



La gestion des personnels : présentation et évolutions

(la loi du 10 août 2007, les décrets du 23 avril 2009, la commission Schwartz, etc.)

Frédéric FOREST, secrétaire général de l'Université de Rouen

L'enseignement supérieur est un des domaines les plus bouleversés ces dernières années, de nombreux rapports et dispositions législatifs et réglementaires lui ont été consacré. Le dernier en date est le rapport Schwartz.

Déjà en 2004, le rapport Camdessus considère l'Université comme « l'arme ultime » de la victoire dans la compétition entre nations.

Des logiques structurelles opposées s'y expriment : la coopération et la compétition.

Un point essentiel demeure: la gestion, les statuts et les personnels



Plan de l'intervention

- ❖ I- Caractérisation des populations
- ❖ II- Evolutions récentes

Cette présentation fera l'objet de deux parties :

- 1) une présentation rapide de l'ensemble du champ de la GRH dans l'Enseignement supérieur, par type de populations
- 2) un exposé des évolutions récentes liées aux contexte réglementaire et à l'autonomie donnée aux universités.



I- Caractérisation des populations

- ❖ 1- Les BIATOSS
- ❖ 2- Les enseignants

Il existe un certain clivage entre ces populations que se soit entre les enseignants et les BIATOSS ou les permanents et les non permanents.

Une autre particularité des établissements d'enseignement supérieur est que les dirigeants (président et vice-présidents) sont élus et sont enseignants. Cette particularité est très importante pour comprendre la gestion de l'Université et des personnels.



1- Les BIATOSS ❖ Les titulaires

ITRF			ASU			B
Corps	Grades	INM	Corps	Grades	INM	Corps
Ingénieur de Recherche (décret 85-1534 du 31/12/85 modifié)	Hors classe	801-1015	Conseiller d'Administration Scolaire et Universitaire (décret 83-1033 du 3/12/83)	Hors classe	852-985	Conservateur général (décret 92-26 du 9/01/92)
	1ère classe	701-1015		Classe normale	529-871	
	2ème classe	473-874	Attaché d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (décret 2006-1732 du 23/12/06)	APAENES	504-966	Conservateur en chef (décret 92-26 du 9/01/92) Conservateur (décret 92-26 du 9/01/92)
Ingénieur d'Etudes (décret 85-1534 du 31/12/85 modifié)	Hors classe	852-966		AAENES	379-801	
	1ère classe	665-821				
2ème classe	416-750	L'Education nationale et de l'enseignement supérieur (décret 94-1016 du 18/11/94 modifié)	classe exceptionnelle	425-612	Bibliothécaire (décret 92-29 du 9/01/92)	
Assistant Ingénieur (décret 85-1534 du 31/12/85 modifié)	classe supérieure		384-579	classe supérieure		399-579
	classe normale	306-544	classe normale	306-544	Bibliothécaire Adjoint Spécialisé (décret 92-30 du 9/01/92)	
adjoint technique (décret 85-1534 du 31/12/85 modifié)	ATR1		Adjoint administratif de l'Education nationale et de (décret 2006-1760 du 23/12/06)	AAP2		
	ATR2			AAP1		
	ATR1			AA1		
	ATR2					
						Magasinier des bibliothèques (décret 88-646 du 6/05/88 modifié)

CAP Nationales
 CAP académiques

Pour les BIATOSS, il existe trois grandes filières: ITRF, ASU et bibliothèque.

Entre ces filières, le clivage est parfois assez important et se traduit par des différences indemnitaires (qui se réduisent progressivement), des différences de promotion, de niveau de gestion, de modalités de concours.

Aucune filière n'est spécifique aux universités : la filière ASU est présente dans l'Education nationale, celle des ITRF dans la recherche, les personnels de Bibliothèque à la Culture et dans les collectivités locales.

La représentation de ces filières est la suivante : 55 % ITRF, 36 % IATOSS, 8 % BU, 0,3 % autres corps.

Cf. Document de référence :

- Chapitre I, page 7



1- Les BIATOSS

❖ Les non titulaires

- ❖ Les contractuels de droit public (loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée par la loi 2005-843 du 26 juillet 2005 et décret 86-83 du 17 janvier 1986 modifié par le décret 2007-338 du 14 mars 2007, loi du 10 août 2007)
- ❖ Les contractuels de droit privé : essentiellement les Contrats d'Accompagnement à l'Emploi (CAE) et contrats d'avenir (CA) (loi 2005-32 du 18 janvier 2005 et décrets 2005-243 et 2005-242 du 17 mars 2005)

Les non titulaires : 7 % des emplois délégués sont occupés par des non titulaires (vacance d'emploi structurelle)

Il existe une grande diversité des positions de contractuels :

-certains sont prévus par des textes comme les doctorants, les allocataires, les CAE, etc.

-d'autres relèvent des contrats conclus par les établissements et sont règlementés par articles 4 et 6 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 (contractuels recrutés en fonction des besoins, etc.).

Leur nombre est très difficile à chiffrer au niveau national.

Le contexte est marqué par le dispositif Sapin et la création d'emplois gagés dans les universités (5500 ETP). Ce contexte est similaire à d'autres établissements publics comme La Poste où il existe beaucoup de contractuels créant des tensions entre les populations aux statuts différents mais aux fonctions identiques.

Cf. Document de référence :

- Chapitre I, page 8



2- Les enseignants

❖ Les permanents

❖ Les enseignants chercheurs :

- professeurs et maîtres de conférences (décret 84-431 du 6 juin 1984 modifié) ;
- personnels enseignants et hospitaliers des Centres Hospitaliers Universitaires (CHU) décret 84-135 du 24 février 1984

❖ Les enseignants du second degré :

- Professeur agrégé (PRAG) décret 72-580 du 4 juillet 1972,
- Professeur certifié (PRCE) décret 72-581 du 4 juillet 1972,
- enseignants d'Education Physique et Sportive (EPS) décret 80-627 du 4 août 1980

❖ les enseignants du premier degré : professeurs des écoles, pour les universités ayant intégré un IUFM, décret 90-680 du 1er août 1990

- Les enseignants-chercheurs relèvent de statuts particuliers à l'Enseignement supérieur et leur spécificité par rapport aux statuts de chercheurs est l'obligation d'enseignement. La politique de mixité entre Recherche et Enseignement supérieur depuis plusieurs années a échoué, la mobilité générale est donc très faible.

- La spécificité des Professeurs Hospitalo Universitaires est que leur obligation d'enseignement est non chiffrée : en effet la visite au lit du malade est comptabilisé dans leur enseignement et la fonction de soin engendre un cumul de deux rémunérations.

La « massification » de l'Enseignement supérieur a entraîné un recours de plus en plus important aux personnels enseignants du second degré, augmentation importante dans les années 1990 liée à l'augmentation accrue des étudiants car le nombre d'enseignants-chercheurs n'a pas suivi. Aujourd'hui : ils représentent 15 % des personnels enseignants. Ils relèvent d'un texte spécifique lorsqu'ils sont affectés dans l'Enseignement supérieur ; ils ont uniquement des obligations d'enseignement, le processus de leur affectation est particulier et ils bénéficient de dispositifs pour les faire passer maître de conférences.

L'intégration des IUFM dans les établissements d'enseignement supérieur a diversifié les populations présentes dans les universités. On peut alors parler de la « secondarisation » des universités.

Cf. Document de référence :

- Chapitre I, page 7



2- Les enseignants

- ❖ Les non permanents
 - ❖ Enseignants associés ou invités (décret 85-733 du 17 juillet 1985)
 - ❖ Les Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche (ATER) (décret 88-654 du 7 mai 1988)
 - ❖ Les allocataires et moniteurs remplacés par les doctorants contractuels (décret 85-402 du 3 avril 85 et décret 89-794 du 30 octobre 89 : abrogés par décret 2009-464 du 23 avril 2009)
 - ❖ Les lecteurs (décret 87-754 du 14 septembre 1987)
 - ❖ Les Agents Temporaires Vacataires (ATV) – Chargés d'Enseignement Vacataires (CEV) (décret 87-889 du 29 octobre 1987)
 - ❖ Les contractuels pour assurer les fonctions d'enseignements, de recherche ou d'enseignement et de recherche (art. L-954-3 du code de l'éducation)

En établissement d'enseignement supérieur, beaucoup d'enseignants sont non permanents. Ils représentent 21 % des enseignants, dont 7 % sont moniteurs, 7 % ATER, 5 % AHU et 2 % du second degré et lecteurs.

Contrairement aux contractuels BIATOSS sur emplois vacants, ces contractuels relèvent de statuts très précis et la problématique de la précarisation n'est pas la même. Etre ATER, est un marche pied pour devenir maître de conférences même s'il existe de forts taux de pression aux concours d'enseignants chercheurs.



II- Les évolutions récentes

- ❖ 1- Pour les BIATOSS
- ❖ 2- Pour les enseignants
- ❖ 3- Pour l'ensemble des populations

Il existe des différences d'évolutions entre BIATOSS et enseignants (les BIATOSS ont des évolutions très importantes, suite à la LRU) et certaines évolutions sont partagées.

L'esprit des réformes est une souplesse des statuts qui répond à l'autonomie donnée aux établissements.

Cependant l'autonomie n'a pas résolu toutes les questions de gestion des personnels; à quel niveau situer cette gestion ? national (exemple: égalité de traitement des agents des corps nationaux, etc.) ou local (exemple: traitements indemnitaires, carrière des personnels sous contrat long, etc.) ?

On constate l'éclosion d'une diversité de situations créant des tensions entre le niveau local et le niveau national ; le local permet souplesse et pragmatisme répondant aux situations concrètes et le national qui est garant de l'harmonisation, de la mobilité et de principes directeurs.



1- Pour les BIATOSS

❖ Les titulaires

- ❖ Emploi fonctionnel d'administrateur de l'enseignement supérieur et de la recherche (décrets 2008-1517 et 1518 du 30 décembre 2008)
- ❖ Transformation des Secrétaires généraux en Directeurs généraux des services (projet de décret)
- ❖ Création des corps des SAENES et des AAENES (décrets 2008-1585 et 1586 du 19 décembre 2008)
- ❖ Refonte des corps de catégorie C (décret 2006-1760 du 23 décembre 2006)
- ❖ Evaluation – Notation
 - les ASU et bibliothèques (décret 2007-1365 du 17 septembre 2007 et arrêté du 10 avril 2008). Entretiens professionnels annuels.
 - les ITRF (décret 2005-1534 du 31 décembre 2005 modifié par le décret 2006-1524 du 5 décembre 2006). Evaluation tous les deux ans.

Les évolutions des personnels Biatoss :

La création d'emploi fonctionnel : c'est à dire d'emploi correspondant à une fonction régie par un décret spécifique sur lequel la personne est en détachement. Cette création permet de valoriser certaines fonctions; on est alors dans la logique d'être attractif par rapport à un statut lié à une fonction et non à un statut lié à un corps.

La refonte des corps de la catégorie C : avant le décret 2006-1760 du 23 décembre 2006, il existait deux corps de catégorie C : les agents et les adjoints. Ces deux corps ont fusionné en un seul, celui des adjoints. Parfois les gains en termes de rémunération ont été assez faibles mais cela a ouvert des perspectives de carrière; à l'échelle 6 en fin de carrière, un adjoint reçoit 1989 euros bruts hors primes.

Entre les filières (ASU, ITRF), le parallélisme des corps de catégorie C est complet. Mais dans l'immédiat aucune fusion n'est envisagée.

Seul le rapprochement des taux indemnitaires entre catégories est appliqué.

Notation : pour les corps des ASU et des bibliothécaires, la situation claire: la notation est suspendue pour 2007, 2008 et 2009 (décret 2007-1365 du 17 septembre 2007 et arrêté du 10 avril 2008) et est remplacée par un entretien professionnel tous les ans. Cet entretien est associé à une simple proposition de réductions d'ancienneté d'avancement d'échelon (2 ou 4 mois de réduction)

pour les ITRF : la notation a été suspendue (décret 2005-1534 du 31 décembre 1985 modifié par décret 2006-1524 du 5 décembre 2006). L'évaluation a lieu tous les deux ans.

Cependant dans la pratique, les universités mènent parallèlement les entretiens.

Ce nouveau système d'entretien professionnel se veut simplifié et répond plus à une logique fondée sur les compétences des agents et les objectifs et de l'établissement.



1- Pour les BIATOSS

❖ Les non titulaires

- ❖ Contrat à Durée Indéterminée (CDI) (dispositif de 2005 et LRU en 2007) :
 - Loi 2005-843 du 26 juillet 2005, articles 12 et 13 : obligation de conclure un CDI lorsque certaines conditions sont réunies.
 - LRU article 19-III (L954-3 du code de l'éducation) : possibilité donnée au président de conclure des Contrat à Durée Déterminée (CDD) ou des CDI pour des personnels de catégorie A
- ❖ Commission consultative paritaire des agents non titulaires (arrêté du 8 avril 2008 et circulaire 2008-1019 du 9 juillet 2008)
- ❖ Un lieu de concertation nécessaire lié à l'augmentation des emplois contractuels permanents

Les évolutions de Biatoss non titulaires:

Possibilité de recruter des CDI : cette possibilité a évolué dans le temps; la loi du 26 juillet 2005 visait la déprécarisation et à mettre fin à des situations très délicates de renouvellement nombreux de contrats. La LRU, en 2007, offre le choix de proposer des CDI dès le premier contrat pour permettre aux établissements passer aux responsabilités et compétences élargies de s'attacher des compétences particulières (exemple: contrôleur de gestion) ou de recruter dans des domaines où il est difficile de trouver du personnel compétent: le patrimoine, la médecine de prévention, etc.

La LRU, article 19-III (RCE) permet au président de conclure des Contrats à Durée Déterminée (CDD) et Contrat à Durée Indéterminée (CDI) pour des emplois de catégorie A :

pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A,

Dans le cadre de la masse salariale limitative et du double plafond d'emploi.

Les universités pourront embaucher des contractuels avec des ressources propres (décision du CA).

Le corollaire à la possibilité de recruter des CDI est la constitution d'une commission consultative paritaire dédiée aux agents non titulaires où les sujets de rémunération, de carrière et de conditions de travail devront être abordés. Cette commission est en cours de constitution dans les universités. Elle constituera le lieu nécessaire au dialogue social pour des personnels dont la carrière n'est pas organisée.



1- Pour les BIATOSS

❖ Mais l'environnement réglementaire pour les contractuels B et C ne change pas, ils sont toujours régis par :

- ❖ article 4.1 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 :
 - S'il n'existe pas de corps de fonctionnaire correspondant aux fonctions : CDD 3 ans renouvelable 1 fois puis CDI
- ❖ article 6 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 :
 - Besoins occasionnels ou saisonniers : CDD 10 mois (occasionnel), CDD 6 mois (saisonnier)
 - Fonction à caractère permanent, temps incomplet $\leq 70\%$: CDD ou CDI après 6 ans de CDD

Cette situation crée des tensions importantes et une incertitude juridique.

La situation pour les contractuels de catégorie B et les C ne change pas. Aujourd'hui ils sont toujours régis par les articles 4.1 et article 6 de la loi de 1984.

Mais il existe une dichotomie de plus en plus importante entre les contractuels engendrant beaucoup de situations problématiques dans les établissements et des situations juridiques incertaines comme la dissymétrie importante entre catégories (pas de requalification en CDI pour les CDD 10 mois en catégorie B et C). A l'avenir, la question de la « carrière » va se poser de manière aigue.



2- Pour les enseignants

Les titulaires

Décret 2009-460 du 23 avril 2009 modifiant le décret 84-431 du 6 juin 1984 :

- ❖ Formalisation de nouvelles missions : insertion professionnelle, tutorat, usage des TICE,
- ❖ Temps de service précisé : pour moitié enseignement et pour moitié recherche
 - ❖ Équivalence TD et TP (pour le service statutaire)
 - ❖ Référentiel national
- ❖ Modulation de service : recherche et reconnaissance de l'enseignement à distance
- ❖ Évaluation par le CNU tous les quatre ans

La refonte du décret 84-431 du 6 juin 1984 s'est effectuée dans la douleur et après plusieurs projets dont un premier qui prévoyait la modulation de service sans détérioration du potentiel. La rédaction actuelle est plus souple. La modulation était déjà préconisée par le rapport Espéret en 2001, puis Belloc en 2003.

Cette modulation doit s'accompagner d'une évaluation dont la forme concrète n'est pas encore connue.

Le nouveau décret prévoit également la reconnaissance de l'enseignement à distance qui est une véritable chance pour le développement de la formation continue et des TICE.



2- Pour les enseignants

- ❖ Déconcentration des actes de gestion
- ❖ classement des Enseignants-Chercheurs (décret 2009-462 du 23 avril 2009)
- ❖ doctorants contractuels (décret 2009-464 du 23 avril 2009)
 - Met fin au monitorat d'enseignement
 - Permet de gratifier d'autres tâches (diffusion de la culture scientifique)
 - Entend mettre totalement fin aux libéralités
- ❖ Rôle accru du Conseil scientifique : avis sur tout ce qui était du ressort des commissions de spécialistes

- Plusieurs avancées ont eu lieu concernant la rémunération des enseignants chercheurs qui sont en train d'être mises en place : primes plus importantes, augmentation des possibilités d'avancement et reclassement plus avantageux. Auparavant le reclassement était particulièrement peu avantageux, notamment comparé aux chercheurs.

- S'agissant des doctorants contractuels, la résorption des libéralités est un objectif affiché depuis plusieurs années. Ce système est assez coûteux et se heurte à certaines pratiques revendiquées.

Le rôle du conseil scientifique s'est accru puisqu'il reprend toutes les attributions des commissions de spécialistes (ATER, PAST, vacataires de recherche, etc.). Toute fois cela engendre une grande quantité de dossiers à gérer qui nécessite une longue préparation en amont et le plus souvent la constitution de commissions ad hoc, remplaçant en fait les commissions de spécialistes.



2- Pour les enseignants

- ❖ les comités de sélection : article 16 de la LRU
 - ❖ Remplacent les Commissions de Spécialistes
 - ❖ Conçus pour lutter contre l'endogamie des recrutements (la moitié des membres du comités sont des extérieurs à l'établissement, la moitié des présents à chaque réunion sont également des extérieurs à l'établissement)
 - ❖ Créés par délibération du CA restreint compétent, sur proposition du président de l'université pour un seul recrutement

Depuis 1960, cinq procédures de recrutement des enseignants chercheurs se sont succédées donnant tantôt la priorité au local tantôt la priorité au national. Dans tous les cas, un équilibre était recherché entre le local (les établissements) et le national (le CNU, la qualification).

Aujourd'hui, la nouvelle procédure est mise en place pour donner plus de poids aux personnels extérieurs (problème du localisme, très controversé) et permettre des recrutements plus souples dans le temps : Procédure de composition des CdS : le nombre des membres des CdS est fixé par le CA, les mutations et les détachements sont examinées par le CS et au final le CA siège en formation de jury.

Cette année le dispositif est assez lourd à mettre en place cette année. Les établissements ont généralement copié le dispositif existant en recréant des commissions consultatives élus par section (mécanisme évoqué dans la circulaire d'avril 2008).

Cf. Diaporama « Politique de GRH de l'établissement et dialogue social »



3- Pour l'ensemble des populations

- ❖ Evolution des contrats (LRU-RCE) article 19-III/L 954-3
 - ❖ Fonctions techniques et administratives correspondant à des emplois de cat. A
 - ❖ Fonctions d'enseignement ou de recherche ou d'enseignement et de recherche (par dérogation au 1er alinéa de l'art L 952-6)

- ❖ Primes et intéressement (LRU-RCE) article 19-III/L 954-2
 - ❖ Avis du CS pour la Prime d'Enseignement et De Recherche (PERD)
 - ❖ Réforme des primes des enseignants (Prime d'Excellence Scientifique) et BIATOSS (fonctions et résultats)
 - ❖ Le CA peut créer des dispositifs d'intéressement

La LRU apporte des modifications profondes :

- la loi offre aux universités la possibilité de conclure des CDD ou CDI quelque soient les fonctions à exercer y compris pour l'enseignement et la recherche. On peut désormais s'attacher les services d'enseignants étrangers renommés.

- Les possibilités d'intéressement et les évolutions indemnitaires sont importantes : prime de fonction et de résultat, prime d'excellence scientifique ou pédagogique. Cependant à ce jour, les procédures et conditions d'attribution ne sont pas encore définies pour tous les types de primes.

En pratique, de larges possibilités de modulation et des souplesses importantes sont d'ores et déjà possibles mais ne sont pas utilisées par les établissements parfois dans l'objectif de pacifier le climat social car le premier défaut de l'humanité est la jalousie. Mais c'est aussi la difficile question de l'arbitraire (tout le débat sur la présidentialisation des universités) et de l'objectivation des performances.



3- Pour l'ensemble des populations

- ❖ « avis défavorable motivé à toute nomination » (LRU) Article 6/L 712-2 du code de l'éducation
 - ❖ Le président, par avis motivé, peut s'opposer à toute nomination (sauf 1ère affectation dans le cadre du concours d'agrégation de l'enseignement supérieur)
 - ❖ Dichotomie entre l'ASU et les ITRF quant aux recrutements
 - ❖ Logique du concours versus logique de recrutement

- ❖ CTP (LRU) Article 16/L 951-1 du code de l'éducation
 - ❖ Note DGES n°706181 du 8 octobre 2007 et guide pratique du 7 mars 2008
 - ❖ Prérogatives classiques d'un CTP

- Autre innovation importante de la loi : la possibilité d'un «avis défavorable motivé à toute nomination ». Ainsi, s'agissant des personnels BIATOSS, les rectorats ont recueilli l'avis des universités sur les affectations de nouveaux personnels alors que les années précédentes l'affectation des personnels était imposée en fonction des emplois vacants.
- Cependant Il existe des contradictions et des tensions entre deux logiques : la logique du concours et la logique du recrutement. Le dispositif mis en place par la fonction publique territoriale a résolu cette contradiction, mais pas encore dans les universités où des tensions existent entre des populations recrutées selon des modes très différents (ASU, ITRF, contractuels par exemple).
- La LRU permet la mise en place d'un processus très collégial et concerté des décisions relevant du personnel dans les universités par l'instauration du comité technique paritaire. Il exerce les prérogatives classiques d'un CTP qui remplace la CPE en formation plénière.



3- Pour l'ensemble des populations

❖ 5 chantiers :

- Les conditions de vie des étudiants
- Les carrières des personnels > COMMISSION SCHWARTZ
- Les conditions d'exercice des missions d'enseignement et de recherche
- Le statut des jeunes chercheurs et des EC
- La réussite en licence

Cinq chantiers ont été lancés par le Ministère dont un sur les carrières des personnels. Un ensemble de mesures a été présenté fin 2008 : augmentations des rémunérations, des promotions, changement de certaines procédures. Le Rapport Schwartz en avait établi le diagnostic.



3- Pour l'ensemble des populations

❖ Le Rapport « Schwartz », juillet 2008

Commission créée en décembre 2007, confiée à M. Remy Schwartz, conseiller d'Etat

- ❖ Commission de 13 personnalités
- ❖ Concerne les enseignants et les BIATOSS
- ❖ Large concertation, sur six mois
- ❖ Rapport éclairé par des exemples étrangers

**170 pages d'état des lieux et 52 recommandations.
Beaucoup d'informations sur les rémunérations, les statuts, etc.**

Maîtres mots : attractivité, transparence, évaluation

La commission a été créée en décembre 2007, de façon indépendante et équilibrée en termes politiques.

Elle a reçu un grand nombre d'acteurs de l'Enseignement supérieur.

Le rapport comprend 170 pages d'état des lieux sur les personnels, c'est une synthèse du paysage concernant les personnels.

C'est le Premier rapport concernant également les BIATOSS.

Il préconise 52 recommandations, diversement appliquées. Certaines mesures prises correspondent aux recommandations, d'autres sont en contradiction avec ce qui avait été proposé.