

Agenda social de l'ESR

Le secrétaire d'Etat chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, a réuni le 2 novembre 2015 les organisations syndicales représentatives des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche et la Conférences des présidents d'universités pour lancer officiellement les discussions qui se dérouleront dans le cadre d'un agenda social de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Pour ce faire, 5 groupes de travail (GT) ont travaillé sur les thématiques suivantes :

GT1 – SUIVI DE LA SITUATION DES CONTRACTUELS

GT2 – MOBILITE

GT3 - RESPONSABILITE SOCIALE DE L'EMPLOYEUR

GT4 - MISSIONS ET PERSPECTIVES DE CARRIERE

GT5 - REGIMES INDEMNITAIRES

Chacun de ces groupes de travail s'est réuni une première fois entre décembre 2015 et janvier 2016 pour échanger sur ces différents sujets sur la base de fiches de problématiques préalablement transmises.

Un second cycle de réunions s'est déroulé durant les mois d'avril et mai 2016.

Le résultat de l'ensemble de ces travaux est précisé ci-après.

GT1 – SUIVI DE LA SITUATION DES CONTRACTUELS

PUBLICS CONCERNES ET OBJECTIFS RECHERCHES

- ⇒ Suivi annuel de la mise en œuvre, dans les établissements relevant de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- ⇒ Identification et diffusion des bonnes pratiques de gestion, devant aboutir à des recommandations en direction des établissements afin qu'ils se dotent de chartes de gestion.
- ⇒ Analyse des politiques de recours aux contractuels, y compris les contractuels LRU, aboutissant à une réflexion sur la maîtrise du recours aux agents contractuels, à partir d'un état des lieux notamment en matière de recrutement et de formalisation des contrats (lisibilité/régularité).
- ⇒ Analyse de la situation des chargés d'enseignement relevant du décret de 1987 (hors fonctionnaires, retraités et étudiants) afin de repérer et d'encadrer des situations où ils accompliraient un volume horaire excessif et d'améliorer leurs modalités d'emploi.

REUNIONS :

- ⇒ 10 décembre 2015
- ⇒ 20 avril 2016

CONCLUSIONS DES TRAVAUX :

1/ Mise en œuvre du dispositif Sauvadet pour les agents contractuels BIATSS dans l'enseignement supérieur et la recherche

Le ministère réalise chaque année une enquête sur les agents contractuels BIATSS dont les résultats sont livrés au groupe de suivi « Sauvadet ». La dernière réunion s'est déroulée le 3 juillet 2015 et lors de la réunion du 10 décembre 2015, un bilan a été produit d'où il ressort que le nombre d'agents contractuels BIATSS est en baisse de - 881 agents, soit -2% et que cette baisse s'explique par les titularisations opérées par les concours et recrutements réservés. L'effet cumulé des deux premières sessions a donc produit ses premiers effets. Par ailleurs, il a été relevé que le secteur de la recherche présente des particularités qui ont conduit les EPST à présenter un bilan plus mitigé.

La loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires parue au Journal officiel du 21 avril 2016 prolonge notamment le dispositif de titularisation mis en place par la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique (*loi Sauvadet*) jusqu'au 12 mars 2018 au lieu du 12 mars 2016 prévu initialement. Ainsi, l'examen des conditions d'éligibilité aux recrutements réservés se fera alors au 31 mars 2013 au lieu du 31 mars 2011.

Dans ces conditions, les établissements de l'ESR travailleront dans le même périmètre et selon les mêmes modalités que dans le cadre actuel.

2/ Diffusion des bonnes pratiques de gestion des contractuels :

Dans le cadre réglementaire existant, caractérisé par une multiplicité des types de contrats, plusieurs établissements ont formalisé leurs pratiques en matière de recrutement et de gestion des contractuels, sous la forme de charte de gestion à destination de leurs composantes et des agents concernés.

Le ministère a recensé un certain nombre de ces chartes. Après leur analyse et des débats sur ce point, le GT1 préconise des recommandations en direction des établissements (dans un souci de diffusion des bonnes pratiques) afin qu'ils se dotent de telles chartes de gestion.

Ces recommandations portent sur la nécessaire présentation des modalités :

- 1/ de recrutement (identification du besoin, motif de recrutement, procédure, durée initiale du contrat, ...).
- 2 / de la rémunération (initiale, évolution, rémunération accessoire, ...).
- 3/ du parcours professionnel (poursuite du contrat, conditions de renouvellement, droits et obligations, formation professionnelle,...).
- 4/ d'insertion professionnelle via la formation, la préparation de concours, l'accompagnement vers un autre employeur public et/ou privé, l'accompagnement de la fin du contrat ...

Ainsi, il sera demandé aux établissements de suivre ces recommandations en les formalisant par l'adoption d'une charte locale de gestion.

En outre, le guide des contractuels, en ligne sur le site ministériel, sera également actualisé des dernières modifications réglementaires.

3/ Les contractuels LRU :

L'article L954-3 du code de l'éducation dispose que « *le président [d'une université] peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels :*

1° Pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A ;

2° Pour assurer, par dérogation au premier alinéa de l'article L. 952-6, des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection prévu à l'article L. 952-6-1 ».

Un représentant de l'IGAENR a présenté lors de la séance du 20 avril 2016 un exposé concernant les travaux menés sur le sujet qui permet d'analyser les contours de la mise en œuvre de ce dispositif. Dans son programme d'activité de l'année en cours l'IGAENR a indiqué qu'elle livrerait un rapport sur le sujet. Cette étude devrait s'achever dans le courant du second trimestre 2016.

Les travaux du GT1 sur ce sujet se poursuivront donc en fonction des éléments de ce rapport et de ses préconisations.

4/ Les recrutement et la gestion des chargés d'enseignement vacataires :

Les chargés d'enseignement vacataires sont recrutés sur le fondement de l'article L. 952-1 du code de l'éducation qui prévoit que « *les chargés d'enseignement apportent aux étudiants la contribution de leur expérience; ils exercent une activité professionnelle principale en dehors de leur activité d'enseignement. Ils sont nommés pour une durée limitée par le président de l'université, sur proposition de l'unité intéressée, ou le directeur de l'établissement. En cas de perte d'emploi, les chargés d'enseignement désignés précédemment peuvent voir leurs fonctions d'enseignement reconduites pour une durée maximale d'un an* ».

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositions sont fixées par le décret n° 87-889 du 29 octobre 1987 ainsi que par celles du décret n°83-1175 du 23 décembre 1983 relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires.

Pour les chargés d'enseignements vacataires qui peuvent réaliser un nombre important d'heures d'enseignement un renforcement de l'encadrement juridique pourrait être envisagé afin de clarifier le dispositif juridique pour y recourir ainsi que les conditions et les modalités de recrutement de ces vacataires.

Une modification de ces deux textes réglementaires sera engagée afin de définir plus précisément la notion de chargé d'enseignement vacataire telle qu'elle existe actuellement dans le décret du 29 octobre 1987 en distinguant deux catégories de chargés d'enseignement :

Agenda social de l'ESR

- Des chargés d'enseignement vacataires qui seraient considérés comme des agents remplissant une activité occasionnelle non susceptible de se répéter régulièrement. Un plafond maximal d'heures d'enseignement serait fixé pour cette catégorie d'agent (96h).
- Des chargés d'enseignement qui seraient des contractuels recrutés pour pourvoir un besoin temporaire ou permanent des établissements à temps incomplet. Un minimum (96h) et un maximum (192 h) d'heures d'enseignement seraient fixé pour cette catégorie. Le contrat pourrait être conclu pour trois ans.

En outre, cette modification réglementaire doit conduire à simplifier les conditions et les modalités de recrutement pour ces deux catégories de vacataires en particulier concernant :

- L'application du seuil des 900 heures de travail par an ;
- L'évaluation des moyens d'existence réguliers ;
- Le renouvellement des contrats

GT2 - MOBILITE

PUBLICS CONCERNES ET OBJECTIFS RECHERCHES

- 2 catégories de personnels seront concernées par les travaux de ce GT :
- ⇒ Les ITRF et les personnels de bibliothèques :
 - les ITRF, pour lesquels il s'agirait d'instaurer un pilotage national de la mobilité des agents de catégorie C,
 - les personnels de bibliothèques pour lesquels il s'agit d'examiner le bilan des mouvements,
 - ⇒ Les enseignants-chercheurs, afin d'améliorer effectivement les possibilités de mutation et partager un bilan sur l'endo-recrutement.

REUNIONS :

- ⇒ 15 décembre 2015
- ⇒ 9 mai 2016

CONCLUSIONS DES TRAVAUX :

1/ Les ITRF et les personnels de bibliothèques:

- **Les ITRF**

Sur la base d'un constat présenté lors de la séance du 9 mai 2016, il a été convenu de mettre en place un mouvement académique commun ouvert aux ATRF quelle que soit leur affectation afin que la mobilité des ATRF du supérieur soit équivalente à celle des ATRF du scolaire.

- a) Pré requis organisationnels :
 - les établissements du supérieur et rectorats doivent en interne arbitrer, en amont du recrutement par concours ou sans concours, le nombre de postes réservés à la mobilité de manière à offrir des vacances au mouvement.
 - cet arbitrage se fonde sur la GPEC des établissements et doit donner lieu à un dialogue avec le rectorat, chargé du pilotage du mouvement.
 - cela suppose que les rectorats prennent systématiquement en charge un mouvement complet ATRF (scolaire + supérieur).
- b) Evolutions administratives à prévoir :
 - harmonisation du calendrier du mouvement annuel des ATRF avec celui des ADJAENES ;
 - définition par la DGRH de la période de pré-inscription du mouvement académique des ATRF et d'une date de fin de mouvement commune à l'ensemble des académies ;

Agenda social de l'ESR

- cadrage d'un dialogue entre les établissements d'enseignement supérieur et le rectorat: mise en place de réunions de concertation en amont de la collecte des postes et, également organisation de réunions de travail préparatoires à la CAPA ;
- rédaction de circulaires académiques dans toutes les académies s'adressant à l'ensemble des ATRF quel que soit leur BAP et leur lieu d'affectation ;
- recours systématique aux postes profilés pour les postes offerts par les établissements d'enseignement supérieur.

Outre les évolutions organisationnelles précédemment décrites, la mise en place d'un mouvement des ATRF commun aux secteurs du scolaire et de l'enseignement supérieur demeure avant tout subordonnée à une évolution technique de l'outil informatique existant AMIA.

Dans ces conditions, une mise en œuvre pour 2017 du mouvement académique commun ATRF à gestion déconcentrée avec phase de préinscription donnera lieu à la définition du processus dans la note de service commune de gestion des personnels BIATSS pour l'année 2017. Cette note de service sera concertée, en septembre 2016, entre les organisations syndicales et l'administration (DGRH et responsables administratifs des rectorats et des universités).

L'outil informatique de gestion du mouvement sera adapté en conséquence.

• les personnels de bibliothèques

Un bilan des mutations des personnels des 5 corps des bibliothèques concernant les années 2014, 2015 et 2016 a également été présenté et débattu au cours de la séance du 9 mai 2016 .

L'examen particulier de la mobilité des conservateurs et conservateurs généraux suite à la substitution de la BIEP au deuxième mouvement annuel en 2014 montre une moindre mobilité de ces personnels d'encadrement qu'avant 2014, même si on constate en 2015-2016 une amélioration par rapport à 2014-2015.

S'agissant de la gestion de la mobilité des conservateurs et conservateurs généraux des bibliothèques, il est proposé de ne pas poursuivre au-delà de l'année 2016 l'expérimentation engagée en 2014 et de restaurer en 2017 l'organisation de deux mouvements annuels.

2/ Les enseignants-chercheurs :

Sur la base des bilans des nouveaux dispositifs de mutation du décret de septembre 2014 concernant la campagne 2014-2015, le GT2 a fait le constat d'une trop faible mobilité, y compris s'agissant des priorités légales.

Aussi, afin de favoriser la mobilité dans le respect des dispositions de l'article L. 952-6-1 du code de l'éducation qui dispose que « *sous réserve (...) des dérogations prévues par les statuts particuliers des corps d'enseignants-chercheurs ou par les statuts des établissements, lorsqu'un emploi d'enseignant-chercheur est créé ou déclaré vacant, les candidatures (...) sont soumises à l'examen d'un comité de sélection* », l'établissement d'une procédure de mutation sans intervention d'un comité de sélection serait envisageable, sous réserve qu'elle soit prévue dans le décret portant statut des enseignants-chercheurs et que l'insertion d'une telle dérogation puisse être justifiée auprès du Conseil d'Etat.

Dès lors, sur la base des échanges de la réunion du 9 mai 2016, notamment sur le fait que les différentes parties présentes ont toutes rappelé leur souhait de faciliter la mobilité, le ministère propose de faciliter le développement des mutations en dispensant de comité de sélection les postes réservés à la mutation.

Le développement de la mobilité des EC par voie de mutation pourra être favorisé en étendant le dispositif actuel de l'article 9-3 (passage devant le conseil académique et non devant le comité de sélection) aux postes réservés à la mutation (articles 33 et 51 du décret du 6 juin 1984).

Une campagne spécifique de mutation, en amont de celle dédiée au recrutement, pourrait être organisée par l'utilisation de l'application FIDIS déjà en cours sur « GALAXIE ».

L'ouverture des postes à la mutation par les établissements pourrait en outre être encouragée, ou facilitée, par l'utilisation d'application de type « MOUVE » qui permet aux enseignants-chercheurs de faire connaître aux établissements des vœux de mutation.

Un projet de texte prévoyant cette nouvelle procédure pour les postes réservés à la mutation sera proposé. Le ministère précisera également à cette occasion si un mouvement de mutation pourrait être organisé en amont de la procédure de recrutement synchronisée (sans préjudice de la procédure au fil de l'eau).

GT3 - RESPONSABILITE SOCIALE DE L'EMPLOYEUR

PUBLICS CONCERNES ET OBJECTIFS RECHERCHES

Cette thématique a fait l'objet de 5 axes de réflexion :

- ⇒ Améliorer la qualité des bilans sociaux : enrichir le bilan social national et améliorer les bilans sociaux d'établissements ;
- ⇒ Faciliter et accélérer l'adoption des bonnes pratiques relatives à l'égalité femmes/hommes, à la lutte contre le harcèlement sexuel, et à la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle dans l'ESR ;
- ⇒ Améliorer la connaissance (et donc la visibilité) de ce qui est pratiqué par les établissements en matière de conditions de travail et de qualité de vie au travail, en particulier sur le sujet des cellules de veille ou d'écoute ;
- ⇒ Développer les actions en faveur des travailleurs handicapés.
- ⇒ Améliorer l'accompagnement social du changement induit par les politiques de site.

REUNIONS :

- ⇒ 24 novembre 2015
- ⇒ 10 février 2016
- ⇒ 6 avril 2016

CONCLUSIONS DES TRAVAUX :

1/ Les bilans sociaux :

Concernant **le bilan social du ministère**, des précisions ont été apportées sur les évolutions de l'édition du bilan social 2014-2015 qui présentera ainsi pour la première fois des informations sur les effectifs des 8 EPST sous tutelle du MENESR (CNRS, IFSTTAR, INED, INRA, INRIA, INSERM, IRD et IRSTEA) :

- les effectifs en nombre d'agents et ETP des personnels chercheurs et ITA, par statut Fonction publique (titulaire et non titulaire) et par genre. La part des femmes et celle des agents par statut y figurent également ;

- les effectifs des personnels chercheurs et ITA de chaque établissement par statut Fonction publique. La part que représentent les effectifs de chaque EPST est calculée ainsi que la part par statut au sein de chacun des EPST.

A ce jour, le bilan social ministériel réalise 60% en tout ou partie du socle commun d'indicateurs de bilan social prévu par l'arrêté de la Fonction publique du 23 décembre 2013.

Agenda social de l'ESR

Le GT3 a acté que les informations relatives aux différents types de congés qui existent dans les SIRH des établissements seront remontées à partir de ceux-ci et celles relatives à l'action sociale seront collectées auprès des établissements pour compléter le bilan social national.

Ainsi, deux types d'indicateurs seront agrégés à partir de ces données portant sur :

- les congés paternité et accueil d'enfants, congés d'une durée égale ou supérieure à six mois, congés pour raisons de santé,
- l'action sociale locale (à l'initiative des établissements).

S'agissant des bilans sociaux d'établissement, les débats de la séance du 6 avril 2016 ont conduit les membres du GT3 à inviter les établissements à enrichir leurs bilans sociaux locaux, au regard des enjeux du contexte local, d'une liste non exhaustive de thématiques qui doivent y figurer. Cette liste sera adressée aux établissements d'enseignement supérieur dans le courant du mois de juillet 2016.

2/ L'égalité femmes/hommes :

Un état des lieux de la réglementation et des actions menées au sein du MENSESR, notamment par les référents égalité a été présenté lors de la séance du 6 avril 2016.

Sur la base des observations faites par les différents acteurs, le ministère propose d'étudier plus en avant la question des carrières au sein de l'ESR.

Un groupe de travail étudiera les phénomènes d'autocensure au sein des enseignants-chercheurs aux périodes charnières de la carrière, la question de la mobilité et de ses conséquences sur la progression de carrière des femmes ou encore l'endo-recrutement.

Ce groupe de travail pourrait s'attacher aux conditions de retour après congé (maternité, adoption, paternité) et voir comment cela pourrait être mieux pris en compte par les comités d'évaluation.

Dans un second temps, ces réflexions pourraient s'étendre aux personnels ITA et ITRF dans la mesure où ces problématiques se posent différemment pour ces catégories de personnels

Calendrier

- fin Septembre/début octobre 2016 : lancement d'un groupe de travail composé de représentants du MENESR, de la CPU, de la CPED, du réseau des VP RH, du réseau des DRH d'université, des DRH des EPST, du haut conseil à l'égalité
- d'ici avril 2017 : 4 réunions du groupe de travail
- mai 2017 : Réunion plénière avec les organisations syndicales avec restitution des travaux et présentation des propositions pour discussion

Agenda social de l'ESR

A compter de juin 2017 : déploiement des mesures adoptées (calendrier à préciser selon les mesures définies) et réflexion sur la poursuite des travaux sur les catégories IT et ITRF (conditions de travail).

3/ Lutte contre le harcèlement sexuel :

La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 a clarifié la définition du harcèlement sexuel et a aggravé et harmonisé les sanctions applicables.

Ces dispositions ont été déclinées dans le champ de la fonction publique puis dans le périmètre de l'enseignement supérieur et de la recherche par la circulaire du 25 novembre 2015 qui a été présentée lors de la séance du 6 avril 2016.

En outre, la réglementation actuelle impose aux établissements de mettre en place des dispositifs de prévention et de traitement des situations de harcèlement sexuel. Ces dispositifs seront notamment évalués par le HCERES.

Dans ce cadre, le ministère propose de travailler autour de la formation des différents acteurs (acteurs, managers, personnels). Ces formations seront élaborées en association avec l'ESEN et l'Amue, et en lien et en cohérence avec les cycles de formation notamment déclinés pour les DRH dans le cadre du socle de professionnalisation.

Calendrier

Actions déjà entreprises :

1er semestre 2016 : travail sur le contenu de la formation en lien avec l'Amue ;

21 juin 2016 : finalisation, avec l'Amue, du contenu de la formation et des intervenants (principalement des acteurs d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche).

Actions à venir :

Automne 2016 (novembre à confirmer) : première session de cette formation organisée par l'Amue :

- formation in situ (ayant vocation à tourner dans différents établissements) ;
- formation axée sur les questions de discrimination au sens large (handicap, racismes et antisémitismes, harcèlement).

Décembre 2016 : retour sur le déroulement de la formation pour évolution du contenu selon le taux de satisfaction des stagiaires.

4/ Lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle :

Au cours de la réunion du 6 avril 2016, il a été rappelé que le ministère a lancé une campagne intitulée "Lutter contre l'homophobie : le combat de toutes et de tous". Cette campagne vise à sensibiliser les étudiants aux difficultés rencontrées par certains étudiants encore trop souvent victimes de discrimination en raison de leur orientation sexuelle ainsi qu'aux conséquences parfois dramatiques d'actes et de comportements homophobes.

Agenda social de l'ESR

La campagne de lutte contre l'homophobie dans les établissements d'enseignement supérieur s'appuie sur la diffusion d'outils de prévention et d'information réalisée en collaboration avec les acteurs associatifs, notamment :

- un jeu de quatre affiches qui reprennent des insultes ou propos communément entendus qui marquent profondément les étudiant-e-s gays, lesbiennes, bisexuels ou trans' ;
- un nouveau guide "(re)connaître pour mieux agir" à destination des professionnels des établissements, en particuliers les services de médecine universitaire ou les services sociaux, pour leur fournir des informations actualisées juridiques, médicales, psychologiques, etc., leur permettant de mieux accompagner les étudiants et les étudiants en souffrance, victimes de l'homophobie.

Le ministère déclinera une campagne d'information et de sensibilisation sur les discriminations sur l'orientation sexuelle à destination des personnels.

Parallèlement, la convention de partenariat conclue par le ministère avec la Défenseur des droits sera diffusée et le ministère fera mieux connaître les dispositifs de communication élaborés par cette autorité plus largement contre les discriminations et plus spécifiquement en matière de lutte contre l'homophobie.

Enfin, une réflexion sur les actions de formations de tous les acteurs sur cette question et de travailler à une plus grande synergie avec les associations en charge de ces sujets sera engagée.

Calendrier

Sur le volet « communication » :

17 mai 2017 (journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie) : lancement de la campagne.

Sur le volet « formation » :

Septembre 2016 : intégration de cette réflexion dans l'élaboration du schéma directeur des formations de prévention et de lutte contre les violences

Décembre 2016 : en lien avec l'Amue, analyse des retours sur la formation consacrée aux discriminations (décembre 2016)¹ ;

1er semestre 2017 : réflexion sur le contenu de la formation proposée par l'Amue pour intégrer un temps dédié à la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle ;

Automne 2017 : nouvelle session de formation in situ ;

Décembre 2017 : retour sur le déroulement de la formation pour évolution du contenu selon le taux de satisfaction des stagiaires.

¹ Cf point de l'Agenda social consacré à la formation sur le harcèlement sexuel.

GT4 - MISSIONS ET PERSPECTIVES DE CARRIERES

PUBLICS CONCERNES ET OBJECTIFS RECHERCHES

Missions 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).

REUNIONS :

- ⇒ 2 décembre 2015
- ⇒ 19 janvier 2016
- ⇒ 13 avril 2016

CONCLUSIONS DES TRAVAUX :

1/ Les PRAG-PRCE :

Une étude sur l'avancement des PRAG-PRCE a été présentée lors de la séance du 2 décembre 2015 et une autre sur l'avancement des CPE le 13 avril 2016.

En outre, au cours de cette dernière réunion, un point sur le cadre réglementaire de l'application référentiel national d'équivalence horaire pour les PRAG-PRCE a été réalisé.

Dans le cadre de l'application des principes retenus par le protocole Parcours professionnels, carrières et rémunération (PPCR) pour les corps de catégorie A type, un plan de revalorisation de la carrière des enseignants a été annoncé en mai 2016.

Il est proposé de rénover et de revaloriser les grilles des professeurs des écoles, certifiés, PEPS, PLP, CPE et COP et celle des agrégés sur la base des principes suivants.

La carrière des personnels enseignants se déroulera sur un grade de recrutement (classe normale) et un grade normal d'avancement (hors classe). Les perspectives de carrière sont complétées par une classe exceptionnelle, nouveau grade de promotion créé à partir de septembre 2017, dont l'accès sera conditionné sur le modèle d'un grade à accès fonctionnel de personnel administratif de catégorie A.

L'accès à ce nouveau grade sera notamment ouvert aux enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur.

Agenda social de l'ESR

Plus précisément, ce 3ème grade, dénommé « Classe exceptionnelle », sera créé à partir de septembre 2017 dans chacun des corps évoluant sur une grille équivalente à celle des certifiés et du corps des agrégés.

Ce grade culminant en HeA sera accessible à partir du 3ème échelon de la nouvelle grille hors classe pour les PE, certifiés, PEPS, PLP, CPE et COP ayant exercé des missions ou responsabilités identifiées ou ayant exercé dans des conditions difficiles, et à partir du dernier échelon de la hors classe pour les autres enseignants au titre de leur parcours professionnel selon des modalités d'appréciation de celui-ci à définir.

La promotion en classe exceptionnelle se fera sur la base de :

- 80% des promotions au titre de l'exercice, pendant 8 ans au cours de leur carrière, de missions ou responsabilités particulières au titre desquelles l'exercice dans l'enseignement supérieur ou d'exercice de leurs fonctions dans des conditions difficiles (éducation prioritaire) ;
- 20% des promotions au titre du parcours.

Le dispositif montra progressivement en charge pour atteindre à terme un contingent de 10% des effectifs des corps.

L'échelon spécial en HeA de la classe exceptionnelle représente à terme 20% des effectifs du grade.

Pour les agrégés, la classe exceptionnelle culmine en HeB.

2/ Les chercheurs :

Des propositions d'évolutions statutaires portant notamment sur l'accès et la gestion des corps de chercheurs ont été présentées au cours de la réunion du 13 avril 2016.

S'agissant des ajustements statutaires relatifs à l'accès et à la gestion des corps de chercheurs, elles concernent :

- La suppression de la limite d'âge de 31 ans
- Le renforcement des partenariats entre les établissements dans l'organisation des concours
- La simplification de l'organisation de l'admissibilité des concours de chargé de recherche
- L'audition des candidats aux concours de chercheurs par visioconférence
- Les compétences du président ou directeur général
- La suppression de l'avis de l'instance pour l'affectation des chargés de recherche stagiaires et des directeurs de recherche
- La périodicité et périmètre de l'évaluation
- La modification des conditions d'octroi de l'éméritat
- L'intégration directe dans un corps de chercheurs précisée

S'agissant des mesures relatives au déroulement de carrière des chercheurs, 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.

Dans ce cadre, il est proposé de réaliser les ajustements statutaires mentionnés ci-dessus des dispositions du décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions

Agenda social de l'ESR

statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques. Les projets de textes seront soumis à concertation.

3/ Les enseignants-chercheurs :

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 a été présenté lors de la séance du 13 avril 2016.

Le GT4 a validé une obligation de formation à l'enseignement lors de l'année de stage ce qui impliquera des évolutions statutaires (allègements de services, modalités de titularisation).

Le calendrier et la méthodologie en vue de la création d'un référentiel de compétences et de la rédaction d'un cahier des charges de la formation ont été validés en séance. Les travaux débutent dès le mois de juin 2016 pour une livraison du cahier des charges en août 2017.

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

La modification des dispositions relatives au déroulement de carrière des enseignants-chercheurs se déroulera dans le cadre de l'application du protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations. Cette démarche sera lancée à l'automne 2016.

La modification des dispositions relatives au déroulement de carrière des chercheurs se déroulera dans le même cadre. Cette démarche sera lancée à l'automne 2016

S'agissant de l'application des mesures issues du protocole PPCR aux personnels ITRE, certaines sont publiées et d'autres nécessitent une transposition :

- pour les adjoints techniques et aux techniciens de recherche et formation, les mesures les concernant sont presque en totalité publiées (décrets du 11 mai 2016). Elles sont identiques aux mesures destinées aux fonctionnaires des autres corps de catégories C et B type de la fonction publique (revalorisation indiciaire par transfert de primes en points d'indice, avancement régulier d'échelon sans réduction d'ancienneté, rénovation des grilles étalées sur plusieurs années avec réduction du nombre de grades en catégorie C- 3 au lieu de 4-)
- pour les corps de catégorie A d'assistants ingénieurs et d'ingénieurs d'études, des mesures de transposition sont en cours d'élaboration en application des principes arrêtés dans le protocole : les premières revalorisations seront effectives à compter du 1^{er} janvier 2017 avec notamment les mesures de transfert de primes en points d'indice et se poursuivront par des mesures de rénovation de grilles étalées sur plusieurs années (jusqu'en 2020),

Agenda social de l'ESR

- pour le corps des ingénieur de recherche, qui relève de la catégorie A+, les évolutions suivront le cadrage et le calendrier déterminés par le ministère de la Fonction publique pour les corps de catégorie A+. Le démarrage des travaux est annoncé au 2^{ème} semestre 2016.

GT5 – REGIMES INDEMNITAIRES

PUBLICS CONCERNES ET OBJECTIFS RECHERCHES

Trois missions peuvent relever de ce groupe de travail :

- ⇒ Développer au mieux le passage au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans les établissements d'enseignement supérieur et les établissements de recherche ;
- ⇒ Etudier la mise en œuvre de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) dans les EPST ;
- ⇒ Recenser les pratiques des établissements en ce qui concerne la mise en œuvre de l'article L 954-2 du code de l'éducation

REUNIONS :

- ⇒ 13 janvier 2016
- ⇒ 17 mai 2016

CONCLUSIONS DES TRAVAUX :

1/ Le RIFSEEP :

Le RIFSEEP s'inscrit dans un processus interministériel de simplification et d'harmonisation des régimes indemnitaires, initié par le ministère chargé de la fonction publique et défini par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

L'adhésion des différents corps relevant du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche s'effectue en plusieurs étapes.

- les administrateurs civils ont adhéré au 1^{er} juillet 2015 ;
- les corps de la filière administrative (attachés d'administration, SAENES, ADJAENES) ont adhéré au 1^{er} septembre 2015 ;
- le corps des médecins de l'éducation nationale et l'emploi de médecin – conseiller technique ont adhéré au 1^{er} décembre 2015 ;
- les corps de la filière sociale (conseiller technique de service social, assistant de service social) ainsi que certains emplois fonctionnels (directeurs généraux des services des EPSCP, administrateurs de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche) ont adhéré au 1^{er} janvier 2016 ;
- l'adhésion de la filière paramédicale (infirmiers) est actuellement en cours au niveau interministériel ;

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Agenda social de l'ESR

dans la fonction publique de l'Etat prévoit que les dernières adhésions seront effectuées au plus tard le 1er janvier 2017.

C'est dans ce cadre qu'ont été engagés dès 2015 les travaux préalables à l'adhésion des ITRF et ITA au Rifseep avec les DRH des services et établissements employeurs (EPSCP, EPST et rectorats). Des informations et échanges avec les représentants des personnels ont eu lieu à plusieurs occasions en 2016.

A ce stade, les éléments du RIFSEEP constitutifs de l'architecture du régime qui pourrait être proposée aux personnels des corps ITRF et ITA ont été présentés lors de la réunion du 17 mai 2016.

Compte tenu des échanges, la décision sur ce sujet est différée.

2/ La PEDR des chercheurs :

Un bilan sur la répartition de l'attribution de la PEDR dans les EPST a été présenté lors de la réunion du 17 mai 2016 et a fait l'objet d'un constat partagé.

Afin d'assurer une répartition des crédits consacrés à la PEDR prenant mieux en compte la diversité des personnels concernés, le ministère et les EPST conviennent d'accorder une attention particulière à certaines candidatures comme celles des nouveaux chargés de recherches ou des femmes.

Un document d'orientation leur sera diffusé en ce sens, les invitant notamment à susciter les candidatures féminines ou de jeunes chercheurs et à adopter une politique d'attribution de nature à remédier aux déséquilibres constatés. Un bilan quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de cette politique sera dressé à l'issue des campagnes d'attribution et partagé avec les organisations syndicales.

3/ L'article L 954-2 du code de l'éducation :

Un bilan des dispositifs d'intéressement dans les universités et les EPST a été présenté le 17 mai 2016.

Le GT5 a validé la nécessité de définir un cadrage du dispositif d'intéressement de l'article L.954-2 du code de l'éducation.

Agenda social de l'ESR

Rédigé dans le respect de l'autonomie des établissements, ce cadre précise la notion de dispositif d'intéressement, ses bénéficiaires et ses modalités de mise en œuvre. Il sera adressé aux établissements en septembre 2016.