

## DEUXIEME PARTIE PROPOSITIONS

La partie I du rapport met en évidence plusieurs données à prendre en compte :

- Même si elles étaient évoquées dans la loi de 1984, certaines tâches ont pris une importance nouvelle (temps et coûts) dans les 10 dernières années et ont été rejointes par des missions plus récentes (FOAD, encadrement de stages, création d'activités issues des résultats de la recherche, par exemple). Par ailleurs, la professionnalisation nécessairement croissante de certaines fonctions de responsabilité (directeurs de composantes, de services transversaux, d'Ecoles Doctorales) en nécessite une prise en compte plus directe dans les charges assurées, ce que commence à faire le texte récent sur les directeurs de composantes.
- Le système statutaire de définition des obligations de service a lui-même oscillé entre plusieurs approches, depuis 1968, pour se stabiliser, pour toutes les catégories, sur un volume annuel de 192h. (ou 384h.) ETD en *présence* d'étudiants. Cette définition admet implicitement que chaque enseignant-chercheur consacre la moitié de son activité à un travail de recherche. Elle constitue par ailleurs la base ministérielle du calcul des charges théoriques que se voit reconnaître chaque établissement (dotation théorique en emplois). *Elle n'apparaît malheureusement plus adaptée au métier actuel des enseignants du Supérieur.*
- Le système actuel de primes et décharges, bien qu'ayant récemment évolué, ne répond qu'en partie aux changements constatés et aux nécessités d'adaptation dans la conception des services. Ses modalités d'attribution, et de convertibilité seulement partielle en décharge de service, empêchent une adaptation de qualité au fonctionnement des établissements.
- Les pays européens présentent une grande variété de réponses à cette question, depuis la libre négociation globale des charges assurées, entre l'établissement recruteur et l'enseignant recruté, en passant par la définition de fourchettes d'heures de cours, jusqu'à la définition d'un régime unique (cas de la France), national, et ne concernant que l'enseignement en présentiel. Presque tous ces systèmes admettent cependant des modulations de service définies localement.
- Pratiquement tous les établissements, en France, sont amenés à compenser ces charges nouvelles par des artifices plus ou moins réglementaires (heures supplémentaires, décharges, comptabilisation forfaitaire dans le service), artifices qui font de plus en plus l'objet de remarques, voire d'injonctions, de la part des instances de contrôle (chambres régionales des comptes, Cour des comptes).

- Il devient de plus en plus difficile de trouver des “ volontaires ” pour assurer ces tâches, souvent sans impact réel sur les promotions ou les rémunérations. Les nombreux recrutements à venir (remplacement des départs à la retraite) exigent que le métier d’enseignant dans le supérieur garde une attractivité suffisante. En particulier, il est indispensable que les nouveaux statuts garantissent la disponibilité nécessaire à une recherche de qualité, *dès le début* et tout au long de la carrière, quand cela correspond aux projets de chacun. C’est d’ailleurs à cette condition que la mobilité des personnels vers l’enseignement supérieur pourra effectivement monter en régime.

Tous ces points amènent donc à penser qu’il est urgent de revoir la liste des tâches officiellement (statutairement) prises en compte, afin que la nouvelle définition des services permette de mieux assurer les différentes missions listées.

## **1 - PROPOSITIONS DE MODIFICATION DES DEFINITIONS DE SERVICE : LES SCENARIOS AVANCES**

Prendre en compte les nouvelles tâches évoquées suppose de modifier, partiellement ou totalement, le décret de 1984, définissant les obligations de service, de même que les textes définissant les modalités indemnitaires ou de décharges. Cela pourrait aussi amener à modifier plus profondément encore la notion d’emploi (et sa délégation aux établissements), telle qu’elle sous-tend les postes dans la fonction publique d’Etat.

Les scénarios proposés sont regroupés en deux catégories : ceux (**scénarios A**) qui reposent sur des aménagements (“ toilettage ”) des textes en vigueur et visent à intégrer dans un cadre connu les charges actuellement ignorées ; ceux (**scénarios B**) qui proposent de repenser globalement les modalités de délégation d’emplois, de gestion de ces moyens délégués, en accordant une autonomie plus radicale aux établissements. Certaines spécificités de la fonction publique peuvent alors être concernées. Ces derniers scénarios ne seront ici qu’évoqués.

Dans tous les cas, le fonctionnement proposé retient la notion de **contrat individuel global (contrat de service)**, pluriannuel, passé entre l’établissement et l’enseignant. Rappelons qu’actuellement, le service annuel de chaque enseignant est déjà arrêté par le responsable de l’établissement.

*Certaines propositions, énoncées dans leur principe, demanderaient cependant un complément d’étude technique, qu’il a été difficile de mener complètement, étant donné les “ charges ” habituelles, lourdes, de tous les membres de la commission. Ce travail peut néanmoins être poursuivi, si le ministère le juge utile.*

## **2 - LE CONTRAT INDIVIDUEL DE SERVICE**

### ***2 - 1 Un contrat de service pluriannuel, global, pour tous***

Afin d’assurer une gestion des services qui prenne simultanément en compte : les missions classiques et nouvelles de l’établissement, les projets personnels des enseignants, les moments de la carrière et investissements de chacun, il est proposé que chaque enseignant affecté à l’établissement passe avec celui-ci un contrat pluriannuel définissant les charges de différentes natures qu’il assumerait dans son service (charges au service de la recherche, de la formation, sous ses différentes formes, de l’animation et de la gestion de l’établissement ). Le

total statutaire des charges à assurer, dans tous les cas, correspondrait à une référence (volume horaire), définie nationalement ou localement, mais permettrait une compensation entre les années du contrat sur les différents types de charges, voire entre les personnes dans certaines situations choisies (Cf. les différents scénarios pour la modalité de définition de la référence en question). Ce total statutaire pourrait, dans les cas estimés nécessaires par l'établissement et acceptés par l'enseignant, être dépassé et serait alors complété par des HC ou des primes. Le calcul de la charge totale assurée reposerait sur un tableau d'équivalences, établi par chaque établissement sur la base de ses spécificités, en explicitant et quantifiant le tableau de référence présenté en partie I-2-4 (voir plus loin le paragraphe 3-1-3). Bien évidemment, une proportion non négligeable d'enseignants choisirait sans doute de ne faire figurer que des activités " habituelles " de formation et de recherche dans ce contrat, optant pour une situation proche de celle connue actuellement.

Comme tout contrat, celui-ci va de pair avec un bilan présenté à son terme et évalué par différentes instances, là aussi, nationales ou locales selon les scénarios et le type de mission. Il s'agit donc d'instaurer une culture de projet, avec des objectifs définis (les missions assurées), des moyens individuels y contribuant (charges prévues dans le contrat individuel) et une évaluation de l'atteinte des objectifs (charges réalisées), évaluation adaptée à chaque type de charge, et ainsi de généraliser la pratique des rapports d'activité réguliers, déjà largement répandue pour tout enseignant sollicitant une promotion ou appartenant à une équipe de recherche évaluée. L'évaluation de l'ensemble de l'activité serait coordonnée par une structure unique, émanant de l'établissement et s'appuyant sur une analyse experte et extérieure, chaque fois que c'est nécessaire (innovation pédagogique, recherche...).

L'annexe 5 présente un exemple de contrats par objectifs, tel qu'il est envisagé (cas du décompte de référence nationale sur 1600h).

## ***2 - 2 L'activité de recherche et son évaluation***

Un point demande ici à être précisé : selon la référence utilisée plus loin, les heures de travail consacrées à l'activité de recherche sont ou non effectivement comptabilisées ; actuellement, avec le système définissant le service à travers les 192h. ETD, elles ne le sont pas. Ce qui suscite un débat récurrent : d'une part, est-il normal que des enseignants chercheurs n'assurent pas la mission recherche, qui fait partie de leur statut, quand ils ne reçoivent pas des primes ou HC pour des tâches supplémentaires qu'ils peuvent alors plus facilement assurer par rapport à des collègues fortement investis dans la recherche ? D'autre part, les raisons qui amènent à cet état de fait, parfois constaté, peuvent être diverses : choix personnel à un certain moment de la carrière, par exemple. Mais aussi, assez fréquemment, difficulté d'insertion dans une équipe pour les personnels nommés dans des lieux relativement isolés (départements délocalisés, par exemple) ou développant une recherche qui n'est pas représentée dans l'établissement.

Devoir et droit de recherche vont donc de pair. En ce sens, il serait sans doute utile de s'assurer, simultanément, de la réalité d'une activité de recherche et des conditions locales suffisantes pour permettre cette activité. De ce point de vue, le développement de réseaux de recherche peut, dans certains secteurs, permettre de remédier à l'isolement thématique ou géographique. Dans d'autres cas, un adossement provisoire et clairement identifié à une unité de recherche reconnue peut permettre d'induire une structuration.

Les scénarios proposés se positionnent de façon différente sur cette intégration de la recherche, avec des conséquences sur plusieurs points.

### **3 - LES SCENARIOS A : AMENAGEMENTS ET TOILETTAGES DES REGLES ET STATUTS ACTUELS**

Les modifications proposées peuvent s'inscrire, soit dans le cadre des 192h. statutaires actuelles (384h. pour les enseignants de statut second degré), soit dans un autre décompte annuel. Dans les deux cas, on part d'une *référence* unique, nationale, des obligations de service, appliquée dans tous les établissements et dont on peut ensuite moduler individuellement la composition, grâce à des équivalences, des décharges, ou auquel on peut adjoindre des systèmes indemnitaires.

#### ***3 - 1 Deux options pour la quantification du service***

##### **3 - 1- 1 Aménagement de la réglementation actuelle dans le cadre des 192h. (384h.) annuelles**

Dans ce scénario, tout comme dans le statut actuel, il est admis que tous les enseignants-chercheurs consacrent approximativement la moitié de leur temps de service à la recherche. Rien n'est prévu pour "inciter" les enseignants chercheurs (certes minoritaires, mais en nombre néanmoins significatif, compte tenu des conditions locales de recherche) qui n'ont pas d'activité de recherche avérée à s'y investir ou à "compenser" par un effort supplémentaire au service des autres missions. Le volume de 192h. (ou 384h. pour les statuts second degré), qui est alors la référence nationale, doit intégrer les différentes charges liées à la formation, au sens large et à l'animation-gestion. Le tableau des charges statutairement prises en compte, avec leurs équivalents en volume horaire, permet ainsi d'établir le contrat individuel, en tenant compte des principes suivants : les tâches effectuées au service de la formation, sous ses différentes formes, intègrent aussi les activités d'enseignement hors les formes classiques de cours, TD et TP : tutorat, encadrement de stages, mise en ligne de cours en FOAD, par exemple. Elles intègrent de plus les responsabilités d'animation-gestion retenues par le tableau d'équivalence. L'ensemble est ainsi intégré dans le total des charges inscrites au contrat individuel, les différentes tâches affichées l'étant alors *de façon réglementaire*.

Une seconde proposition, complémentaire, concerne essentiellement les secteurs scientifiques et technologiques ; elle consiste à supprimer la distinction TD et TP dans le décompte des horaires en face d'étudiants (Cf. le cas des statuts second degré ; TP assimilés aux TD) ; cette mesure, fortement souhaitée par plusieurs associations professionnelles et instances scientifiques consultatives, permettrait de réintroduire, en particulier en premier cycle, la démarche expérimentale et de revaloriser l'investissement dans les TP.

##### **3 - 1- 2 Décompte annuel de 1600h : prise en compte de l'activité de recherche**

Une autre façon de décompter le temps de travail consiste à s'aligner sur le récent texte définissant les modalités d'ARTT dans la fonction publique d'état. Cette approche a le double avantage (1) de ne pas laisser les enseignants en dehors des discussions actuellement en cours, ce qui les place en situation parfois contestée par rapport aux personnels IATOS et (2) d'afficher clairement que le travail d'un enseignant chercheur ne se résume pas à 4 ou 5 heures de cours hebdomadaires, idée malheureusement répandue dans l'opinion publique.

Conformément à la législation (et à la jurisprudence qui n'a jamais admis de cantonner le service aux heures d'enseignement), l'enseignant-chercheur est d'ailleurs bien assujéti à la durée légale annuelle du travail.

Dans cette approche, le volume annuel de travail effectif dû à l'établissement est de 1600h., et comprend **toutes** les tâches assumées et reconnues (au service de la recherche, de la formation et de la gestion). Ce cadre global permet de moduler la répartition horaire entre les différentes missions, introduisant ainsi une souplesse dans le dispositif, dans la mesure où le pourcentage de temps consacré à chacune de ces missions pourrait évoluer au cours des diverses phases qui constituent la carrière d'un enseignant chercheur : insertion plus facile dans une unité de recherche en début de carrière, possibilité de prendre une année sabbatique au titre de la recherche ou de la formation pédagogique...

Un enseignant du second degré qui, conformément à son statut, assure 384 h ETD devant les étudiants, ainsi que toutes les tâches qui s'y rattachent (préparation, auditions, corrections, jurys de stage et d'examens...), est réputé accomplir les 1600 heures annuelles de l'obligation légale. De même, pour un enseignant chercheur, les 192 h. ETD de service d'enseignement correspondent à 800 heures annuelles, la recherche qui constitue l'autre moitié du service intervenant pour 800 heures. Le statut actuel repose donc sur un *facteur clef très voisin de 4* entre l'heure d'enseignement en présence d'étudiants et sa prise en compte en tant que charge de travail. Ce facteur 4, qui semble bien adapté, intervient dans toute opération de décompte horaire, qu'il s'agisse d'établir un service répartissant les 1600 heures entre les tâches de formation, de recherche et d'administration, ou de calculer des équivalences pour une décharge horaire d'enseignement ou une rétribution complémentaire.

Dans la pratique, il est à peu près impossible de mesurer le temps consacré à la recherche. Il est par contre possible d'estimer *a posteriori* cette activité, entre autre par l'évaluation des résultats et productions. On pourrait donc définir un nombre restreint de situations (trois ou quatre) correspondant à des implications plus ou moins fortes en recherche, et associées à des équivalents horaires forfaitaires différents, par opposition aux 800 heures systématiques du statut actuel. A chaque niveau d'implication en recherche, différent des 800 heures plafond, correspondrait un investissement complémentaire (par rapport à 1600 heures) dans la formation et l'administration, et qui intégrerait toutes les tâches reconnues, exactement comme dans le scénario précédent. Le contrat individuel permettrait de formaliser un accord stipulant l'engagement au service de chacune des missions.

Le dépassement du service annuel minimum de 1600 heures entraîne bien sûr une rémunération complémentaire sous forme de prime ou d'heures complémentaires.

*Si ce type de scénario est retenu, il conviendra de confier le prolongement de la présente réflexion à un groupe technique chargé de définir les modalités pratiques de sa mise en œuvre.*

Un processus d'évaluation indépendante, coordonné par l'établissement, est indispensable au bon fonctionnement de ce dispositif.

### 3 - 1 - 3 Du tableau de référence au tableau des équivalences

Quel que soit le système de référence adopté (192h. ou 1600h.), il est nécessaire de pouvoir intégrer, dans le calcul de la charge totale, les valeurs des nouvelles tâches réglementairement admises dans un service.

Pour ce faire, il est proposé que chaque établissement adapte le tableau de référence (§ I-2-4) à ses propres spécificités, créant ainsi son tableau d'équivalences qui lui permet d'associer une charge horaire à chacune des tâches répertoriées. Que ce soit dans le cadre des 192h. (conversion en ETD) ou celui des 1600h. (conversion en heures effectives de travail effectué), le facteur multiplicatif 4 permet de passer des heures ETD aux heures de travail réel. Cette démarche est en fait assez proche de celle actuellement en vigueur pour estimer les fonctions et leurs équivalents en heures TD pour attribuer les primes (PCA ou PRP).

Si, selon le tableau d'équivalence ainsi obtenu, le total de charge, pour une personne, dépasse la référence nationale (192h. ou 1600h.), il déclenche, pour le dépassement considéré, des primes ou des HC, toujours selon le même tableau d'équivalence. Au maximum, on essaiera, quand la situation locale le permet, d'éviter les HC, qui vont dans le sens inverse des orientations ici définies.

Afin de prévenir une trop grande hétérogénéité des affectations locales, on pourrait imaginer une fourchette nationale (à définir par le groupe technique) pour les différents types de tâches figurant dans le tableau de référence. En effet les capacités et dotations initiales, différentes d'un établissement à l'autre, pourraient autrement conduire à des équivalences locales par trop inégales.

### ***3 - 2 Conséquences des nouvelles définitions de service sur les régimes indemnitaires et le déroulement de la carrière***

#### **3 - 2- 1 Régime indemnitaire**

Les tâches reconnues effectuées en supplément des heures statutaires de référence, que ce soit dans le cadre des 192 ou des 1600 heures, doivent pouvoir déclencher des compensations indemnitaires. L'efficacité nécessite que l'on adopte un système de fongibilité complète entre les différentes catégories de primes associées à ces tâches : PRP et PCA dans le scénario qui définit le service statutaire à partir des seules activités de formation et d'administration, ou PRP, PCA et PEDR dans un scénario qui inclut l'activité recherche de façon différenciée.

Ce qui suppose d'attribuer une seule enveloppe globale à l'établissement, qui ensuite affecte tel ou tel volume financier pour prise en compte de tâches spécifiées. Cette enveloppe, dans des limites fixées, pourrait, de plus, être abondée par des ressources complémentaires (DGF, ressources propres, part contractuelle). Enfin, il y aurait lieu de supprimer les incompatibilités actuelles entre primes, ou entre primes et CRCT, à charge pour l'établissement de mener une politique cohérente quant aux attributions effectuées.

La demande des enseignants, légitime, est souvent de voir transformer ces primes en décharges (ce qui existe partiellement aujourd'hui). L'efficacité réclame que l'enveloppe que reçoit un établissement soit assise sur une ligne budgétaire unique, qui permette la compensation des décharges par des heures complémentaires payées sur la *même attribution*, et ce pour toutes les catégories de primes.

Pour résumer, il faut alors envisager de doter chaque établissement d'une enveloppe globale (en 36-11) couvrant les différentes primes, utilisable aussi bien pour payer ces dernières que les HC nécessaires à la compensation des décharges.

### 3 - 2 - 2 Mesures touchant la formation et la promotion

#### a) Formation des enseignants et enseignants chercheurs

La formation, initiale et continue des enseignants doit aussi être prise en compte, au moins sous deux aspects :

Il apparaît indispensable de permettre aux MCF venant d'être recrutés une entrée facilitée et efficace dans la carrière. La préparation des premiers enseignements, qui devrait toujours s'effectuer au sein d'équipes pédagogiques, doit s'accompagner d'une insertion immédiate dans une équipe de recherche reconnue à l'issue d'une évaluation nationale, dans un contexte lui permettant de préparer l'HDR dans de bonnes conditions. Pour ce faire, il serait bon de prévoir une décharge partielle systématique des tâches d'enseignement lors des premières années d'activité. De plus, une formation à l'enseignement, pour ceux qui n'ont pas bénéficié du système CIES, pourrait se mettre en place en collaboration avec ces derniers et se voir intégrer dans les obligations de service.

Au cours de la carrière, à l'exemple de nombreux autres pays européens, la formation continue doit pouvoir s'appuyer sur une réelle possibilité, *récurrente* (mode sabbatique), pour tous les enseignants, d'obtenir des congés de formation et reconversion scientifique.

#### b) Dans la carrière (recrutement et promotions)

Jusqu'à présent, les tâches liées à la formation et à la gestion et animation sont de fait peu valorisées lors des différentes évaluations qui jalonnent la carrière. (Cf. le paragraphe 1-4 dans la partie 1). Il faut cependant s'attendre à ce que la prise en compte officielle de ces tâches dans le service puisse contribuer notablement à modifier cette approche. D'une part, la définition des profils, lors des recrutements, pourra s'appuyer sur cette analyse afin d'intégrer certaines compétences nécessaires à la prise en charge de ces tâches. D'autre part, la pratique régulière et généralisée du rapport d'activité et de l'évaluation induite aideront à intégrer ces aspects dans les examens faits lors des promotions par exemple.

Certaines analyses (Cf. le rapport présenté par M. Thélot) suggèrent de renforcer encore cette évolution : prenant en compte la réelle diversité des parcours de carrière, il propose de les sanctionner officiellement, en établissant 3 types différents d'habilitation : recherche, formation et animation-gestion, choisies par le candidat et dont la soutenance correspondrait à des modalités particulières de jury, de dossier et d'expertises. Ces 3 formes ouvriraient évidemment la voie à différentes formes d'implications et de responsabilités dans le déroulement ultérieur de la carrière. Il convient bien sûr de peser sérieusement les conséquences d'un tel choix, qui risquerait, s'il était mal contrôlé, d'aller contre la notion même d'enseignant-chercheur.

### 3 - 2 - 3 Les mesures d'évaluation

Le contrat individuel peut être l'occasion d'un choix entre diverses orientations professionnelles, sur une période limitée mais significative (quelques années). L'enseignant chercheur pourrait ainsi choisir de se consacrer plus clairement à la formation et à la conception de nouvelles filières d'enseignement. Il pourrait vouloir faire porter son effort sur l'aspect recherche, ou recherche et développement à un moment où des opportunités se

manifestent. Il pourrait encore choisir d'aller se former ailleurs pendant quelques mois, ou être tenté par une expérience d'administration ou de gestion (dans l'établissement, dans les filières pédagogiques, dans la recherche...).

Cette souplesse beaucoup plus grande est indissociable d'une négociation devant conduire à un accord avec l'établissement (qui, lui, doit orchestrer l'ensemble des activités et des personnels), cet accord ne pouvant être séparé d'un contrôle que les missions choisies par l'enseignant chercheur sont bien effectuées.

En ce qui concerne l'administration et la formation au sens large, cette évaluation est entièrement entre les mains de l'établissement, qui peut cependant avoir intérêt à prendre l'avis de personnalités externes pour tout ce qui touche à l'innovation pédagogique, aux nouvelles filières, aux nouveaux supports pédagogiques... En ce qui concerne la recherche, il est indispensable que l'évaluation commanditée par l'établissement soit effectuée à l'extérieur, par une structure indépendante, de référence au moins nationale.

### ***3 - 3 L'allocation des moyens aux établissements***

Posons que les scénarios proposés sont mis en œuvre. Que ce soit dans un cadre de référence de 192h. ou de 1600h., il convient d'envisager la façon dont les établissements reçoivent les moyens correspondants à la prise en compte nouvelle des tâches listées.

Il apparaît difficile d'établir une définition nationale des services types, à l'instar de la situation actuelle, en intégrant de nouvelles charges : si tout le monde est censé faire 192h., personne n'est obligé de mettre un cours en ligne ou de prendre la responsabilité d'une filière. Il est d'ailleurs improbable que ces tâches doivent être *systématiquement* demandées à tous les personnels concernés.

La commission propose donc une autre approche. Actuellement les établissements reçoivent, en plus du calcul de la charge pédagogique (actuel San Remo), une enveloppe globale de primes (PCA et PRP). Ce système pourrait être généralisé, intégrant la PEDR ou non, selon le scénario retenu, et intégrant aussi un **complément**, correspondant aux nouvelles tâches officiellement comptabilisées. Ce complément serait *forfaitairement* calculé comme un pourcentage de la dotation théorique en postes (son équivalent budgétaire en ETD) attribué à l'établissement, ce forfait étant corrigé par la différence entre dotation théorique et dotation réelle de l'établissement, de façon à ne pas renforcer les différences entre établissements quant aux moyens disponibles pour mettre en œuvre cette politique.

Ainsi, un établissement ayant une couverture de 120% de sa dotation théorique de 800 postes se verrait attribuer un pourcentage de ces 800 postes, minoré dans une certaine proportion par le rapport 1.2.

Cette approche nécessite aussi des affinements techniques, qu'il reste à préciser.

## **4 - LES SCENARIOS B : UNE AUTRE APPROCHE DES SERVICES**

Les propositions précédentes, on l'a sans doute perçu, doivent concilier à la fois les nécessités de remplir correctement les missions assignées au service public d'enseignement supérieur et de recherche, l'autonomie des établissements, les règles statutaires définissant les obligations de service et les contraintes du contrôle sur le plan budgétaire.

A l'instar d'autres pays européens, il pourrait être envisagé une autre approche, laissant aux établissements une plus grande autonomie dans l'organisation de ces missions : leur attribuer des moyens globaux, y compris des moyens en personnel, sous la forme d'une masse indiciaire par exemple ; leur laisser la liberté, à l'intérieur de cette masse indiciaire, d'adapter

la structure des emplois à l'évolution des missions remplies ; d'effectuer les recrutements dès qu'une possibilité de poste est offerte ; et de définir, par des contrats individuels, les charges de chacun pour une ou plusieurs années, charges qui alors ne se référeront plus à une norme nationale.

Cette approche nécessiterait que la communauté universitaire, sinon la communauté nationale, soit fortement en accord avec elle, ce qui n'est sans doute pas le cas. L'objectif assigné à la commission n'étant pas de provoquer des bouleversements, par pure démarche intellectuelle, mais de proposer une meilleure prise en compte des charges, souvent lourdes, assumées par les enseignants, ainsi qu'un fonctionnement plus efficace du service public, nous n'avons pas examiné plus avant les aspects concrets de cette stratégie.

## **5 - LES CONSEQUENCES REGLEMENTAIRES ET LES COÛTS INDUITS DES SCENARIOS**

### ***5 - 1 Les mesures réglementaires***

Elles découlent de l'intégration possible de nouvelles tâches dans les obligations statutaires.

Un exemple pour les CRCT :

*Remplacement de l'article 9 du décret du 6 juin 1984 par les dispositions suivantes :*

Les enseignants chercheurs en activité régis par le présent décret peuvent bénéficier dès leur titularisation d'un congé pour recherches ou conversions thématiques d'une durée maximale de douze mois par période de 6 ans passées en positions d'activité ou de détachement ou de congé parental. Ce congé peut être accordé en une seule fois ou fractionné ou cours d'une même période de 6 ans ;

Les intéressés conservent la rémunération correspondant à leur grade et la prime de recherche et d'enseignement supérieur instituée par le décret n° 89-775 du 23 octobre 1989. Ils ne peuvent cumuler cette rémunération avec une rémunération publique ou privée. Ils peuvent toutefois conserver le bénéfice de la prime d'encadrement doctorale et de recherche instituée par le décret n° 90-51 du 12 janvier 1990 lorsqu'ils exercent les fonctions y ouvrant droit.

Les congés pour recherches et conversions thématiques sont accordés par arrêté du chef d'établissement, dans la limite d'un contingent défini par le ministre chargé de l'enseignement supérieur. Cette décision est prise au vu des projets présentés par les candidats, sur proposition des conseils scientifiques des établissements, dans des conditions déterminées par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Un enseignant chercheur à qui a été refusé un congé pour recherches et conversions thématiques pendant 6 années consécutives peut demander le bénéfice de ce congé au groupe compétent du Conseil national des universités dont il relève. Le Conseil national des universités se prononce, au vu du projet présenté par le candidat, dans la limite d'un contingent.

### ***5 - 2 Les mesures budgétaires***

Les différentes mesures proposées ont évidemment un coût. Certaines peuvent correspondre à une réorganisation de moyens déjà employés. D'autres au contraire, généreront automatiquement des investissements supplémentaires de la nation, dont la commission pense qu'ils sont nécessaires, comparativement aux autres pays développés, pour maintenir la qualité du service public d'enseignement supérieur et de recherche.

Le paragraphe 3-3 (partie 2) fournit des indications sur la façon dont ce coût pourrait être évalué.

## **6 - RESUME DES CONSTATS ET PROPOSITIONS**

### **Résumé de l'état des lieux :**

- Même si elles étaient évoquées dans la loi de 1984, certaines tâches ont pris une importance nouvelle (temps et coûts) dans les 10 dernières années et ont été rejointes par des missions plus récentes (FOAD, création d'activités issues des résultats de la recherche, par exemple). Par ailleurs, la professionnalisation nécessairement croissante de certaines fonctions de responsabilité (directeurs de composantes, de services transversaux, d'écoles doctorales) nécessite une prise en compte plus directe dans les charges assurées, ce que commence à faire le texte récent sur les directeurs de composantes.
- Le système statutaire de définition des obligations de service a lui-même oscillé entre plusieurs approches, depuis 1968, pour se stabiliser, pour toutes les catégories, sur un volume annuel de 192h. (ou 384h.) ETD *en présence d'étudiants*. Cette définition admet implicitement que chaque enseignant-chercheur consacre la moitié de son activité à un travail de recherche. Elle constitue par ailleurs la base ministérielle du calcul des charges théoriques que se voit reconnaître chaque établissement (dotation théorique en emplois). Elle n'apparaît malheureusement plus adaptée au métier actuel des enseignants du Supérieur.
- Le système actuel de primes et décharges, bien qu'ayant récemment évolué, ne répond que très partiellement aux changements constatés et aux nécessités d'adaptation dans la conception des services. Ses modalités d'attribution et de convertibilité seulement partielle en décharge de service empêche une adaptation de qualité au fonctionnement des établissements.
- Les pays européens présentent une grande variété de réponses à cette question, depuis la libre négociation globale des charges assurées, entre l'établissement recruteur et l'enseignant recruté, en passant par la définition de fourchettes d'heures de cours, jusqu'à la définition d'un régime unique (cas de la France), national, et ne concernant que l'enseignement en présentiel. Presque tous ces systèmes admettent cependant des modulations de service définies localement.
- Pratiquement tous les établissements, en France, sont amenés à compenser partiellement ces charges nouvelles par des artifices plus ou moins réglementaires (heures supplémentaires, décharges, comptabilisation forfaitaire dans le service), artifices qui font de plus en plus l'objet de remarques, voire d'injonctions, de la part des instances de contrôle (chambres régionales des comptes, Cour des comptes).
- Il devient de plus en plus difficile de trouver des "volontaires" pour assurer ces tâches, souvent sans impact réel sur les promotions ou les rémunérations. Les nombreux recrutements à venir (remplacement des départs à la retraite) exigent que le métier d'enseignant dans le supérieur garde une attractivité suffisante. En particulier, il est indispensable que les nouveaux statuts garantissent la disponibilité nécessaire à une recherche de qualité, dès le début et tout au long de la carrière, quand cela correspond aux

projets de chacun; c'est d'ailleurs à cette condition que la mobilité des personnels vers l'enseignement supérieur pourra effectivement monter en régime.

Tous ces points amènent donc à penser qu'il est urgent de revoir la liste des tâches officiellement (statutairement) prises en compte, afin que la nouvelle définition des services permette de mieux assurer les différentes missions listées.

### **Propositions faites :**

- **Intégration**, dans les charges statutairement définies, **des tâches nouvelles** : FOAD, Suivi individualisé (tutorat, stages, projets tutorés), valorisation de la recherche, responsabilité de filières ou administrative, etc., selon un *tableau d'équivalence* (volume horaire) établi par l'établissement.
- Affichage et vote, par chaque établissement de ce **tableau d'équivalence** des tâches (anciennes et nouvelles), dans le cadre d'une liste définie nationalement, liste comportant éventuellement des fourchettes horaires (minima et maxima autorisés) pour chaque type de tâche retenue.
- Maintien d'une **norme (Référentiel national)** relative à la charge statutaire de travail (192h. ou 1600h.), servant de base au contrat individuel de service.
- Mise en place d'un **contrat individuel pluriannuel**, entre chaque enseignant et son établissement, avec compensation possible des tâches entre elles, sur la base du tableau d'équivalence évoqué, contrat faisant l'objet d'un bilan et d'une évaluation (instances à préciser).
- Mise en place d'un **CRCT plus souple, plus régulier**, avec crédit temps autorisé et compatibilité avec la PEDR.
- **Décharge partielle de service, systématique**, pour les enseignants **débutants**, avec **formation** assurée en collaboration avec les CIES.
- **Suppression de la distinction entre TP et TD**, dans les secteurs technologiques et scientifiques, avec définition d'une référence unique alignée sur le régime TD actuel.
- **Fongibilité totale (budgétaire) des différentes catégories de primes**, permettant indifféremment le paiement, soit de primes, soit d'HC (pour dépassement du référentiel national ou compensation d'une décharge), sous forme d'une enveloppe globale attribuée à l'établissement.
- Attribution à l'établissement d'une **enveloppe complémentaire, forfaitaire** (n%, par exemple, de l'équivalent budgétaire de la dotation théorique en postes, modulé par l'écart entre cette dotation théorique et la dotation réelle).