

Agenda social de l'ESR

GT4 - MISSIONS ET PERSPECTIVES DE CARRIERES

PUBLICS CONCERNÉS ET OBJECTIFS RECHERCHÉS

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).

OBJECTIFS À ATTEINDRE :

- ⇒ 1/ Les PRAG-PRCE :
 - Présentation d'une analyse de l'avancement des CPE et sur les enseignants du premier degré servant dans le supérieur ;
 - Point sur le cadre réglementaire de l'application référentiel national d'équivalence horaire pour les PRAG-PRCE.
- ⇒ 2/ Les chercheurs :
 - Propositions précises des demandes d'évolutions réglementaires envisageables par les EPST.
- ⇒ 3/ Les enseignants-chercheurs :
 - Présentation d'un état des lieux pour savoir « qui forme qui » et « à quoi » par le biais d'une enquête sur les écoles doctorales et l'autre sur la formation continue en cours de réalisation.
 - Proposition d'un calendrier et d'une méthodologie en vue de la création d'un référentiel de compétences et de la rédaction d'un cahier des charges de la formation.
- ⇒ 4/ Perspectives de mise en œuvre du parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) :
 - Les évolutions envisagées se font en fonction de l'avancée du dossier par la fonction publique. Un point de situation sera réalisé lors de la réunion du 13 avril 2016.

Agenda social de l'ESR

GT4 - MISSIONS ET PERSPECTIVES DE CARRIERES

1/ Les PRAG-PRCE

1.1. Présentation d'une analyse de l'avancement des CPE

1. Affectation

51 CPE sont actuellement affectés dans un établissement supérieur au sein de 26 académies (annexe 1), soit 0,4% des CPE. Deux académies ont 4 CPE affectés dans le supérieur.

Les 2/3 sont affectés dans les ESPE. Les 17 autres occupent des fonctions en IUT (2) et à l'université (15).

2. Grade

La majorité des CPE affectés dans un établissement supérieur appartient à la classe normale, soit 72,5%.

Grade	Type d'établissement		
	E.S.P.E	SUPERIEUR	Total général
CPE classe normale	24	13	37
CPE hors classe	10	4	14
Total général	34	17	51

3. Notation et avancement

Le statut particulier des CPE prévoit que le recteur de l'académie dans le ressort de laquelle exerce le conseiller principal d'éducation attribue à celui-ci une note de 0 à 20, accompagnée d'une appréciation générale sur la manière de servir soit après avis du chef d'établissement et de l'inspecteur pédagogique régional de la vie scolaire, soit après avis du chef du service dans lequel est affecté l'intéressé.

Affectation	Nb de CPE notés 20/20	Part de CPE notés 20/20	Total général
CPE classe normale	4536	52%	8717
<i>scolaire</i>	4478	51.9%	8625
<i>supérieur</i>	30	81.1%	37
<i>Autres (adm, greta...)</i>	28	50.9%	55
CPE hors classe	3112	96.4%	3228
<i>scolaire</i>	3072	96.4%	3187
<i>supérieur</i>	13	92.8%	14
<i>Autres (adm, greta...)</i>	27	100%	27

L'avancement d'échelon des conseillers principaux d'éducation de classe normale a lieu partie au grand choix, partie au choix, partie à l'ancienneté. Le tableau d'avancement des CPE donne, par échelon, la liste des promouvables classés par ordre décroissant de note unique sur 20.

Agenda social de l'ESR

GT4 - MISSIONS ET PERSPECTIVES DE CARRIERES

S'agissant de la note de 20/20 attribuée, les CPE à la hors classe ont quasiment tous la note maximale. De ce fait, ils ont une cadence unique d'avancement (ancienneté).

Pour les CPE de classe normale, un écart de 30% est constaté entre les CPE ayant 20/20 et affectés dans un établissement supérieur et ceux affectés dans un autre établissement (scolaire et autres).

Tous les CPE de classe normale, quelle que soit leur affectation, sont dans le même tableau d'avancement d'échelon. La note détenue présente donc un enjeu important, lors de l'avancement d'échelon. En effet, ils sont 81.1% affectés dans le supérieur à avoir la note maximale contre 51,9% des CPE en poste en établissement scolaire et 50.9% exerçant dans d'autres établissements. Les CPE de classe normale affectés dans le supérieur sont donc avantagés et ont un avancement accéléré par rapport à leurs collègues.

Les CPE affectés en établissement supérieur ont accédé à l'échelon supérieur principalement au grand choix. Parmi les 37 CPE de classe normale affectés dans le supérieur :

- 7 ont atteint leur échelon à l'ancienneté, soit 18,9% (31% dans le scolaire),
- 13 ont atteint leur échelon au choix, soit 35,1% (41.1% dans le scolaire),
- 17 l'ont atteint au grand choix, soit 45,9% (23.4% dans le scolaire).

4. Positionnement dans la carrière

Les CPE classe normale sont majoritairement classés à l'échelon 9. Ceux à la hors classe se répartissent entre les échelons 5 et 7.

Grade	Echelons								Total général
	4	5	6	7	8	9	10	11	
CPE classe normale		1	4		6	18	7	1	37
CPE hors classe	1	6	2	5					14
Total général									51

5. Age d'accès à la hors classe

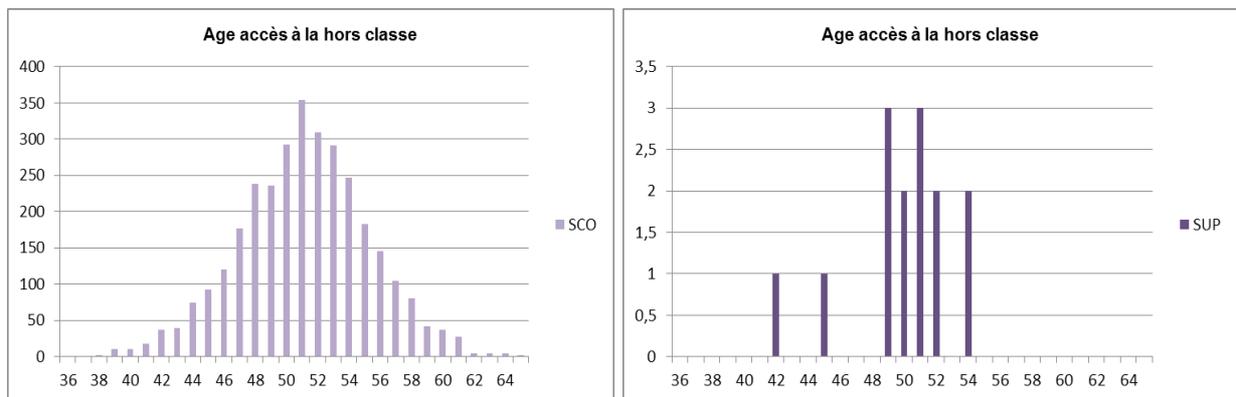
L'âge moyen du passage à la hors classe des CPE affectés :

- en établissement scolaire est de 51.1 ans (de 36 et 65 ans),
- en établissement supérieur est de 49.9 ans (de 42 et 54 ans).

Les CPE affectés dans un établissement supérieur accèdent plus jeune à la hors classe.

Agenda social de l'ESR

GT4 - MISSIONS ET PERSPECTIVES DE CARRIERES



6. Conclusion :

- La part des CPE affectés en établissement supérieur est minime : 0.4%,
- Ils exercent principalement en ESPE : 2/3,
- Ils appartiennent à la classe normale : 72,5%,
- 81.1% des CPE classe normale affectés dans un établissement supérieur ont la note maximale de 20/20 contre 51.9% de ceux affectés en établissement scolaire,
- Le mode d'accès à l'échelon supérieur est principalement le grand choix : 45.9%,
- Ils accèdent à la hors classe 1.2 ans plus tôt que leurs collègues en établissement scolaire.

Les CPE affectés dans un établissement supérieur ont donc un avancement de leur carrière (échelon, grade) accéléré par rapport à leurs collègues en établissement scolaire.

Agenda social de l'ESR

GT4 - MISSIONS ET PERSPECTIVES DE CARRIERES

1.2. Point sur le cadre réglementaire de l'application référentiel national d'équivalence horaire pour les PRAG-PRCE.

1.4.1. Le principe du dispositif applicable aux enseignants chercheurs

L'exercice de certaines activités, préalablement recensées par l'établissement, peuvent permettre à un enseignant-chercheur de remplir ses obligations de service d'enseignement. Une délibération fixant les règles d'équivalence de ces activités est adoptée à cet effet par le conseil d'administration de l'établissement, en cohérence avec l'arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application du II de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984.

Cette délibération permet d'attribuer à certaines missions des équivalences horaires qui sont prises en compte comme des heures d'enseignement. Les heures reconnues au titre du référentiel sont juridiquement équivalentes à des heures d'enseignement pour l'élaboration du tableau de service de l'enseignant-chercheur.

1.4.2. L'extension du dispositif aux PRAG-PRCE :

Les enseignants du second degré affectés dans les établissements publics d'enseignement supérieur ne peuvent pas bénéficier des dispositions relatives au référentiel d'équivalences horaires établi en application de l'article 7 du décret du 6 juin 1984, qui ne concerne que les enseignants-chercheurs.

Toutefois, les conseils d'administration des établissements publics d'enseignement supérieur bénéficiant des responsabilités et compétences élargies peuvent, en application de l'article L. 954-1 du code de l'éducation, adopter une délibération pour mettre en place un dispositif spécifique d'équivalences horaires pour ces enseignants.

En effet cet article prévoit que « le conseil d'administration définit, dans le respect des dispositions statutaires applicables et des missions de formation initiale et continue de l'établissement, les principes généraux de répartition des obligations de service des personnels enseignants et de recherche entre les activités d'enseignement, de recherche et les autres missions qui peuvent être confiées à ces personnels ».

Ces équivalences horaires peuvent être différentes de celles dont bénéficient les enseignants-chercheurs. La délibération qui fixe les équivalences pour les PRAG PRCE doit être distincte de celle prévue pour les enseignants chercheurs qui doit être prise en formation restreinte aux enseignants chercheurs.

Tous les établissements d'enseignement supérieur, qu'ils bénéficient ou non des responsabilités et compétences élargies, peuvent adopter un tableau d'équivalences horaires au bénéfice de leurs enseignants-chercheurs, en application du II. de l'article 7 du décret du 6 juin 1984 dans sa rédaction issue du décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014.

Agenda social de l'ESR

GT4 - MISSIONS ET PERSPECTIVES DE CARRIERES

En revanche, seuls les établissements bénéficiant des RCE peuvent adopter un dispositif d'équivalences horaires au profit des PRAG-PRCE en application des dispositions de l'article L 954-1 du code de l'éducation.

2/ Les chercheurs

Dans le cadre du groupe de travail n° 4 - Missions et perspectives de carrière - de l'agenda social, il est proposé de réaliser des ajustements statutaires sur les dispositions du décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques. Ces mesures portent notamment sur l'accès et la gestion des corps de chercheurs.

Par ailleurs, il est envisagé de modifier certains aspects du déroulement de carrière des chercheurs.

Certaines dispositions telles que la suppression de la limite d'âge, la simplification de l'organisation de l'admissibilité des concours de chargé de recherche, la périodicité de l'évaluation pourraient être actées rapidement. La modification des dispositions relatives au déroulement de carrière se déroulera dans la démarche qui sera lancée à l'automne 2016 sur la carrière des chercheurs dans le cadre de la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations.

① Les ajustements statutaires relatifs à l'accès et à la gestion des corps de chercheurs

Suppression de la limite d'âge de 31 ans

Afin d'ouvrir et de diversifier le recrutement, il est proposé de supprimer la limite d'âge de 31 ans pour les candidats au concours de chargé de recherche de 2ème classe prévue à l'article 15 du décret du 30 décembre 1983 susmentionné. Cette adaptation est nécessaire pour mettre le décret en conformité avec les dispositions législatives en vigueur.

Renforcement des partenariats entre les établissements

Afin de diversifier la composition des jurys, il est proposé de développer le partenariat entre les établissements dans le cadre de la mise en œuvre des procédures de recrutement. Ainsi, il est prévu de compléter les jurys d'admissibilité des concours de recrutement, dans la limite de 50 % de leurs membres, par des personnalités extérieures, quand les nécessités de l'expertise scientifique des travaux le justifient. Ces personnalités, dotées d'une voix délibérative, seront choisies par le président ou le directeur général de l'établissement après avis du président de l'instance d'évaluation compétente.

Simplification de l'organisation de l'admissibilité des concours de chargé de recherche

Il est proposé de simplifier et d'homogénéiser la phase d'admissibilité des concours de chargés de recherche pour les différents établissements, notamment en supprimant l'obligation d'auditionner tous les candidats au cours de la phase d'admissibilité et en instituant une sélection des candidats à auditionner au cours de cette phase d'admissibilité. A ce jour, les différents EPST, excepté l'Institut de recherche pour le développement (IRD) et l'Institut de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture ont obtenu une dérogation à cette obligation d'auditionner tous les candidats au cours de cette phase

Agenda social de l'ESR

GT4 - MISSIONS ET PERSPECTIVES DE CARRIERES

Audition des candidats aux concours de chercheurs par visioconférence

Afin de faciliter l'organisation des concours par l'administration et de simplifier l'accès des candidats à ces procédures, il est proposé de permettre l'audition des candidats par visioconférence. Le dispositif sera encadré par un arrêté qui prévoit notamment que les moyens techniques et humains mis en place par les établissements devront garantir le bon déroulement de l'audition par visioconférence et assurer ainsi l'égalité des chances entre tous les candidats. Cette audition par visioconférence sera réservée uniquement aux candidats se trouvant dans l'incapacité de se déplacer.

Compétences du président ou directeur général

Il est proposé de clarifier les compétences du président ou directeur général de chaque établissement pour l'ouverture des concours de recrutement des chercheurs, la répartition des emplois à pourvoir dans les corps de chercheurs relevant de l'établissement et pour la composition des jurys de recrutement.

Le décret cadre prévoit encore des compétences ministérielles, ce qui ne correspond pas à la réalité puisque la gestion est totalement confiée aux établissements. Il est donc proposé d'inscrire officiellement la délégation de gestion dans le décret cadre.

Suppression de l'avis de l'instance pour l'affectation des chargés de recherche stagiaires et des directeurs de recherche

Afin de simplifier et de faciliter les processus de recrutement, il est proposé de supprimer l'avis (simple) de l'instance d'évaluation pour l'affectation des chargés de recherche stagiaires et des directeurs de recherche. Cette approche simplifiée existe déjà dans le décret particulier de l'INRA (article 20). Les chercheurs sont affectés par le président-directeur général de l'INRA à une unité de recherche relevant de l'établissement, ou associée à lui, ou à un service sans solliciter l'avis d'une instance.

Périodicité et périmètre de l'évaluation

Il est proposé de permettre au conseil d'administration de chaque établissement de fixer la périodicité de l'évaluation des chercheurs. Elle est actuellement fixée à deux ans. Dans le nouveau dispositif, la périodicité ne pourra être supérieure à cinq ans. Certains établissements ont d'ores et déjà fixé une durée d'évaluation supérieure à deux ans. Ainsi, le CNRS a adopté une périodicité d'évaluation fixée à 2,5 ans.

L'appréciation des chercheurs doit porter sur l'ensemble des activités, y compris les missions réalisées par les chercheurs en dehors de l'organisme de recherche, lors de leur réintégration dans leur corps d'origine. Ces dispositions existent dans le code de la recherche. Il convient de préciser les missions évaluées à l'article 10 du décret cadre, notamment au regard des dispositions du code de la recherche.

Modification des conditions d'octroi de l'éméritat

Il est proposé d'ouvrir les conditions d'octroi de l'éméritat des directeurs de recherche.

Agenda social de l'ESR

GT4 - MISSIONS ET PERSPECTIVES DE CARRIERES

Ainsi, le titre de directeur de recherche émérite ne sera plus délivré par le conseil d'administration, mais par le président de l'établissement, sur proposition du conseil scientifique. Il ne sera plus conféré uniquement lors de l'admission à la retraite, mais pourra être octroyé dans un délai plus large, après la radiation des cadres. Par ailleurs, les directeurs de recherche émérites pourront diriger des travaux de thèse.

Intégration directe dans un corps de chercheurs précisée

Afin de renforcer l'attractivité des corps de chercheurs et de simplifier les procédures, il est proposé de modifier les dispositions relatives à l'intégration dans ces corps. Ainsi, il est prévu de préciser que l'intégration directe dans l'un des corps de chercheurs est possible en supprimant la condition actuelle d'une durée d'au moins un an dans la position de détachement, condition préalable nécessaire avant toute intégration.

L'intégration n'est pas automatique, mais laissée à l'appréciation de l'instance d'évaluation compétente

② Les mesures relatives au déroulement de carrière des chercheurs

Modalités de classement

Il est proposé de mieux prendre en compte, pour le classement des personnels qui étaient fonctionnaires avant leur recrutement en tant que chercheur, les périodes de préparation du doctorat et les périodes postdoctorales.

3/ Les enseignants-chercheurs

- 3.1. Présentation d'un état des lieux pour savoir « qui forme qui » et « à quoi » par le biais d'une enquête sur les écoles doctorales et l'autre sur la formation continue en cours de réalisation.**

Exposé en séance par une représentante de la DGESIP.

- 3.2. Proposition d'un calendrier et d'une méthodologie en vue de la création d'un référentiel de compétences et de la rédaction d'un cahier des charges de la formation.**

Exposé en séance par une représentante de la DGESIP.

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

Point de situation en séance.