

© Freepik

Emploi et rémunération : une situation délétère pour l'ESR

Ce dossier fait un point sur les politiques de ressources humaines qui se succèdent depuis une vingtaine d'années dans la fonction publique (FP) et dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) et sur leurs conséquences en termes de conditions d'emploi et de rémunération. Souvent guidées par des orientations austéritaires et managériales, ces politiques délétères pour l'enseignement supérieur public et la recherche dégradent la situation des enseignants-chercheurs et des enseignants dans le supérieur.

La première partie du dossier couvre les aspects rémunérations. Elle s'ouvre avec une présentation du paysage des rémunérations et des carrières dans la FP, largement déstructuré par la rareté des mesures générales. Les données chiffrées mettent en évidence la déqualification des métiers de la FP qui découle de la politique d'accumulation de mesures indemnitaires en lieu et place d'une logique statutaire. Il est connu que la part des salaires dans la richesse nationale a diminué significativement durant les dernières décennies, il est moins souvent relevé que la progression du salaire moyen dans la fonction publique est moitié moindre que dans le secteur privé. Dans ce contexte déprimé, nos revendications doivent intégrer l'objectif de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes puisque la place des femmes au sein de nos métiers se réduit lorsqu'on monte en grade. Enfin, la dégradation salariale que nous observons entre générations se traduit évidemment au moment de la retraite par une baisse du niveau de pension du même ordre. Cette baisse est amplifiée en raison des mesures des réformes qui, depuis les années 1990, touchent à la retraite et aux pensions et sont ici quantifiées.

La deuxième partie du dossier présente la situation de l'emploi des personnels enseignants du supérieur. L'évolution négative observée depuis 2015-2016, en période d'augmentation importante des effectifs étudiants, se ressent fortement sur les conditions de travail au quotidien. Notre cartographie met en lumière les variabilités entre groupes disciplinaires et entre régions, notamment sur la part des contractuels. La forte proportion de jeunes parmi les non-permanents risque à terme de détourner les jeunes de nos métiers, en s'ajoutant au manque d'attractivité salariale, alors qu'il faut recruter massivement des enseignants du supérieur pour répondre à la vague importante de départs à la retraite à venir jusqu'en 2030.

Dossier coordonné par **PHILIPPE AUBRY** et **RAYMOND GRÜBER**

Rémunérations dans la fonction publique : un paysage délabré

Le quasi-gel de la valeur du point d'indice entre 2010 et 2022 a eu comme conséquence l'effondrement du niveau de vie, mais aussi la déstructuration des carrières et des rémunérations.

Par **BRUNO LÉVÉDER**, secrétaire national de la FSU

La crise inflationniste actuelle, singulièrement parce qu'elle touche les produits de première nécessité, a révélé grandeur nature les conséquences des politiques de rémunération successives pour les conditions de vie des personnels. Douze années (2010-2022) de quasi-gel¹ de la valeur du point d'indice, après une période de près de dix ans (2000-2010) de revalorisations inférieures à l'évolution des prix, ont abouti non seulement à des phénomènes d'effondrement du niveau de vie, mais également à des effets de déstructuration des rémunérations au regard de la reconnaissance matérielle du droit à la carrière des fonctionnaires et plus largement des agents publics.

En effet, l'articulation statutaire entre carrières et rémunérations nécessite de regarder les deux termes qui fondent la reconnaissance du travail, des métiers, des qualifications des personnels.

LES RÉMUNÉRATIONS, PREMIÈRES VICTIMES DE L'AUSTÉRITÉ

Si l'austérité a des conséquences graves sur les conditions de travail et d'exercice des métiers et des missions de service public, elle percute violemment les rémunérations. Le décrochage de la valeur du point d'indice d'avec l'inflation, cumulé aux insuffisances des mesures de revalorisation des grilles indiciaires, dégrade le niveau de vie des personnels et creuse toutes les inégalités de rémunérations.

D'ailleurs, dans nombre de situations, le déroulement de la carrière ne compense même pas les pertes de pouvoir d'achat. C'est particulièrement vrai en catégories C et B, où les différenciations indiciaires sont plus faibles entre chaque échelon, réduites même aujourd'hui à un seul point d'indice pour les premiers d'entre eux.

La comparaison de l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI)² avec l'indice des prix à la consommation hors tabac (IPC-ht) montre un différentiel global de - 11,1 points entre janvier 2010 et septembre 2023³. En d'autres termes, cela équivaut à la perte de près d'un mois et demi de rémunération indi-

ciaire sur la période. Et les logiques palliatives avancées par les gouvernements, construites surtout sur l'indemnitaire, n'ont pas compensé ces coups de rabot.

Il est un autre signe des conséquences brutales de l'austérité sur les rémunérations des agents publics : le décrochage avec celles du secteur privé. L'Insee met en évidence qu'entre 2011 et 2021, le salaire net moyen y a progressé de 4,9 %, quand il n'a évolué que de 2,6 % pour les fonctionnaires et de manière différenciée selon les catégories : - 1,1 % en catégorie A, - 0,2 % en B et + 4,4 % en C⁴. Ces données couvrant les trois versants de la fonction publique et la répartition des effectifs étant très variable d'un versant à l'autre, tenant compte de la part nettement plus importante et majoritaire de la catégorie A à l'État (56 %), la progression du salaire moyen y est donc globalement négative sur la période considérée.

DES CARRIÈRES DÉSTRUCTURÉES PAR LA RARETÉ DES MESURES GÉNÉRALES DE REVALORISATION

S'ajoutent aux effets involutifs des politiques salariales menées, ceux touchant aux politiques de carrière.

Depuis 2000, la seule politique de revalorisation générale des grilles indiciaires et des structurations en grades des corps a été le protocole PPCR, porté par la ministre de la Fonction publique entre 2012 et 2016, Marylise Lebranchu. Cet ensemble de mesures, enfermé dans le contexte global d'austérité budgétaire, a été assorti d'un calendrier initial d'application bien trop étalé. D'abord prévu sur cinq années, celui-ci a été allongé d'un an à la suite de la première élection d'Emmanuel Macron. L'effet de cet étalement dans le temps a été de limiter voire d'annuler les potentialités dynamiques des mesures PPCR, et d'autant plus avec la reprise de la politique du gel de la valeur du point d'indice en 2017. Par ailleurs, l'ampleur des mesures du protocole PPCR a aussi été limitée par l'exclusion a priori des corps dits « de A+ » de certaines dispositions de revalorisations des carrières.

Les salaires du privé augmentant plus rapidement, à commencer par le smic, dont la reva-

La fluidité des déroulements de carrière est entravée tout au long de la période considérée [2010-2022].

1. Une revalorisation de 1,2 % de la valeur du point d'indice est intervenue en deux étapes en juillet 2016 (+ 0,6) et février 2017 (+ 0,6) dans la dynamique de mise œuvre du protocole parcours professionnels, carrières et rémunération (PPCR).
2. L'ITB-GI est construit à partir de trois critères : la valeur du point d'indice, l'indice minimum de traitement et les mesures sur la grille indiciaire.
3. vu.fr/alyaZ.
4. vu.fr/YSYH.



lorisation est assise sur l'inflation et la croissance, les pieds de grille des catégories C et B ont rapidement été submergés par ce dernier.

La politique menée par les ministres suivants, notamment Amélie de Montchalin (2020-2022), pour répondre à cette situation, s'est bornée à remonter l'indice minimum de traitement pour suivre l'évolution du smic dopée par les cavalcades de l'inflation. Pour conserver un équilibre d'ensemble, la seule réponse serait un mécanisme d'indexation et de translation vers le haut des grilles pour ne pas ajouter de tels effets déstructurants. Le mouvement de dévalorisation des carrières s'est donc accéléré du fait de ces tassements des grilles.

En outre, il est notable que les volumes de promotions de grades et de corps ont souvent été maintenus à des niveaux insuffisants. Au prétexte de « maîtriser » la dynamique budgétaire des mesures catégorielles, la fluidité des déroulements de carrière est entravée tout au long de la période considérée.

UN PHÉNOMÈNE DE LONG TERME DE DÉQUALIFICATION

Parce que ces politiques ont frappé les deux aspects de la reconnaissance du travail et des qualifications des personnels que sont la carrière et la rémunération, elles ont eu un effet quasi structurel de déqualification des métiers de la fonction publique. Et aucune réflexion sérieuse n'a été menée sur les évolutions des fonctions réellement exercées par les agents.

Face à ces contradictions, les choix politiques ont relevé surtout de l'esquive de la question de la rémunération ou de la carrière. Et des logiques néomanagériales se sont développées en rupture avec l'approche statutaire. Ont été instaurées des indemnités assises sur des « résultats » (ou prétendus tels), sur des charges et des fonctions supplémentaires dépassant les définitions statutaires du grade détenu, des mécanismes d'individualisation des rémunérations et des promesses de déroulements de carrière fondés sur l'acceptation préalable de tâches et responsabilités supérieures.

Le mouvement global de déqualification des métiers de la fonction publique et ses effets en matière de rémunération se sont poursuivis.

La comparaison de l'ITB-GI avec l'IPC-ht par catégorie est d'ailleurs éloquent. Plus la catégorie est élevée, plus le différentiel est important : 12,4 points de décrochage pour la catégorie A, 8,4 pour la B et 7,2 pour la C.

QUELLE PERSPECTIVE REVENDICATIVE ?

Dans une telle situation, la perspective revendicative doit donc tenir tous les bouts, au-delà des seules réponses immédiates dite « de pouvoir d'achat ». Elle doit articuler la défense statutaire, la revalorisation des carrières et l'exigence permanente de mesures générales cohérentes applicables à toutes et tous. Elle doit corriger tous les effets d'inégalités, à commencer par celles entre les femmes et les hommes, notamment en portant une attention toute particulière sur les filières et corps les plus féminisés. ■

Aucune réflexion sérieuse n'a été menée sur les évolutions des fonctions réellement exercées par les agents.

Les salaires dans la fonction publique et dans le privé

À partir des enquêtes annuelles et des analyses de l'Insee, il est intéressant de constater que les salaires ont très peu progressé au cours des douze dernières années. Alors que le PIB, quant à lui, s'accroissait de 15,6 % entre 2009 et 2021, les salaires n'ont augmenté en moyenne que de 5,8 % en euros constants et ceux des fonctionnaires seulement de 2,8 %.

Par **HERVÉ CHRISTOFOL**, membre du bureau national

COMMENT ONT ÉVOLUÉ LES SALAIRES AU COURS DE LA DERNIÈRE DÉCENNIE ?

Depuis la crise de 2008, entre 2009 et 2021, le salaire net moyen en équivalent temps plein (ETP) des salariés a augmenté de 5,8 %, en euros constants (cf. infographie). Les salaires des ouvriers et des employés ont progressé respectivement de 5,9 % et de 6,2 % sur cette période, soit plus rapidement que ceux des autres catégories socioprofessionnelles (+ 1,9 % pour les professions intermédiaires, et même - 1,5 %

Entre 2009 et 2021, les salaires n'ont augmenté que de 0,2 % en moyenne par an, deux fois moins vite que dans le privé.

COMBIEN LES SALARIÉS GAGNENT-ILS EN MOYENNE EN FRANCE ?

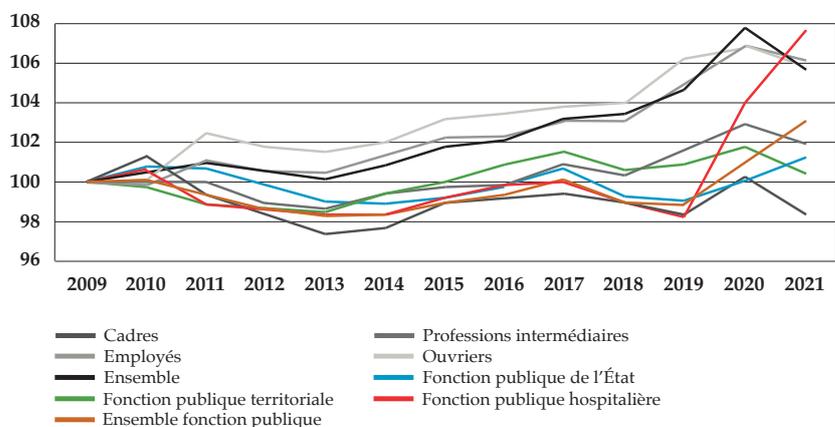
En 2021, les salariés du secteur privé gagnent en moyenne 2 524 euros net par mois en ETP. Le salaire diffère selon la catégorie socioprofessionnelle : 4 330 euros net mensuels en moyenne pour les cadres, contre 1 800 euros pour les employés et 1 860 euros pour les ouvriers¹. Dans le privé, les femmes gagnent en moyenne 14,8 % de moins que les hommes en ETP. Cet écart s'est réduit de 6,1 points depuis 2008.

Dans la fonction publique, en 2021, les salariés – qu'ils soient fonctionnaires ou non – gagnent en moyenne 2 430 euros net par mois en équivalent temps plein².

En 2021, un salarié de la fonction publique de l'État³ (FPE) perçoit en moyenne 2 688 euros net par mois en ETP⁴. Ce salaire inclus à la fois le salaire indiciaire, les primes et autres indemnités, ainsi que les heures supplémentaires ou complémentaires. Le salaire net en EQTP des femmes est encore inférieur de 13,4 % en moyenne à celui des hommes.

Entre 2009 et 2021, le point d'indice des fonctionnaires n'a progressé que de 2,5 %, quand l'inflation croissait de 14 %. Ainsi, c'est principalement via la progression de leur ancienneté et de leur qualification et dans une moindre mesure via la hausse des primes que les rémunérations des fonctionnaires ont augmenté en euros constants de 2,8 %. Mais cela représente un déclassement salarial de 12 %, qui s'est encore accentué en 2022 et 2023, et pourrait continuer en 2024, puisque le point d'indice n'a crû, sur cette période, que de 5 %, tandis que l'inflation progressait de 15 %. Sans revalorisation du point en 2024, c'est un déclassement salarial de 22 %, soit 2,6 mois de salaire, que nous aurons subi depuis quinze ans. Pendant ce temps, les baisses d'impôts des particuliers (taxe d'habitation, impôt sur le revenu, flat tax, ISF) et des entreprises (impôts de production, impôt sur les sociétés) comme les exonérations de cotisations sociales compensées par l'État grèvent les finances publiques. ■

ÉVOLUTION DES SALAIRES NETS MOYENS ENTRE 2009 ET 2021



* Champ : France hors Mayotte, salariés du privé et des entreprises publiques, y compris apprentis, stagiaires, bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, bases Tous salariés, séries longues sur les salaires, et Insee, système d'information sur les agents des services publics (Siasp).

1. Joan Sanchez Gonzalez, Ndeye Penda Sokhna (Insee), « Les salaires dans le secteur privé en 2021 » : urlz.fr/pku6.
2. « L'essentiel sur... les salaires » : www.insee.fr/fr/statistiques/7457170#figure2_radio2.
3. Jean-Luc Ntamakuliro-Inema (Insee), Gwendoline Volat (DGAFP), « Les salaires dans la fonction publique de l'État » : www.insee.fr/fr/statistiques/7640304.
4. Cette moyenne prend en compte tous les agents civils des ministères et des établissements publics, fonctionnaires ou non.

pour les cadres). Les salaires d'une partie des employés et des ouvriers, proches du smic, bénéficient de ses revalorisations, compte tenu de son calcul qui le corrèle à l'inflation. Les salaires des cadres sont, quant à eux, davantage individualisés. De plus, ils sont majoritaires dans la fonction publique (49,3 % dans la FPE, 9,6 % dans la FPT et 24,4 % dans la FPH) et les salaires y ont moins progressé que dans le privé. En effet, sur la même période, les salaires n'ont augmenté que de 2,8 % dans la fonction publique, soit + 0,2 % en moyenne par an : deux fois moins vite que dans le privé.

En 2021, où sont les femmes dans l'enseignement supérieur ?

En novembre 2017, l'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « grande cause nationale »¹. Cette question d'égalité femmes-hommes est donc l'un des axes de travail dans l'enseignement supérieur et de la recherche et le « Panorama »² publié en juin 2023 fait la part belle à cette question.

Par **FLORENCE LEGENDRE** et **TAKLIT SAMI**,
membres de la commission administrative

Dans notre quotidien d'enseignant-e-chercheur-se (EC) et d'enseignante, nous pouvons constater que bon nombre de collègues sont des femmes et nous serions tentés d'en conclure que le métier s'est fortement féminisé. Ainsi, 41 % des EC et enseignant-es titulaires sont des femmes et parmi les EC et enseignant-es contractuel-les, 46 % sont des femmes. Ce chiffre tend à prouver que la parité est quasiment atteinte.

Mais ce chiffre ne reflète nullement les différences de situations entre les sections CNU et encore moins les différences de statuts. Si la part des femmes titulaires est de 68 % en langues et littératures et de 58 % en pharmacie, elle baisse drastiquement à 29 % en médecine et entre 18 % et 25 % dans les domaines des sciences de l'ingénieur, de la physique et des mathématiques. La part des femmes EC dans l'ESR a augmenté de 2 points entre 2014 et 2021³, mais la sous-représentation des femmes dans les disciplines scientifiques perdure tout comme une relative sous-représentation des hommes dans les disciplines littéraires.

DISPARITÉ DES STATUTS

Outre cette répartition fortement genrée, il faut également remarquer une disparité des statuts. La parité est atteinte pour les enseignant-es du 2^d degré si l'on omet les professeur-es d'EPS, où seules 23,7 % des titulaires sont des femmes. La parité est quasiment atteinte pour les EC (45,2 %), mais seules 29,1 % sont professeures des universités (PU), malgré une augmentation non négligeable de 6 points entre 2014 et 2021.

Globalement, la part des femmes est nettement plus faible dans les grades les plus élevés. Notamment, seules 11 % des femmes PU ont atteint le grade sommital, contre 16 % pour l'ensemble des effectifs du corps. Cela nous amène à nous intéresser aux promotions obtenues par les femmes. On peut tout d'abord remarquer que l'âge moyen de promotion au grade supérieur des femmes est très proche de celui des hommes. Si dans le corps des MCF, hors groupes CNU mathématiques, physique, sciences de la Terre et sciences de l'ingénieur, il y a à peu près autant de femmes que d'hommes promouvables, il n'y a que 30 % de femmes promouvables dans le corps des PU. En sciences humaines, mathématiques, physique, chimie, sciences de la Terre et sciences de l'ingénieur, moins de 20 % des candidatures à la promotion de PU de classe exceptionnelle 2^e échelon émanent de femmes. Ce qui est le plus frappant, c'est que toutes disciplines confondues les femmes promouvables candidatent proportionnellement moins que les hommes promouvables pour l'accès à chaque grade.

DES CHIFFRES ÉDIFIANTS

Le faible nombre de femmes candidates peut interroger : pourquoi renoncent-elles à candidater ? En valeur absolue, on peut remarquer qu'en physique, mathématiques et informatique, sciences de la Terre et chimie, le nombre de femmes promues est très inférieur au nombre d'hommes promus (cf. tableau⁴).

Et nul n'est besoin d'ajouter que la grande majorité des promotions pour les femmes se situe au niveau de MCF hors classe. Les chiffres sont édifiants et montrent à quel point nos collègues féminines réussissant à être PU de classe exceptionnelle 2^e échelon sont encore des pionnières. ■

Globalement, la part des femmes est nettement plus faible dans les grades les plus élevés.

RÉPARTITION DES PROMOTIONS SELON LES GROUPES CNU

Groupe CNU	Nombre de femmes promues	Nombre d'hommes promus
Mathématiques et informatique	116	352
Physique	39	150
Chimie	99	179
Sciences de la Terre	30	77
Sciences de l'ingénieur	122	456

1. « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : la fonction publique est engagée », Le Portail de la fonction publique : vu.fr/HbifT.
2. vu.fr/PXdSj.
3. Ibid., tableau 6 p. 17.
4. Ibid., extrait du tableau 3.5 p. 82-87.

1982-2023 : une baisse drastique de nos pensions

En quarante ans, au fil des lois successives, le montant des pensions a régressé de manière importante, tandis que l'âge de départ ne cesse d'augmenter. Bref historique des événements qui ont affecté les pensions des fonctionnaires.

Par **HERVÉ LELOUREC**, secteur Retraités-es

ÉVÉNEMENTS AYANT AFFECTÉ¹ LES PENSIONS DES FONCTIONNAIRES

1982 : retraite à 60 ans avec 150 trimestres de cotisations.

1991 : création de la CSG² à 1,1 %.

1993 : hausse de la CSG à 2,4 %.

1995 : (Juppé) contrôle du Parlement sur le financement de la Sécu via les LFSS (lois de financement de la Sécurité sociale).

1997 : hausse de la CSG à 3,4 % (et création du taux réduit à 1 %).

1998 : hausse de la CSG à 6,2 % (taux réduit à 2,8 %).

2003 : (Fillon) passage progressif jusqu'à 160 trimestres en 2008, et jusqu'à 164 trimestres en 2012 ; système de décote/taux plein/surcote ; carrières longues ; indexation sur l'inflation comme dans le privé ; rachat des années d'études ; restrictions sur

bonification pour enfants nés avant/après 2004 au prétexte de l'étendre aux hommes.

2005 : hausse de la CSG à 6,6 % ; mise en place de la RAFP (retraite complémentaire à points).

2010 : (Woerth) retraite à 62 ans (annulation décote 67 ans) ; durée de cotisation à 166 trimestres.

2011 : suppression du dispositif de cessation progressive d'activité (CPA).

2013 : fin³ de la possibilité de racheter des services de non-titulaire.

2014 : (Touraine) durée de cotisation relevée d'un trimestre tous les trois ans de 2020 à 2035 pour atteindre 172 trimestres (43 ans) pour les générations 1973 et suivantes.

2018 : hausse de la CSG à 8,3 %, puis création de quatre taux en 2019 (8,3 %, 6,6 %, 3,8 % et 0 %).

2023 : (Macron) âge légal à 64 ans progressivement ; accélération loi Touraine ; âge d'annulation décote inchangé (67 ans) ; retraite progressive pour la FP. >>>

Globalement, par rapport aux règles de 1982, la pension de base a diminué d'un tiers, soit quatre mois perdus par an.

1. Les événements affectant le traitement brut (donc in fine la pension), tels que les gels de salaires, ne sont pas pris en compte dans cet article ; seules les décisions directes sur les pensions sont considérées.

2. Nous ne considérons dans cet article que la CSG sur les pensions.

3. Art. L5 du Code des pensions civiles et militaires : www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000047453644.

4. Nous faisons l'hypothèse qu'il a pu racheter ces services de non-titulaire en 2008, mais pas en 2013 ni en 2023.

5. La CSG n'existait pas encore à cette époque.

Calcul avec les règles de...	Homme, sans enfant, 150 trim. FP et 4 trim. Non-titulaire ⁴		Femme, 2 enfants nés en 2003 et 2005, 142 trim. FP à temps plein	
	Brut	Brut après CSG	Brut	Brut après CSG
1982	3 604,50 €	(3 604,50 €) ⁵	3 604,50 €	(3 604,50 €)
2008	3 209,13 €	2 997,33 €	3 124,65 €	2 918,42 €
2013	2 768,52 €	2 585,80 €	2 694,69 €	2 516,84 €
2030	2 671,94 €	2 450,17 €	2 585,66 €	2 371,05 €

>> EFFETS SUR LES PENSIONS DE BASE

Dans le tableau ci-dessus, en considérant un départ à la retraite à 64 ans, nous calculons la pension de base brute avant et après prélèvement de la CSG selon les règles à différentes époques, pour un exemple de traitement brut donné (ici, ce sera 4 806 euros, correspondant à l'indice actuel du chevron A3 de la hors-classe échelle A).

On constate que les réformes Fillon 2003 et Woerth 2010 ont produit une diminution drastique du montant des pensions ; tandis que la réforme Macron 2023 joue plutôt sur la réduction de la durée pendant laquelle la pension est servie. Globalement, par rapport aux règles de 1982, sous l'effet conjugué des reculs de l'âge légal, de l'augmentation de la durée de cotisation requise, des pénalités (décote et quasi-impossibilité de surcote) et de la hausse des prélèvements, la pension de base a diminué d'un tiers, soit quatre mois perdus par an. ■

DÉPARTS À LA RETRAITE DES MCF ET DES PRAG EN 2022

Indicateurs	MCF	PRAG
Nombre de pensions liquidées « pour vieillesse »	516	225
Âge moyen à la liquidation	65,9	64,2
Durée d'assurance tous régimes, hors bonifications (trimestres)	165	168
Taux de remplacement (%)	69,3 %	75,5 %
Indice moyen à la liquidation	944	1 024
Pension moyenne mensuelle (principal et accessoires, en euros)	3 115	3 681

Une statistique récente du SIES met en évidence pour les MCF les effets négatifs de l'accès tardif au recrutement et de la lenteur des promotions.

Source : Note flash du SIES n° 10, juin 2023 : www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-departs-en-retraite-des-titulaires-de-l-enseignement-superieur-et-la-recherche-en-2022-91304

L'emploi des titulaires et des contractuels dans l'enseignement supérieur

Les statistiques issues des données open data du MESR¹ indiquent une baisse du nombre de titulaires au profit de contractuels enseignants hors doctorants et ATER. De plus, des disparités sont très marquées selon les champs disciplinaires et les régions.

Par le secteur **SITUATION DES PERSONNELS**

Entre 2015-2016 et 2021-2022, période d'augmentation importante du nombre d'étudiants, les effectifs des titulaires sont en baisse (cf. tableau page suivante) surtout chez les maîtres de conférences MCF (- 3,4 %), alors que la part des contractuels (notamment LRU + 44,6 %, et contractuels sur poste vacant second degré + 49,2 %) augmente. En 2021-2022, la part des non-titulaires s'élève ainsi à 22,7 % des 88 234 enseignants du supérieur, dont plus de la moitié est représentée par les doctorants contractuels avec service d'enseignement (34,3 %) et les ATER (24 %). Du côté des 68 175 titulaires, 18,9 % sont des enseignants des premier et second degrés affectés dans le supérieur et assimilés (ES) et 81,1% sont des EC (dont 63,6 % de MCF).

FORT MARQUAGE DISCIPLINAIRE

On constate un fort marquage disciplinaire sur la répartition des différents corps, comme le montre l'infographie ci-dessous. Dans le groupe disciplinaire le plus grand, langues et littératures, les ES sont les plus représentés (33 %), avec une présence importante également des MCF (32 %) et des contractuels (22 %), et seulement 12 % de professeurs des universités (PU). Les ES représentent également un tiers de l'effectif dans >>

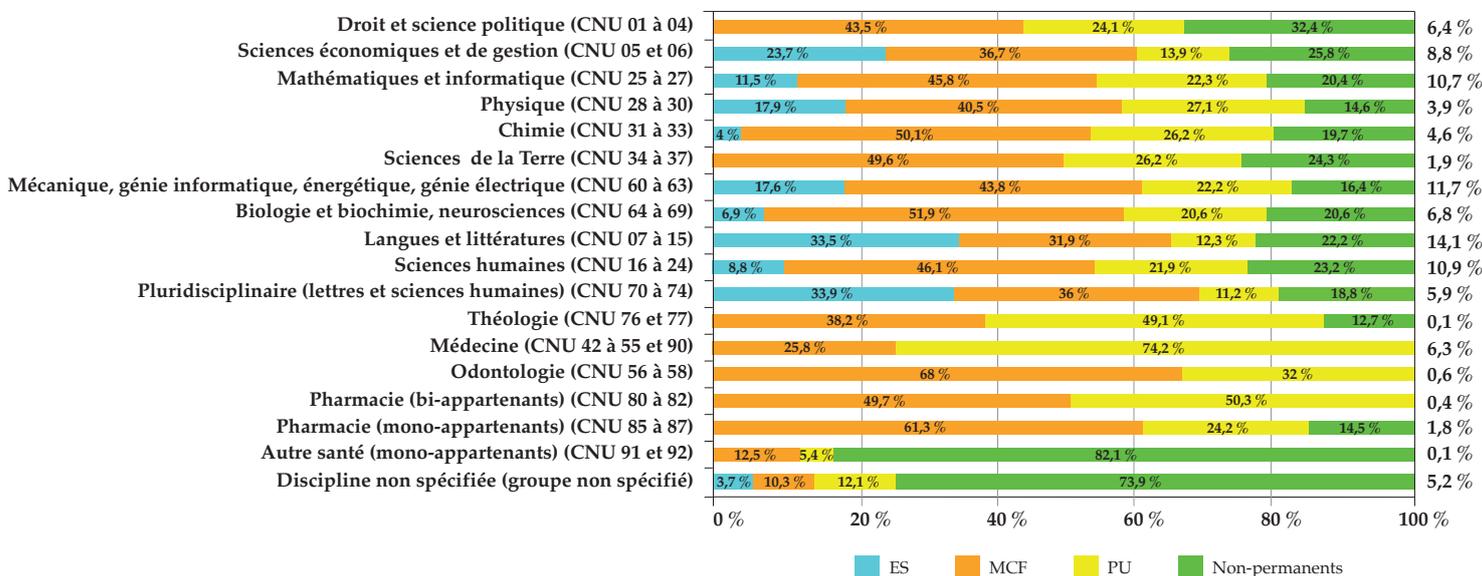
FOCUS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS : LE REPYRAMIDAGE

Toutes sections CNU confondues, les PU représentaient 31,5 % des effectifs des EC titulaires en 2020. Leur part atteindrait 35,7 % en 2026 du fait des 2 000 promotions de MCF du repyramidage si l'effectif des EC restait constant. Les situations sont disparates suivant les sections et les établissements. L'augmentation du nombre de PU dans les sections sous-dotées n'est pas forcément au rendez-vous. Les avis CNU ne sont pas toujours pris en compte, la présidence est souvent seule maîtresse des décisions sans réflexions collectives au sein des CAc en formation restreinte. Les promotions dépendent exclusivement de la volonté ou pas de promouvoir des femmes. Même si la moyenne est de 52 % de femmes promues, presque la moitié des établissements sont en deçà de cette moyenne.

On assiste à une longue et durable croissance des contractuels au détriment des titulaires.

1. data.esr.gouv.fr/FR/T895/P567/tableau_des_enseignants_de_l_enseignement_superieur_public_niveau_national_-_ressources_humaines.
2. www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/des-carrieres-plus-attractives-les-chaieres-de-professeur-junior-46095.

RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR CHAMP DISCIPLINAIRE



ÉVOLUTION SELON LE CORPS ENTRE 2015-2016 ET 2020-2021

	2020-2021	Pourcentage (%)	2015-2016	Différentiel	Écart (%)
ES	12 875	14 %	12 985	- 110	- 0,9 %
MCF	35 168	39,9 %	36 360	- 1 192	- 3,4 %
PU	20 132	22,8 %	20 298	- 166	- 0,8 %
ATER	4 823	5,5 %	4 621	202	4,2 %
Doctorants	6 887	7,8 %	7 292	- 405	- 5,9 %
Contractuels second degré	1 683	1,9 %	933	750	44,6 %
Contractuels LRU	2 446	2,8 %	1 243	1 203	49,2 %
Enseignants en langues étrangères (lecteurs, répétiteurs, maîtres de langues)	944	1,1 %	1 002	- 58	- 6,1 %
Maîtres de conférences associés et invités	1 880	2,1 %	2 226	- 346	- 18,4 %
Professeurs des universités associés et invités	1 236	1,4 %	1 923	- 687	- 55,6 %
Invités (corps non renseignés)	160	0,2 %	-	-	-
TOTAL	88 234	100 %	88 883	- 809	-

>> le groupe pluridisciplinaire qui comprend notamment les Staps et les sciences de l'éducation. Les disciplines regroupant plus de deux tiers d'EC titulaires sont essentiellement dans les domaines des sciences, des sciences humaines et de droit-science politique, ainsi qu'en santé. La part d'ES par discipline est ainsi marquée par une surreprésentation dans les disciplines langues, sciences humaines et sociales (LSHS). Celle des contractuels est variable, oscillant entre 13 % et 33 % pour les disciplines identifiées, excepté en médecine. Ces disparités d'emploi de non-titulaires pourraient s'expliquer par plusieurs facteurs :

- la présence plus importante de professionnels externes à l'université dans les formations (droit et science politique, autre santé) ;
- la massification du nombre d'étudiants dans certaines mentions et l'absence de recrutements statutaires ad hoc qui oblige à recourir plus fréquemment à l'emploi contractuel.

La répartition régionale des emplois présente également des particularités (cf. carte page suivante). L'Île-de-France concentre 26 % des emplois, avec plus loin derrière Auvergne-Rhône-Alpes, le Grand-Est, la Nouvelle-Aquitaine et l'Occitanie (entre 8 et 13 %). Ce sont les départements et régions d'outre-mer et la Corse qui concentrent plus de 20 % des emplois ES et de contractuels (sauf Mayotte), avec toutefois des effectifs globaux très faibles. C'est également dans ces régions que le ratio PU/MCF est le plus faible. Quelles que soient les régions, le taux de contractuels avoisine les 20 %.

On assiste ainsi à une longue et durable croissance des contractuels au détriment des titulaires. Les chaires de

FOCUS ENSEIGNANTS : LES EFFETS DE LA RÉMUNÉRATION

L'évolution des effectifs des ES est restée globalement stable sur les dernières années. La période de 2016-2018 a été marquée par les accords passés autour du protocole PPCR, ayant permis de revaloriser la carrière des enseignants. Le dispositif antérieur d'évolution de carrière à trois rythmes provoquait des blocages en fin de classe normale et un accès limité à la hors-classe, ce qui représentait pour de nombreux collègues un déficit de rémunération par rapport à leurs collègues affectés dans le second degré, entraînant potentiellement des départs ou des défauts de recrutement. La disparition des trois rythmes, l'accès élargi à la hors-classe et l'accès à la classe exceptionnelle, avec un accès privilégié au supérieur par le système de viviers, ont permis de corriger ces inégalités, ce que les chiffres de 2018-2019 tendraient à démontrer. Les ES sont nombreux en INSPÉ et en IUT, qui ont été marqués par de nombreuses réformes et les fortes souffrances qu'elles ont engendrées chez de nombreux collègues affectés dans ces structures. Ces réformes pourraient avoir un effet non négligeable sur les effectifs des ES au sein de ces structures.

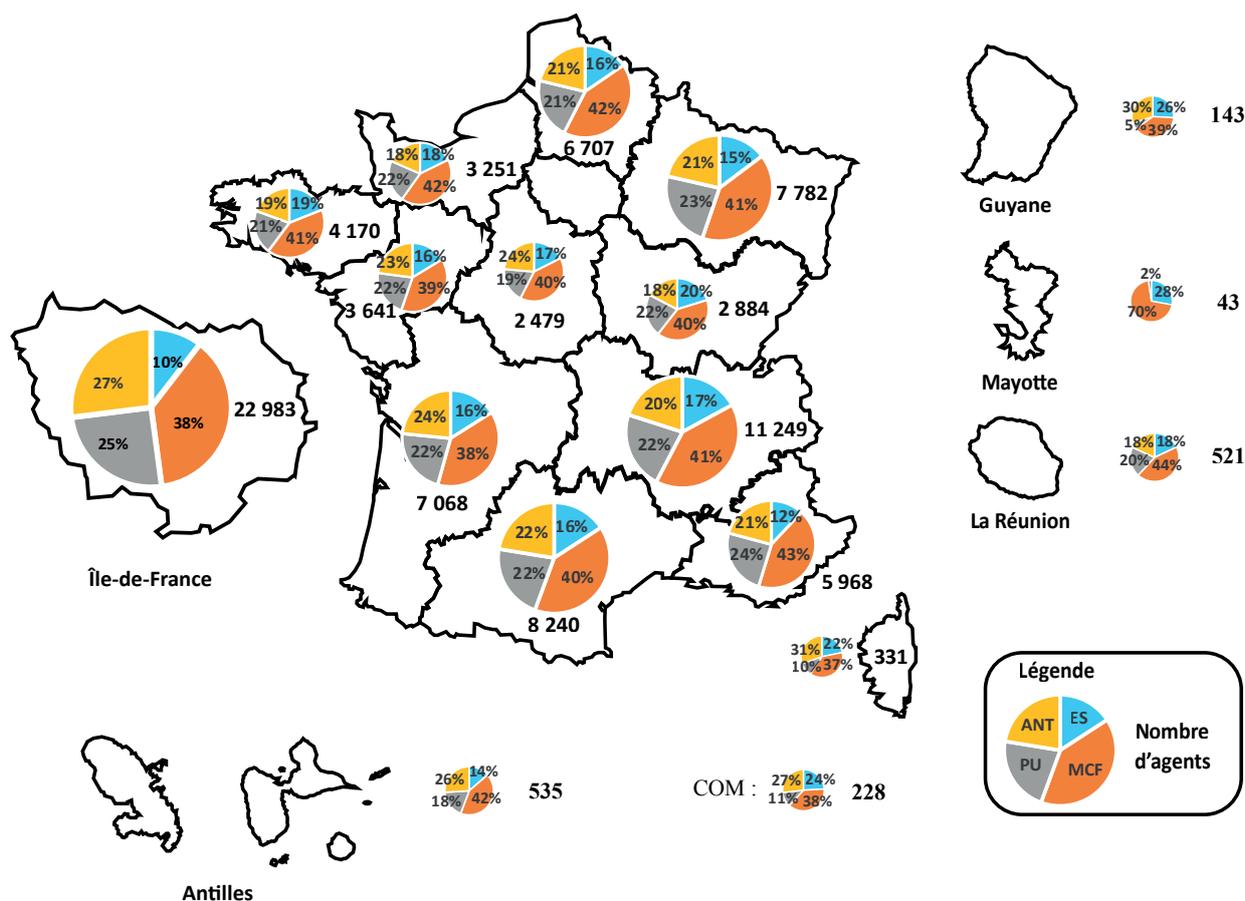
professeur junior et les nouveaux contrats mis en place récemment par la LPR, bien que limités², devraient accentuer la diminution du nombre d'EC titulaires, notamment les MCF. Ces évolutions doivent nous alerter et maintenir notre vigilance pour les prochaines années. ■

FOCUS AGENTS NON TITULAIRES : UNE MOYENNE D'ÂGE QUI INTERPELLE

Les données ministérielles nous apprennent qu'environ 65 % des non-permanents ont moins de 36 ans, l'emploi précaire touche donc davantage les plus jeunes. En effet, entre 2011 et 2022, le taux de titulaires âgés de moins de 36 ans est passé de 14 % à 6 %. Plusieurs raisons peuvent être avancées, dont notamment l'entrée plus tardive dans le corps des MCF, les moins de 36 ans n'ayant plus qu'à s'orienter vers d'autres contrats plus précaires (ATER, postdoc...), ou même travailler gratuitement, dans certaines disciplines, comme les LSHS, les

doctorats et postdocs étant majoritairement non financés. La diminution du nombre de collègues de moins de 36 ans aura à terme une influence sur l'âge moyen de recrutement statutaire dans l'enseignement supérieur, et donc sur celui de la sortie de l'emploi précaire, ce qui dégradera inévitablement la carrière et la pension de retraite de ces agents aux carrières incomplètes et hachées. Il y a là, pour le SNESUP-FSU, un point d'alerte tant sur la mise en œuvre de la récente loi sur les retraites que sur la bataille pour la revalorisation de l'ensemble des fonctionnaires.

RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR RÉGION



Vers une explosion du nombre de départs à la retraite

Les prévisions du SIES* concernant les départs à la retraite et l'évolution de la pyramide des âges laissent présager une nouvelle dégradation des conditions de travail.

Par **PHILIPPE AUBRY** et **RAYMOND GRÜBER**,
membres du bureau national

A lors qu'entre 2017 et 2020, le nombre de départs à la retraite des enseignants du supérieur avait baissé de plus de 12 %, entraînant mécaniquement une diminution des ouvertures de concours d'enseignants et d'enseignants-chercheurs, les départs devraient augmenter de 3,6 % en rythme annuel moyen dans les trois prochaines années, puis progresser plus rapidement de 2027 à 2029, de 5,4 % en moyenne chaque année.

Le taux de départ définitif, c'est-à-dire le pourcentage du corps partant à la retraite chaque année, devrait atteindre plus de 3 % sur la période 2023-2029. C'est une augmentation de plus de 30 % pour les enseignants du second degré affectés dans le supérieur (ES) et les enseignants-chercheurs (EC) par rapport à la période 2018-2021. Dans le contexte de gel de postes et des mesures gouvernementales

non compensées, il y a fort à craindre que les établissements ne s'en saisissent pour ne pas renouveler les départs et fragiliser encore plus le collectif de travail déjà sous pression.

DES ENSEIGNANTS PLUS ÂGÉS

De plus, sous l'effet des différentes réformes des retraites, et face à l'insuffisance des recrutements de jeunes ES et EC, l'âge moyen va continuer à progresser. Pour les EC, il devrait augmenter de presque deux ans, pour s'établir à plus de 52,5 ans. À l'horizon 2029, plus de 18 % des ES et de 16 % des EC auront 62 ans ou plus (au lieu de 14 % et 12 % respectivement), sous l'hypothèse d'une stabilité des effectifs des corps au niveau actuel. Celle-ci n'ayant malheureusement rien de certain au vu des gels supplémentaires prévus en 2024 par les établissements, les étudiantes de 2029 pourraient bien avoir des enseignants encore plus âgés, alors que le ministère n'envisage même pas une adaptation des conditions de travail pour ces derniers. ■

Le taux de départ définitif devrait atteindre plus de 3 % sur la période 2023-2029.

* « Note Flash » n° 19, SIES, juillet 2022 : www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/augmentation-departs-definitifs-enseignants-chercheurs et « Note d'information » n° 12, SIES, décembre 2022 : www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/departs-retraite-enseignants-titulaires-second-degre-en-epscaugmentation.