenaire, prévoyant les conditions dans lesquelles se dérouleront ces activités ;

Chaque enseignant chercheur est tenu d'adresser tous les deux ans un rapport d'activité à son établissement d'affectation. Ce rapport décrit de façon exhaustive l'ensemble des activités effectuées par chaque enseignant chercheur au titre de chacune des trois catégories d'activités indiquées ci-dessus. Ce rapport doit aussi rendre compte de toute mission confiée par l'établissement de rattachement. Il est adressé directement au chef d'établissement. Le rapport n'est pas public. S'agissant d'un élément de dossier personnel son contenu ne peut être communiqué à d'autres personnes sans l'accord formel de l'intéressé. Ce rapport d'activité doit notamment être pris en compte lorsque sont arrêtés les services des enseignants chercheurs. Il constitue un document sur lequel peut également s'appuyer toute procédure d'évaluation individuelle des activités de recherche, de changement de grade, de corps, et d'attribution d'un niveau de certification d'activité de recherche

La liste des activités d'animation et de responsabilités collectives nécessaires à la réalisation des missions de service public de l'enseignement supérieur et de la recherche est arrêtée nationalement par voie réglementaire. De même est défini nationalement par voie réglementaire un tableau indiquant des plages d'équivalences horaires entre les activités d'enseignement formelles et les activités d'animation et de responsabilités collectives, qui font partie des services des enseignants chercheurs. Dans chaque établissement concerné le conseil d'administration se prononce sur les équivalences horaires entre activités formelles d'enseignement et activités d'animation et de responsabilités collectives, dans le cadre du tableau national d'équivalence et des plages d'équivalence arrêtées nationalement. Ces équivalences sont arrêtées au début de chaque contrat de développement. Elles font partie intégrante du contrat.

Les activités de recherche peuvent donner lieu à trois niveaux de certifications:

.niveau supérieur (correspondant à l'élection et au renouvellement des membres seniors et juniors de l'IUF dans les conditions actuelles de l'organisation de cette institution). Elle est valable tant que l'enseignant chercheur appartient à l'IUF ;

.niveau intensif. La certification de niveau intensif est attribuée par une instance d'expertise scientifique nationale placée auprès de la Direction de la recherche (actuellement la Mission scientifique, technique et pédagogique). Elle est valable quatre ans. La décision de l'instance nationale d'évaluation fait l'objet d'un rapport circonstancié destiné, en plus de l'intéressé, au chef d'établissement ;

.niveau standard. La certification de niveau standard est attribuée par la section compétente du conseil national des universités. Elle est valable

quatre ans. La décision du conseil national des universités fait l'objet d'un rapport circonstancié destiné, en plus de l'intéressé, au chef d'établissement ;

Pendant les quatre années qui suivent la titularisation dans un des corps d'enseignant chercheur la certification de niveau intensif pour les activités de recherche est acquise.

Un tableau d'équivalence horaire fixe nationalement par voie réglementaire l'équivalent formel en heures TD des certifications des activités de recherche de niveau intensif et supérieur.

Dans les cas où la certification de niveau intensif ou de niveau standard serait refusée à un enseignant chercheur pendant deux années consécutives, une procédure d'appel sera organisée au niveau national pour lui permettre de voir son cas réexaminé. Au cours de cette procédure d'appel seront notamment prises en considération les conditions dans lesquelles l'enseignant chercheur concerné est amené à exercer ses activités de recherche (éloignement d'un centre de recherche accrédité, absence de la thématique de recherche de l'enseignant chercheur dans son établissement, conséquence du redéploiement d'une unité de recherche par un organisme de recherche, par exemple).

Le service de base d'un enseignant chercheur est défini de la façon suivante :

. 192 heures équivalents TD en activités formelles d'enseignement (y compris des activités d'enseignement utilisant les technologies de l'information et de la communication, l'enseignement à distance, et la formation continue) plus au moins une activité d'animation et de responsabilités collectives appartenant à la liste établie nationalement par voie réglementaire plus certification des activités de recherche de niveau standard au moins ;

ou :

. 192 heures équivalents TD en activités formelles d'enseignement (y compris des activités d'enseignement utilisant les technologies de l'information et de la communication, l'enseignement à distance, et la formation continue) et une certification des activités de recherche de niveau intensif au moins ;

ou :

. 192 heures équivalents TD en activités formelles d'enseignement (y compris des activités d'enseignement utilisant les technologies de l'information et de la communication, l'enseignement à distance, et la formation continue) et des activités d'animation et de responsabilités collectives évaluées au moins à 96 heures équivalents TD selon le tableau national d'équivalence.

Dans les deux derniers cas, les services ouvrent droit à rémunération, selon les modalités décrites par les équivalences horaires indiquées ci-dessus, aussi bien pour les activités d'animation et de responsabilités collectives que pour les activités de recherche.

Seules les activités formelles d'enseignement et les activités de recherche peuvent être effectuées, par convention, dans plusieurs établissements publics d'enseignement supérieur ou, pour les activités de recherche, au sein d'organismes extérieurs, dans des conditions établies par convention. Les activités d'animation et de responsabilités collectives doivent être effectuées au sein de l'établissement d'affectation de l'enseignant chercheur

Toute combinaison d'activités allant au-delà du service de base défini ci-dessus donne lieu à rémunération en heures complémentaires ou, avec l'accord des enseignants chercheurs concernés, à des décharges d'activités formelles d'enseignement. Les enseignants chercheurs bénéficiant d'une certification de leurs activités de recherche de niveau supérieur bénéficient de la décharge d'activités formelles d'enseignement prévue par les statuts de l'Institut universitaire de France. Cette décharge constitue cependant un maximum que les intéressés peuvent ne pas atteindre s'ils le désirent. Dans les autres cas les décharges d'activités formelles d'enseignement viennent se substituer à toute rémunération complémentaire à concurrence de l'équivalent financier de ces décharges et sont organisées comme suit :

- . combinaison d'activités formelles d'enseignement supérieures ou égales à 192 heures équivalents TD, d'activités d'animation et de responsabilités collectives et d'activités de recherche avec certification de niveau intensif, décharge possible d'activités formelles d'enseignement de 96 heures équivalents TD au maximum ;
- . combinaison d'activités formelles d'enseignement supérieures ou égales à 192 heures équivalents TD, d'activités d'animation et de responsabilités collectives correspondant au moins à 48 heures équivalents TD, décharge possible d'activités formelles d'enseignement de 96 heures au maximum ;

Dans le cas où un enseignant chercheur n'effectuerait pas une des activités d'animation et de responsabilités collectives telles qu'arrêtées nationalement ou n'obtiendrait pas au moins la certification de recherche standard, son activité d'enseignement pourra être portée à 384 heures équivalents TD par an, sauf s'il accepte d'effectuer une mission d'intérêt général au sein de son établissement, sous l'autorité directe du Président ou du Directeur, après consultation du conseil d'administration siégeant en formation restreinte aux enseignants chercheurs.

La rémunération des heures complémentaires et les charges financières imputables à des décharges de service accordées proviennent du budget de l'établissement, par la DGF attribuée annuellement à l'établissement et par une subvention spécifique accordée globalement par le Ministère au chapitre budgétaire 36-11, inscrite au contrat quadriennal de développement de l'établissement, et par toute ressource propre de celui-ci, sachant que dans ce cas, les ressources propres de l'établissement affectées aux coûts des décharges de service ne peuvent excéder annuellement 10% de la dotation globale de fonctionnement de l'établissement ;

La répartition des services des enseignants chercheurs entre les trois catégories d'activités est arrêtée annuellement par le président ou le directeur de l'établissement, sur proposition faite par le conseil d'administration, après avis du conseil scientifique pour ce qui concerne les activités formelles d'enseignement et les activités de recherche et du conseil des

études et de la vie universitaire pour ce qui est des activités d'animation et de responsabilités collectives, ces conseils siégeant dans chaque cas en formation restreinte, et après avis des conseils de composantes et des présidents de commissions de spécialistes concernés. Dans la proposition de répartition des services que fait le conseil d'administration, celui-ci se prononce sur l'équilibre et la cohérence budgétaires du financement de ces services (répartition entre service d'enseignement statutaire, financement des heures complémentaires et des décharges de services par les moyens adéquats issus de la dotation globale de fonctionnement, de subventions de l'Etat et de ressources propres), dans le cadre des moyens budgétaires de l'établissement. Il veille également à la cohérence de la définition et de la répartition de ces services avec les objectifs stratégiques de l'établissement tels qu'ils sont inscrits dans son contrat de développement.

Art 19 :

- supprimer la procédure nationale pour l'attribution des congés pour recherches ou conversions thématiques. Rajouter que chaque établissement finance avec ses moyens en personnels et sur son budget le remplacement des EC placés en congés pour recherches ou conversions thématiques ;
- les congés pour recherches ou conversions thématiques sont proposés par les conseils d'administration et scientifique réunis en formations restreintes aux enseignants chercheurs ;
- dans le cas de deux refus consécutifs d'une demande de congé pour recherches ou conversions thématiques, il peut être fait appel de la décision de l'établissement auprès de la section compétente du CNU ;

Art 28 :

- 7° §, supprimer la troisième phrase et la remplacer par « Lorsque le conseil d'administration se prononce contre la liste de classement qui lui est transmise par la commission de spécialistes concernée, une commission paritaire composée de membres du conseil d'administration et de la commission de spécialistes est réunie et chargée de faire une nouvelle proposition au conseil d'administration. En cas de désaccord du conseil d'administration avec cette nouvelle proposition, cette commission paritaire est à nouveau réunie et refait une proposition. En cas de désaccord persistant, cette seconde proposition de la commission paritaire est transmise au Ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Art 39, pour les Maîtres de Conférences et Art 55, pour les Professeurs :

-ajouter un alinéa sur l'accélération de carrière : gain de 50% d'ancienneté sur quatre années pour tout enseignant chercheur qui s'investit pendant quatre années consécutives dans des activités d'animation et de responsabilités évaluées à 96 heures équivalent TD, lorsque aucune décharge d'activités formelles d'enseignement n'est demandée ;

Art 40, pour les Maîtres de Conférence et Art 56, pour les Professeurs :

-Art 40 I et 56 I :

.supprimer la procédure « petits établissements »

-Art 40 II et 56 II :

.supprimer le premier alinéa et le remplacer par « Les Maîtres de conférences (respectivement Professeurs) qui exerçant des activités d'animation et de responsabilités collectives pouvant compter pour rémunération en heures complémentaires ou en décharge d'activités formelles d'enseignement pour 96 heures équivalents TD, peuvent demander à bénéficier chaque année de la procédure d'avancement ci-après » ;

.premier et second alinéas de l'article 56 II, remplacer le conseil scientifique par le conseil d'administration ;

-Art 40-1 :

.augmenter le contingentement des Maîtres de Conférence appartenant à la hors classe, actuellement fixé à 8% ;

-créer une voie spécifique de passage de la seconde à la première classe des Professeurs pour ceux qui choisissent d'effectuer des activités d'animation et de responsabilités collectives pour quatre années consécutives évaluées à 96 heures équivalent TD lorsque aucune décharge d'activités formelles d'enseignement n'est demandée ;

-pour les deux corps d'enseignants chercheurs, l'avancement au choix au niveau local est décidé par le conseil d'administration ;

Art 41 :

-2°§ , rajouter TICE

Art 47 :

-même modification que celle précédemment proposée pour l'article 28, relatif au recrutement des Maîtres de Conférences

Art 49-3 :

-modifier la seconde phrase du second alinéa : « Après avoir entendu deux rapporteurs désignés par son bureau pour chaque candidature et un représentant du conseil d'administration de

l'établissement pour lequel le concours est organisé, elle émet un avis sur chacune d'elles. »

Art 57 :

-créer une voie spécifique de passage de la première classe à la classe exceptionnelle des Professeurs pour ceux qui choisissent d'effectuer des activités d'animation et de responsabilités collectives pour quatre années consécutives évaluées à 96 heures équivalent TD lorsque aucune décharge d'activités formelles d'enseignement n'est demandée ;

6. Modifications à effectuer dans d'autres textes ou dispositifs, et qui sont nécessaires pour une application complète et cohérente des modifications proposées du décret 84-431 :

-suppression du dispositif PCA et PRP, auquel se substitue le nouveau dispositif prévu dans l'article 7 modifié du décret de 84, et en intégrant les montants au 36-11, ce qui était déjà réalisé pour les PCA et les PRP. De même il faut supprimer le dispositif PEDR en tant que tel et prévoir son intégration au budget de l'établissement dans l'enveloppe destinée à financer les heures complémentaires et les décharges de service. En plus du contingent d'heures complémentaires incluses dans le calcul de la DGF, chaque établissement recevra aussi une enveloppe permettant de rémunérer les activités complémentaires par rapport au service standard d'un enseignant chercheur ;

-plus formellement, il s'agit :

. de maintenir le dispositif instaurant la prime d'administration (décret 90-50 du 12 janvier 1990) ;

. d'abroger le décret 99-855 du 4 octobre 1999, qui organisait la PRP, et le décret 90-51 du 1° janvier 1990, relatif à la PCA ;

. d'introduire la possibilité (il n'est pas certain qu'un texte sera nécessaire, une décision du CA de l'établissement pouvant certainement suffire) de rémunérer les activités effectuées au-delà du service standard sur toutes ressources propres pouvant abonder le budget de l'établissement ;

.de prévoir explicitement dans un texte, dans le même esprit que le point précédent, que l'évolution du montant attribué par l'Etat pour rémunérer les tâches au-delà du service standard doit être négociée entre l'Etat et l'établissement au moment de la négociation du contrat quadriennal. Ceci permettra aussi à l'Etat de réguler les trop grandes disparités qui pourront apparaître entre établissements dans les cas où les rémunérations des tâches au-delà du service standard sont prises sur budget de l'établissement à partir de ressources propres.

Par ailleurs, à la définition de la charge d'activités formelles d'enseignement près, 384 heures équivalents TD au lieu de 192 heures, un dispositif de paiement d'heures complémentaires et de décharges d'enseignement semblable à celui proposé pour les enseignants chercheurs en modification de l'article 7 du décret 84-431 pourrait être mis en place pour les PRAG, en ne considérant que les activités formelles d'enseignement et les activités d'animation et de responsabilités collectives ;

Enfin, en considérant la longueur du délai d'entrée dans un des corps d'enseignants chercheurs à laquelle s'ajoutent souvent désormais des stages post-doctoraux et des positions d'ATER, une adaptation du dispositif en vigueur en matière de retraites devrait être envisagée pour les enseignants chercheurs. L'entrée dans la carrière à plus de trente ans en moyenne est un élément supplémentaire qui rend encore moins attractif pour les jeunes docteurs le métier d'enseignant chercheur. Il faudrait donner la possibilité de racheter les annuités correspondantes aux années d'étude dans des conditions raisonnables compte tenu de leur durée, et à valider comme services auxiliaires toute activité rémunérée d'enseignement et de recherche effectuée dans le cadre d'un établissement public d'enseignement supérieur. Cette validation pourrait concerner aussi bien les annuités prise en compte pour la retraite que l'ancienneté dans les corps d'enseignants chercheurs.