

La crise du recrutement à l'université

Depuis que la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) a transféré la gestion du personnel et de la masse salariale aux établissements, le nombre de titulaires, enseignant-es et enseignant-es-chercheur-ses, n'a fait que diminuer à la suite des suppressions de postes par les établissements, faute d'une subvention pour charges de service public par l'État à la hauteur des besoins en enseignement et en recherche.

Dans ce dossier, nous vous proposons dans un premier temps d'analyser les inégalités territoriales que la loi LRU a induites au niveau des effectifs d'enseignants titulaires dans les différentes académies et de leur disjonction avec l'augmentation des effectifs d'étudiants.

Nous étudierons ensuite la baisse d'attractivité des postes d'enseignant-e-chercheur-se, qui sont de moins en moins pourvus, avec l'exemple des IUT, où la difficulté de recruter s'est accrue depuis la mise en place du BUT. La baisse d'attractivité concerne également l'affectation des enseignant-es du second degré dans le supérieur, avec des demandes de plus en plus extravagantes des établissements dans les fiches de poste, qui sera détaillée dans un autre article.

Puis nous nous intéresserons aux nouveaux contrats d'agent-e non titulaire créés par le ministère dans le cadre de la loi de programmation de la recherche, qui, en plus de créer toujours plus de précarité, n'ont en rien résolu le problème de l'attractivité du métier.

Par ailleurs la politique délétère de l'emploi et ses conséquences seront examinées sous le prisme budgétaire.

Enfin, dans un dernier article, nous vous proposons d'analyser les futurs besoins en recrutement au regard de l'augmentation du nombre de départs à la retraite des enseignant-es et des enseignant-es-chercheur-ses dans l'enseignement supérieur sur cette décennie.

L'ensemble de ces textes témoigne d'une absence de vision prévisionnelle de l'emploi du personnel enseignant du supérieur et laisse entrevoir une crise du recrutement. ■

Dossier coordonné par PHILIPPE AUBRY, RAYMOND GRÜBER et CAROLINE MAURIAT

Les effectifs d'enseignant·es titulaires en baisse depuis 2010

Depuis la mise en place de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités, le nombre d'enseignant·es titulaires – enseignant·es-chercheur·ses comme enseignant·es du second degré – a diminué, avec des disparités territoriales marquées, tandis que le nombre d'étudiant·es a fortement augmenté.

Par **RAYMOND GRÜBER**,

coresponsable du secteur Situation du personnel

À la suite de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU), les vagues de passage aux compétences élargies (RCE) ont eu lieu entre janvier 2009 et janvier 2012 et, au cours de l'année universitaire 2010-2011, 90 % des universités étaient passées aux RCE. Ainsi, aujourd'hui, presque toutes les universités ont la responsabilité de leur masse salariale, tel que prévu par les RCE. Avec le désengagement budgétaire de l'État qui a accompagné ce transfert, les établissements ont été contraints de diminuer le nombre d'emplois titulaires.

Ainsi, les données issues de dataESR montrent qu'entre la rentrée 2010 et la rentrée 2023,

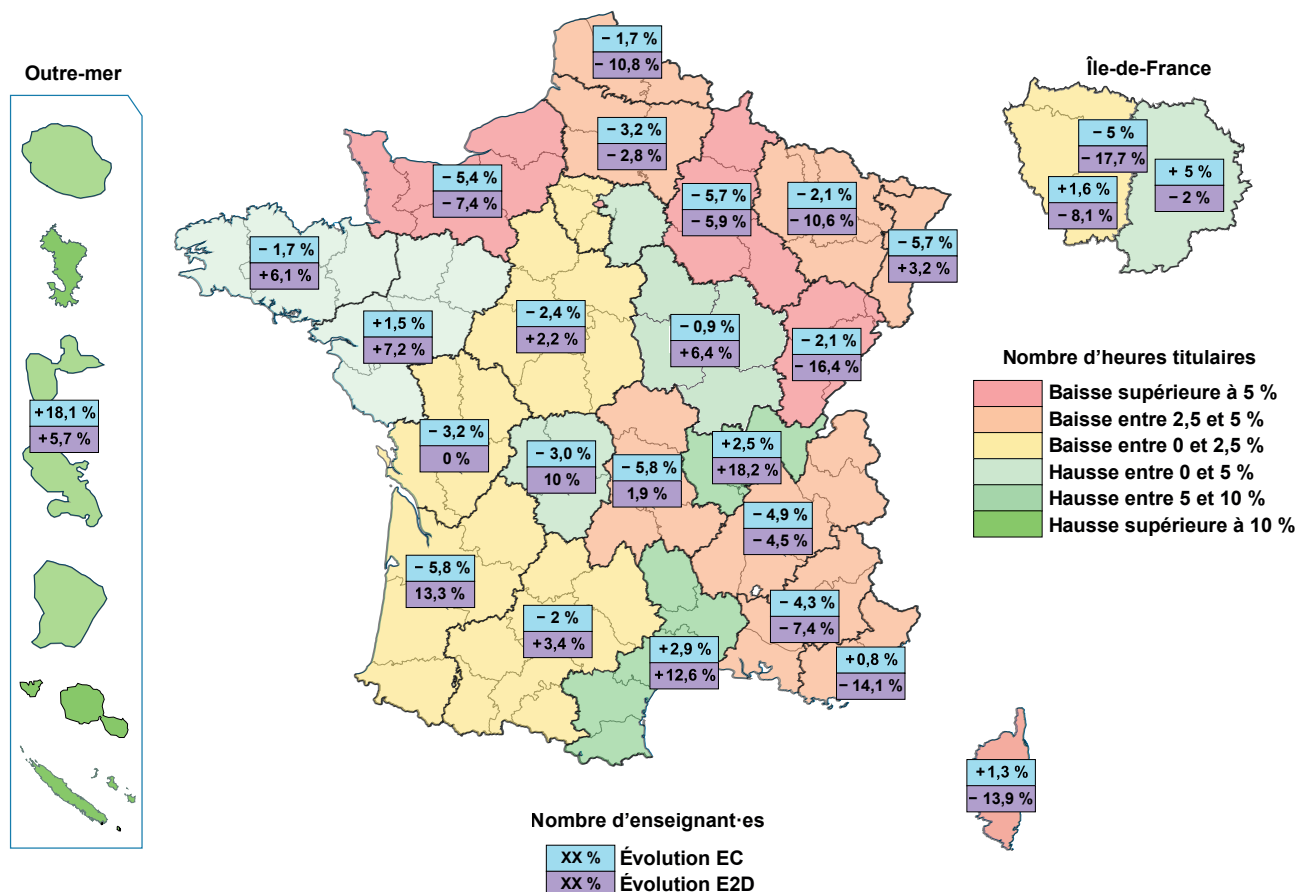
le nombre d'enseignant·es-chercheur·ses (EC) et d'enseignant·es du second degré et assimilés (E2D) a chuté dans les mêmes proportions. Au niveau des EC, c'est le corps des maître·sses de conférences (MCF) qui enregistre une baisse, tandis que le corps des professeur·es des universités (PU) a vu sa taille augmenter, notamment sous l'effet du repyramidage, ces trois dernières années, et des différentes réformes de la retraite qui ont entraîné le report du départ à la retraite de nombreux PU – corps structurellement plus âgé (cf. tableau page suivante).

BAISSE DU NOMBRE D'EMPLOIS

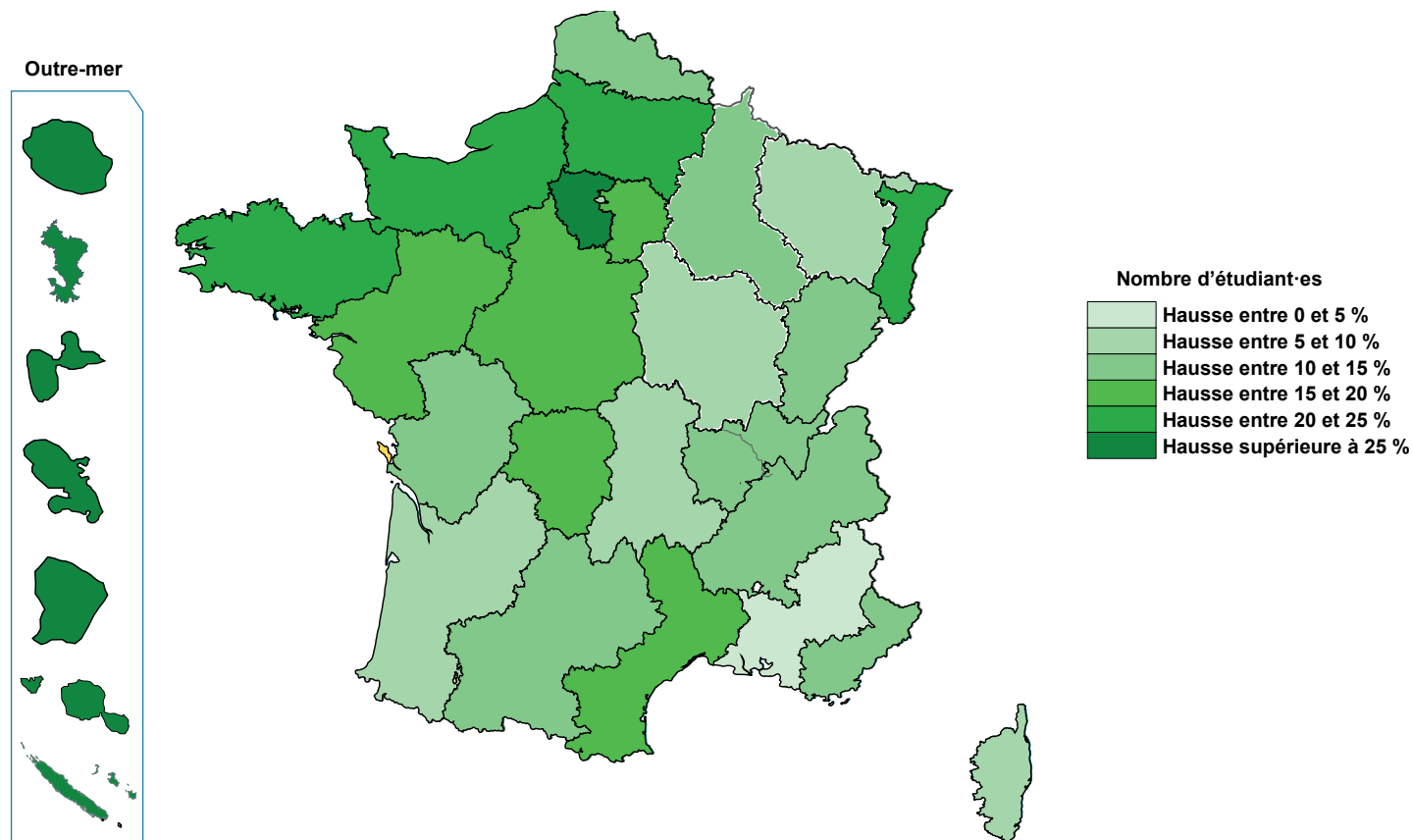
En regardant plus précisément au niveau académique, on constate que certaines académies ont cependant vu leur nombre d'EC

Les établissements ont été contraints de diminuer le nombre d'emplois titulaires.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS D'ENSEIGNANT·ES-CHERCHEUR·SES ENTRE 2010-2011 ET 2023-2024



ÉVOLUTION DES EFFECTIFS D'ÉTUDIANT-ES ENTRE 2010-2011 ET 2022-2023



augmenter, notamment l'académie de Créteil et les académies d'outre-mer*, tandis que d'autres académies ont vu leur nombre d'EC diminuer de plus de 5 % – Bordeaux, Clermont-Ferrand, Strasbourg, Reims et Normandie. Pour les E2D, la situation est beaucoup plus contrastée entre les académies. Dans certaines, le nombre d'E2D a régressé de plus de 10 % – Paris, Besançon, Nice, Corse, Lille et Nancy-Metz –, alors qu'il a crû de plus de 10 % dans d'autres – Lyon, Bordeaux, Montpellier et Limoges.

Globalement, quelle que soit l'académie, l'évolution du nombre d'heures des titulaires qui en résulte reste bien en deçà de celle des effectifs d'étudiants, qui ont, eux, explosé sur la période.

Le report du départ à la retraite, ainsi que la non-compensation par l'État du glissement vieillesse technicité (GVT) et de l'inflation ont eu pour conséquence la diminution des

départs à remplacer et le gel ou la suppression de nombreux postes. Sur la période étudiée, le nombre d'ouvertures d'emplois d'EC autorisées est passé de 3 613, lors de la campagne d'emploi 2011, à 2 378, lors de la campagne d'emploi 2023, soit une baisse de plus de 34 %. Conséquences de la baisse du nombre d'emplois ouverts, l'âge moyen de recrutement chez les MCF est passé de 32 à 35 ans, avec un vieillissement progressif des enseignant-es titulaires durant cette période, les 56 ans et plus représentant en 2023 plus de 36 % de la population enseignante – 12 points de plus qu'en 2010.

Ce vieillissement se traduit dès à présent par de nombreux départs à la retraite. Sans la mise en place d'une vraie politique de recrutement, les chefs d'établissement peuvent utiliser cette opportunité pour réduire durablement le nombre d'enseignant-es titulaires. ■

L'évolution du nombre d'heures des titulaires qui en résulte reste bien en deçà de celle des effectifs d'étudiants.

EFFECTIFS SELON LES CORPS

Corps	MCF	PU	EC	E2D
Évolution des effectifs entre 2010 et 2023	-6,5 %	+6,8 %	-1,8 %	-1,5 %

* L'ensemble des académies et des territoires d'outre-mer a été considéré comme une seule académie.

Changement de régime dans les recrutements d'enseignant-es-chercheur-ses

Les besoins en recrutement d'enseignant-es-chercheur-ses sont en forte hausse du fait de la vague de départs à la retraite qui a démarré en 2021, alors que les effectifs d'étudiant-es à former sont assez stables, après plusieurs années de croissance.

Par **PHILIPPE AUBRY**, coresponsable du secteur CNU

Entre 2014 et 2019, les publications de postes d'enseignant-e-chercheur-se (EC) n'ont cessé de baisser durant cette période de faible taux de départs à la retraite. Depuis 2022, elles remontent nettement : plus de 2 400 en 2024, contre 1 812 en 2021.

Ce changement brutal change la donne dans les procédures de recrutement. Le vivier de candidat-es n'a pas suivi la même courbe, au contraire, puisque le nombre de doctorant-es a en fait bien diminué dans les années antérieures, probablement sous l'effet conjugué du peu de postes offerts dans l'ESR public et d'une carrière de moins en moins attractive financièrement. Ainsi le rapport du nombre de candidatures sur le nombre de postes de maître-sse de conférences publiés diminue fortement de 2021 à 2024 (cf. tableau ci-dessous). De même, le taux de pression,

Pour les établissements, le risque est d'avoir de plus en plus de mal à pourvoir les postes publiés.

Il n'est pas encore connu pour 2023 et 2024, mais il poursuivra sans nul doute son ascension.

Pour les établissements, le risque est d'avoir de plus en plus de mal à pourvoir les postes publiés. Or la baisse du taux de recrutement (postes pourvus/postes publiés) pour les sessions synchronisées, visible dans l'infographie ci-dessous, devrait se poursuivre.

DES DIFFÉRENCES IMPORTANTES ENTRE DISCIPLINES

Pour l'année 2022, par exemple, le taux de pression est en moyenne de 6,1. Mais il est inférieur à 5 pour les secteurs du droit, des sciences économiques et de gestion, ainsi que pour celui de la pharmacie et des sections de santé. Il est égal à 5,6 pour les sciences et techniques, et grimpe à 8,6 en LLSHS (incluant le groupe interdisciplinaire). À l'intérieur des groupes CNU, il existe également de grosses différences. Dans le

CANDIDATURES PAR POSTE ET TAUX DE RÉUSSITE

Année	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Candidatures/poste	37,9	35,1	37,1	41,4	41,4	35	31,5	29
Candidat-es/poste	7,2	7,2	7,4	7,4	7,7	6,1	5,2	5
Taux de réussite	13,2 %	12,9 %	12,8 %	13 %	12,5 %	15,4 %	-	-

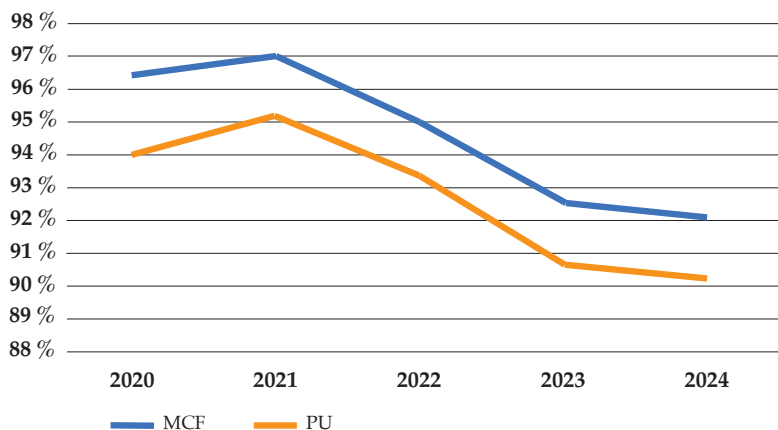
c'est-à-dire le nombre de candidat-es par poste, qui s'était porté à 7,7 en 2021, tombe à 5. C'est une bonne nouvelle pour les candidat-es, qui peuvent accéder plus facilement à un poste académique stable : le taux de réussite assez stable de 2017 à 2021 monte significativement en 2022.

groupe 3, où le taux est plus élevé en général en littérature qu'en langues, il va de 4,7 pour la section d'études germaniques et scandinaves à 38 pour celle de langues et littératures anciennes.

Une politique restrictive de qualification de la section CNU peut expliquer un taux de pression réduit. Celui-ci est inférieur à 3,5 pour les sections de droit privé et public, qui qualifient respectivement moins de 35 % et 22 % des dossiers, quand la moyenne est de 63 %. Cependant, le taux est de 24,4 pour la section de science politique, qui qualifie moins de la moitié des dossiers.

Certaines disciplines sont certainement plus exposées que d'autres à la difficulté de recruter dans les prochaines années. Celles dont les taux de recrutement ont été nettement inférieurs à la moyenne sur les années 2020 à 2022 méritent qu'on en vérifie l'évolution pour 2023 et 2024 : les sciences de gestion, les sciences de l'éducation, l'informatique, les sections d'ingénierie 60, 61 et 63, la physiologie. ■

TAUX DE RECRUTEMENT



Des recrutements qui passent aussi par les nouveaux contrats de la LPR

Différents types de contrats issus de la loi de programmation de la recherche de 2020 permettent de recruter des enseignant-es-chercheur-ses de manière plus ou moins longue, avec une titularisation possible pour certains en contournant tous les principes de la fonction publique, quand d'autres ne font que perpétuer la précarisation grandissante dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Par **LUC PELLISSIER**,
coresponsable du secteur Agent-es non titulaires

La loi de programmation de la recherche (LPR) de 2020 a introduit toute une série de nouveaux contrats, dans un panorama déjà chargé (contrat doctoral, ATER, maître-sse de langue, lecteur-riche, contrat LRU...), et ce alors que le nombre d'enseignant-es contractuel-les était en augmentation (+ 11 % entre 2002 et 2022, là où le total n'augmentait que de 5 %). Parmi ceux-ci, celui qui a fait couler le plus d'encre est celui des chaires de professeur junior, permettant, après une période sous contrat de trois à six ans, d'être titularisé-e comme professeur-e des universités ou directeur-riche de recherche. Malgré de fortes pressions du ministère, il peine à trouver sa place.

À côté de ce type de contrats – vendus comme permettant d'attirer l'excellence et entraînant une titularisation en contournant tous les principes de la fonction publique – se sont aussi ajoutés des contrats à un horizon plus court.

CONTRATS DOCTORAUX ET POSTDOCTORAUX

La LPR a aussi introduit des contrats doctoraux de droit privé, pour permettre plus facilement de faire des doctorats en entreprise en contournant le dispositif des thèses Cifre, et deux types de contrats postdoctoraux, de droit privé et de droit public. Le contrat postdoctoral de droit public, celui utilisable par les établissements d'enseignement supérieur, est censé donner une réponse à l'allongement de la durée du recrutement, tout en contenant des dispositions pour éviter d'être utilisé de manière pérenne : il ne peut être conclu que trois ans après la soutenance, et ne peut être prolongé que pour une durée maximale de quatre ans. Comme ce contrat vient s'ajouter aux autres possibilités de recruter un-e chercheur-se après son doctorat – par exemple, un engagement sous la qualification d'ingénieur-e de recherche, voire comme administratif-ve –, ces limites sont faciles à contourner.

Par ailleurs, la rémunération est fixée par arrêté et n'a pas été revalorisée depuis le 1^{er} septembre 2022 : à 2 271 euros brut mensuels,

elle n'est plus du tout attractive, à peine supérieure à celle d'un-e doctorant-e contractuel-le. Facile à contourner par les établissements, peu attractif pour les candidat-es, ce contrat semble peu utilisé.

CONTRATS DE MISSION SCIENTIFIQUE

Enfin, une autre possibilité a été ajoutée : le contrat de mission scientifique, qui permet de recruter à un emploi non permanent concourant directement à un projet de recherche financé majoritairement sur ressources propres, prévu pour durer au moins six ans. Il s'achève ensuite quand le projet se termine. Ce type de contrat se place en opposition non seulement avec le statut de la fonction publique, mais plus généralement avec tous les principes du droit du travail français. On peine encore à voir l'utilisation réelle du dispositif, les établissements étant assez frileux à s'engager sur ressources propres sur une aussi longue durée. Le secteur Agent-es non titulaires est preneur de toute information sur l'usage du dispositif (qui doit faire l'objet d'un bilan annuel en CSA) dans chaque établissement.

Paradoxalement, le dispositif contractuel qui semble le plus utilisé par les établissements ces dernières années est celui des contrats LRU – qui permettent de recruter, à durée déterminée ou déterminée, pour effectuer un mélange d'enseignement et de recherche –, extrêmement souples (les fonctions comme la rémunération sont fixées pour chaque contrat), et qui marginalisent complètement les statuts nationaux, comme celui des ATER ou des enseignant-es titulaires. ■

Le dispositif contractuel qui semble le plus utilisé par les établissements est celui des contrats LRU, qui marginalisent les statuts nationaux.



© RehVimage/Stock

Postes non pourvus en IUT : comment assurer les heures de formation

Selon le « Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur 2022 »¹, le taux de postes pourvus par les concours est de 92 % pour les enseignant-es-chercheur-ses et de 84 % pour les enseignant-es du second degré affecté-es dans le supérieur. En 2025, nombre de témoignages font état de la difficulté pour les IUT de pourvoir les postes publiés, laissant penser que la situation s'est dégradée.

Par **FLORENCE LEGENDRE**,
membre de la commission administrative,
et **CAROLINE MAURIAT**, secteur IUT

Dans les documents préparatoires aux campagnes d'emploi, il n'est plus rare de voir des republications de postes d'enseignant-e-chercheur-se (EC) ou d'enseignant-e du second degré affecté-e dans le supérieur (E2D) parce qu'ils n'ont pas été pourvus l'année précédente, soit par manque de candidatures, soit à cause du désistement des rares candidat-es (Lyon-II, Marseille, Bobigny...). Certaines universités, comme celle de Grenoble, communiquent même sur leur site Internet à propos de l'attrait pour les enseignant-es du second degré à intégrer l'IUT, signe que ceux-ci ne se précipitent plus pour postuler.

LES RAISONS DE CE DÉSAMOUR

Les campagnes d'austérité budgétaire et la mise en œuvre du BUT à moyens constants ont concouru à dégrader fortement les conditions de travail dans les IUT par un manque chro-

nique de personnel pour assurer les enseignements et les tâches administratives.

Ainsi, le personnel enseignant titulaire de l'enseignement supérieur voit ses services augmentés par un volume d'heures complémentaires représentant en moyenne 30 % de son obligation de service. Associé à la pression mise sur les collègues pour assumer des tâches administratives, cela dissuade un nombre croissant d'EC de candidater en IUT, par crainte d'avoir moins de temps à consacrer à leur activité de recherche. De plus, intégrer un IUT n'est pas gage d'une carrière fluide pour les EC. En effet, le nombre de postes de professeur-e des universités dans les IUT étant plus faible que dans les autres composantes universitaires, peu de collègues se voient promus au sein même de l'IUT.

Même discours chez les enseignant-es du second degré, pour qui intégrer l'IUT peut induire, pour certain-es, des possibilités de carrière moins avantageuses que dans le second degré et une charge de travail importante. Alors même que la rémunération indiciaire brute mensuelle moyenne d'un-e agrégé-e est supérieure à celle d'un-e maître-sse de conférences², certain-es

E2D peuvent être moins rémunéré-es que dans le second degré, à la suite de la perte de certaines indemnités (heures supplémentaires annuelles, professeur-e principal-e...), partiellement compensées par la prime d'enseignement supérieur³.

Alors comment assurer les formations ? Faute de personnel titulaire, les IUT recrutent sur leurs ressources propres des vacataires et des contractuel-les qui auront peu de chance d'être titularisé-es. Ce sujet nous semble d'importance et gagnerait à être développé plus avant. ■

Les campagnes d'austérité budgétaire et la mise en œuvre du BUT à moyens constants ont concouru à dégrader fortement les conditions de travail dans les IUT.

L'IUT de Moulins.



© Jean-Louis Zimmermann / Flickr

1. www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2024-05/livre-pees-panorama-2022-web-pdf-33060.pdf.

2. En 2022, le traitement indiciaire brut mensuel moyen d'un PRAG était de 4 010 euros, contre 3 855 euros pour un MCF, et la pension moyenne mensuelle (principal et accessoires) est de 3 681 euros pour un PRAG, contre 3 115 euros pour un MCF (www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2023-06/nf-sies-2023-10-28466.pdf) ; la prime d'enseignement supérieur (PES), qui était de 3 142,75 euros en 2024, atteindra 4 200 euros en 2027.

3. « La rémunération des enseignants », ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Des choix budgétaires qui structurent l'emploi

Au fil des années, sous l'effet de l'austérité budgétaire, le poids des vacances et des heures complémentaires dans les formations a augmenté inexorablement. Un réinvestissement dans l'ESR est indispensable pour développer l'emploi statutaire, garant d'un service public de qualité.

Par **PHILIPPE AUBRY**, membre du bureau national

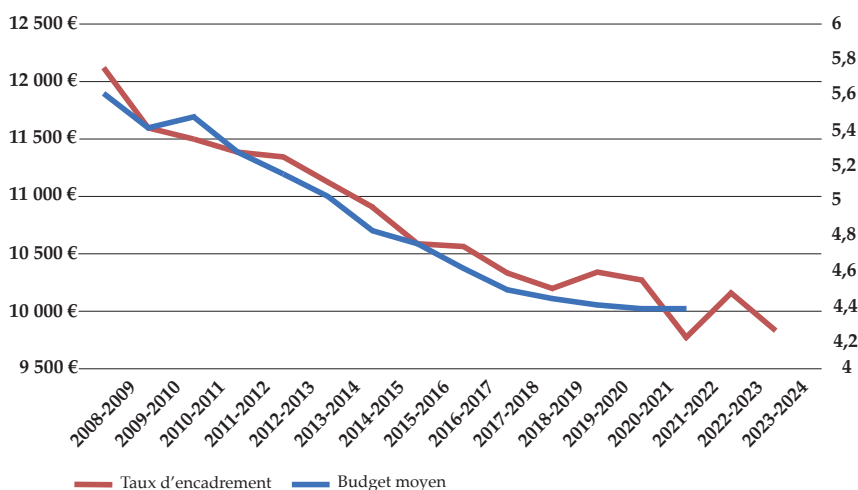
Entre 2008-2009 et 2022-2023, le nombre d'étudiants dans les formations post-bac publiques a augmenté de 19 %, soit 360 000. Cette hausse a été absorbée presque entièrement par les universités (incluant celles devenues grands établissements). Pourtant, sur cette période, l'effectif du personnel enseignant du ministère a diminué, passant de 93 107 à 91 709, titulaires et contractuels confondus, hospitalo-universitaires compris. En ce qui concerne les seuls titulaires, leur nombre baisse dans une proportion similaire, de 68 939 à 67 876.

C'est donc un formidable effort que le personnel enseignant a dû fournir pour assurer la continuité du service public d'enseignement supérieur, au prix notamment de conditions de travail plus dures dues à une chute du taux d'encadrement, tombé de 5,6 à 4,4 enseignants pour 100 étudiants. Si le niveau d'encadrement de 2008-2009 avait été conservé, rien qu'en titulaires il y aurait environ 11 000 enseignants-chercheurs et 3 200 enseignants de plus qu'actuellement.

CHUTE DU TAUX D'ENCADREMENT

L'infographie ci-dessus montre que la courbe descendante du taux d'encadrement suit celle du budget moyen par étudiant en euros constants déterminé sur la base des programmes P150 (formations supérieures et recherche universitaire) et P231 (vie étudiante). Le déficit énorme en personnel qui s'est creusé durant cette période est à la mesure du désengagement budgétaire de l'État dans l'enseignement supérieur. Les budgets P150 et P231 ont baissé en euros constants, malgré le flux étudiant supplémentaire absorbé. Ce sont plus de 4 milliards d'euros qui manquent pour retrouver les capacités financières de formation et de recherche des universités de 2008-2009.

ÉVOLUTION DU TAUX D'ENCADREMENT EN ENSEIGNANT-ES ET ENSEIGNANT-ES-CHERCHEUR-SES POUR 100 ÉTUDIANT-ES DANS L'ES PUBLIC ET DU BUDGET MOYEN (P150 + P231) PAR ÉTUDIANT-E EN EUROS CONSTANTS DE 2024



Dans ces conditions, la poursuite du fonctionnement des formations s'est faite par le recours à des agents plus précaires que des CDD, à savoir des enseignants vacataires, sous-rémunérés, payés à l'heure et dans des délais inadmissibles, embauchés souvent sans contrat et ne disposant pas des droits sociaux minimaux des contractuels. Leur nombre a explosé. À partir des enquêtes du ministère, il est estimé à 135 000 en 2013 et à 170 000 en 2022-2023, où ces enseignants ont assuré au moins 5,5 millions d'heures équivalent TD (les réponses des établissements ne sont pas exhaustives), mais réparties inégalement entre les disciplines et les formations. Le tableau ci-dessous présente pour les enseignants non hospitaliers la ventilation approximative des heures durant l'année 2022-2023. Si on tient compte des décharges, délégations, etc., venant en déduction des obligations statutaires, la part des heures complémentaires et des vacances dépasse 40 % du volume total réellement effectué. ■

Ce sont plus de 4 milliards d'euros qui manquent pour retrouver les capacités financières de 2008-2009.

	Effectifs	Obligations statutaires (en millions d'heures)	Heures complémentaires (en millions d'heures)
Titulaires	61 487	14,3	5,1
Contractuels	20 066	2,8	0,4
Vacataires	170 000	-	5,5
Total	251 553	17,1	11

Second degré : un recul du nombre de collègues affectés dans l'ESR

Alors que les postes publiés ont augmenté continuellement entre 2022 et 2024, le nombre d'enseignants de statut second degré dans le supérieur est en baisse, beaucoup de postes publiés restant vacants.

Par le secteur **SECOND DEGRÉ**

Entre 2021 et 2024, le nombre de postes publiés a enregistré une hausse de près de 35 % (de 662 à 870), et pourtant cette augmentation n'a pas compensé les départs. Le nombre de PRAG-PRCE et assimilés a ainsi baissé de 12 800 en 2021 à 12 670 en 2022 (dernier chiffre disponible).

Face à ce constat, il est frappant de noter que de plus en plus de postes publiés ne sont pas pourvus : 76 (12,2 % des postes) en 2021 et 196 (22,5 %) en 2024. S'agit-il de campagnes de recrutement infructueuses, les postes restant vacants faute de candidats ? Selon les chiffres publiés par le ministère de l'Enseignement supérieur, le nombre de candidats serait en baisse : si, en 2021, les établissements recevaient en moyenne 5,2 candidatures par poste (selon les disciplines, le chiffre varie entre 3 et 7,5), il n'y en avait que 4,2 en 2022. Cette baisse peut s'expliquer aisément par la rémunération peu attrayante (pas de « prime Grenelle », taux de l'heure complémentaire en dessous du smic), mais aussi par les conditions de travail, notamment avec l'explosion des tâches administratives. Cependant, dans la mesure où tous les candidats ont déjà prouvé par la réussite au concours et leur expérience dans le secondaire qu'ils maîtrisent les savoirs disciplinaires et qu'ils savent enseigner, on comprendrait difficilement comment même un nombre

restreint de candidatures ne serait pas suffisant pour recruter un des candidats. Les raisons, certainement multiples, doivent donc être à chercher ailleurs.

MISSIONS ADMINISTRATIVES

Entre 25 et 30 % des postes sont publiés lors de la seconde campagne de recrutement au printemps, exigeant l'avis favorable du recteur (pas systématiquement accordé), contrairement à la première campagne. Il est nécessaire de supprimer cette obligation pour garantir le recrutement des collègues choisis.

De surcroît, lorsqu'on étudie les profils des postes publiés, on s'aperçoit que les établissements sont très exigeants en termes d'attendus des candidats. On attend de ces derniers des capacités de management ou encore des « *compétences comportementales* », et parfois même des activités de recherche. On peut également lire que « *l'envie réelle d'exercer des missions administratives* » est un critère déterminant du recrutement. Pour devenir enseignant à l'université, il faut être prêt à travailler beaucoup pour peu d'argent, le nombre d'heures attribué par le référentiel d'équivalences horaires, défini au niveau local, n'étant souvent pas à la hauteur de l'investissement demandé.

RESTRICTIONS BUDGÉTAIRES

Le recul manifeste du nombre de PRAG-PRCE est aussi en lien avec les restrictions budgétaires voulues par le gouvernement, conduisant à la suppression de postes de titulaires ; mais il faut également noter que le taux de postes publiés mais non pourvus est bien supérieur à celui des MCF et des PU. La baisse du nombre de candidatures est due à la dégradation des conditions de travail et à la rémunération insuffisante. Pour inverser cette tendance, il est urgent de revaloriser la rémunération indiciaire, d'augmenter la prime d'enseignement supérieur à hauteur de la C1 des enseignants-chercheurs, de porter le taux de l'heure complémentaire à 125 euros et de fixer une rémunération correcte pour les activités annexes au lieu de la laisser à la discrétion des établissements en fonction des moyens qu'ils veulent et peuvent y consacrer. En ce qui concerne le nombre de postes, il faut non seulement remplacer tous les départs, mais créer des postes supplémentaires pour réduire la charge de travail des collègues. ■

Pour devenir enseignant à l'université, il faut être prêt à travailler beaucoup pour peu d'argent.



© Tumbur/Fixabay

Une gestion calamiteuse des départs à la retraite des enseignant·es-chercheur·ses

Tandis que le nombre de départs à la retraite va augmenter très fortement ces prochaines années chez les enseignant·es-chercheur·ses, les gels de postes se multiplient. Ainsi, en tenant compte de toutes les autres causes de départs définitifs, ce sont plus de 2 000 enseignant·es-chercheur·ses qui devraient partir chaque année à partir de 2028.

Par le secteur **SITUATION DU PERSONNEL**

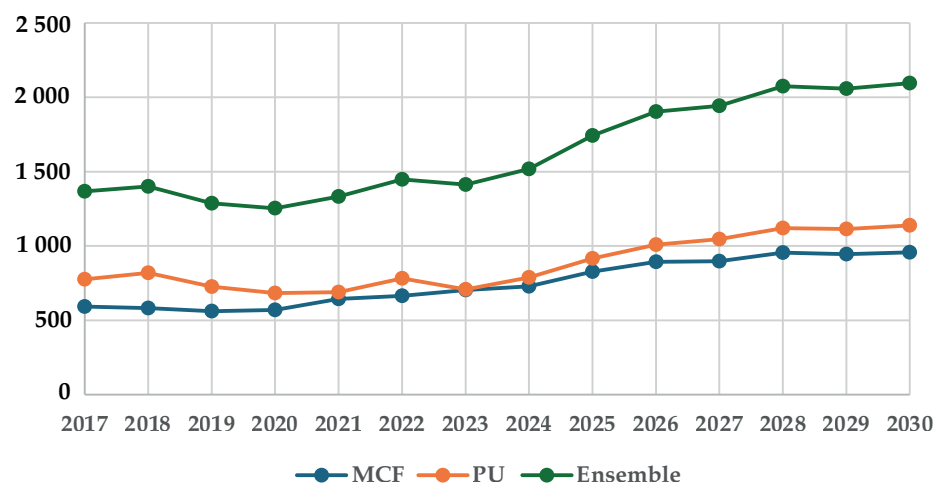
Les projections du ministère concernant les départs à la retraite – notamment pour les enseignant·es-chercheur·ses (EC) – sont sans équivoque : entre 2022 et 2030, le nombre de départs à la retraite devrait augmenter de 40 %. Si on tient compte de toutes les autres causes de départs définitifs – décès, reconversion professionnelle... –, ce sont plus de 2 000 enseignant·es-chercheur·ses qui devraient partir chaque année à partir de 2028 (cf. infographie ci-dessous).

Ainsi, en prenant en compte uniquement les recrutements de nouveaux EC, le bilan est négatif depuis 2017. En effet, le nombre de nouveaux·elles enseignant·es-chercheur·ses est en moyenne de 300 postes inférieur aux départs définitifs sur la période 2017-2022, soit une perte sèche de 20 %. Avec l'austérité budgétaire et une inflation élevée depuis 2023, il est fort probable que les établissements soient de nouveau contraints de sacrifier encore plus d'emplois d'enseignant·e-chercheur·se. Déjà, pour 2025, le nombre de postes ouverts est en baisse de

8 %, alors que le nombre de départs définitifs est en hausse. Il est temps que le ministère prenne ses responsabilités et engage un véritable plan pluriannuel de recrutement afin de couvrir les besoins réels des établissements. ■

Pour 2025, le nombre de postes ouverts est en baisse de 8 %, alors que le nombre de départs définitifs est en hausse.

NOMBRE DE DÉPARTS DÉFINITIFS



BILAN NÉGATIF

En 2022, 1 259 enseignant·es-chercheur·ses sont parties à la retraite, tandis que 1 351 maître·s·ses de conférences (MCF) et 704 professeur·es des universités (PU) ont été recruté·es. Le nombre de recrutements est donc bien supérieur à celui des départs, mais la très grande majorité des PU recruté·es étaient déjà auparavant MCF et les postes ouverts tiennent compte également des mutations d'enseignant·es-chercheur·ses entre établissements (cf. infographie ci-contre).

NOUVEAUX·ELLES ENSEIGNANT·ES-CHERCHEUR·SES PAR ANNÉE

