

# GT1

## SUIVI DE LA SITUATION DES CONTRACTUELS

### OBJECTIFS

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

### CONTEXTE

La loi du 12 mars 2012 a mis en place différents mécanismes de « déprécarisation » de la situation des agents non titulaires des administrations : transformation de CDD en CDI et recrutements réservés.

Le choix du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche a été, s'agissant des recrutements dans l'enseignement supérieur, d'ouvrir autant de postes que d'éligibles au dispositif, sur une période de 4 ans, ayant démarré en 2013. A ce jour :

- ⇒ 1575 agents contractuels ont été reçus aux recrutements réservés de la session 2013, sur un vivier estimé en 2012 de 8400.
- ⇒ 1678 agents ont bénéficié d'une cédésation.

Toutefois, on constate une difficulté à atteindre l'objectif en termes de postes offerts, notamment du fait de la réduction du vivier par rapport à 2012 et un rendement inférieur à celui des concours « classiques ».

Un effort supplémentaire d'accompagnement doit être fait en direction des universités afin de les aider dans la mise en oeuvre des examens professionnels (préparation des candidats éligibles notamment et intervention auprès des jurys, pour une bonne compréhension de part et d'autre de la nature des épreuves). Par ailleurs l'équilibre entre filières pour l'ouverture des postes fera l'objet d'une vigilance particulière.

S'agissant des EPST, il conviendra de rassembler les éléments de bilan tant concernant l'accès au CDI que s'agissant de la mise en oeuvre des recrutements réservés.

Sur le plan réglementaire, le protocole du 31 mars 2011 a débouché sur une première modification du décret de 1986, qui régit la situation des contractuels. Elle a été publiée en mars 2014.

Une seconde modification est en cours d'élaboration à la DGAFP. Une circulaire sera publiée par la DGAFP dans la foulée de ces deux modifications. Il conviendra d'examiner si elle doit donner lieu à des précisions complémentaires de la part du ministre à destination des établissements.

Concernant les chargés d'enseignement relevant du décret de 1987, la loi du 12 mars de 2012 ne s'applique pas à eux. Pour autant, certaines situations existantes peuvent poser difficultés, lorsque les personnes effectuent de fait un volume horaire supérieur à un niveau qu'il conviendra de définir.

## **CALENDRIER**

Ce groupe de travail pourrait tenir une première réunion courant novembre 2015.

# GT2

## MOBILITE

### PUBLICS CONCERNES ET OBJECTIFS RECHERCHES

2 catégories de personnels seront concernées par les travaux de ce GT :

- ⇒ Les ITRF, pour lesquels il s'agirait d'instaurer un pilotage national de la mobilité ;
- ⇒ Les enseignants-chercheurs, afin d'améliorer effectivement les possibilités de mutation et partager un bilan sur l'endorecrutement.

### CONTEXTE

#### *S'agissant des ITRF*

En 2013, la mobilité constatée est faible : 467 agents sur 47101 ont fait l'objet d'une mutation, et 133 ont été accueillis par voie de détachement. Par ailleurs, 536 agents se trouvaient en position de détachement hors de leur corps au 31/12/2013.

Dans ces conditions, il peut être envisagé de **renforcer le pilotage des mutations** en proposant le recours systématique au site GALAXIE pour la publication des postes vacants, dont la preuve devra accompagner la demande d'accueil par mutation et l'autorisation du contrôleur budgétaire de proximité (recteur) pour procéder à un détachement entrant.

A moyen terme, afin d'optimiser la publication des postes et de faciliter la prise de connaissance des agents :

- ⇒ procéder, via une application dédiée, à une publication de l'ensemble des postes que les établissements souhaitent pourvoir par mutation à une ou deux dates fixes
- ⇒ conserver la possibilité de mutations au fil de l'eau lorsque les postes n'auront pas pu être pourvus durant la phase initiale.

#### *S'agissant des enseignants-chercheurs*

Le décret n° 84-431 du 6 juin 1984, modifié, fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs encourage désormais les mutations et améliore la prise en compte des priorités légales.

Ainsi, l'article 33 du texte autorise le président ou le directeur de l'établissement à fixer un nombre d'emplois d'enseignants-chercheurs à pourvoir exclusivement par la voie de la mutation.

De plus, en application des dispositions des articles 60 et 62 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, le décret prévoit une priorité à la mutation en faveur notamment des fonctionnaires séparés de leurs conjoints et des agents en situation de handicap. Dans ce cas, les candidatures des agents concernés sont examinées prioritairement et directement par le conseil académique (création d'un article 9-3).

## CALENDRIER

La réflexion concernant les ITRF peut être envisagée à partir de novembre 2015, quant à celle relative aux enseignants-chercheurs, elle pourra se dérouler en deux temps :

- ⇒ novembre 2015, une étude historique sur la mobilité et un cahier des charges pour un bilan des mesures entrées en vigueur en 2014 pourront être réalisés. Les mesures supplémentaires envisageables pour encourager les mutations et réduire l'endorecrutement pourront être discutées.
- ⇒ au premier trimestre 2016, un bilan des mesures entrées en vigueur en septembre 2014 pourra être tiré.

# GT3

## RESPONSABILITE SOCIALE DE L'EMPLOYEUR

### PUBLICS CONCERNES ET OBJECTIFS RECHERCHES

5 axes de réflexion peuvent être conduits dans le cadre de cette thématique :

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

### CONTEXTE

#### *S'agissant des bilans sociaux*

Au plan national, un bilan social rénové, consacré à l'enseignement supérieur, a été élaboré au titre de l'année 2012 pour la première fois.

Les établissements d'enseignement supérieur, qui par ailleurs ont désormais l'obligation de faire adopter un bilan social par leur conseil d'administration et d'en assurer la publicité, auront donc connaissance des données nationales et pourront ainsi établir des comparaisons utiles.

L'autonomie conférée aux établissements est compatible avec une certaine harmonisation des politiques de ressources humaines, dans le sens d'une qualité croissante.

#### *S'agissant de l'égalité femmes/hommes*

Le ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MENESR) est pleinement engagé pour assurer la promotion effective de l'égalité femmes hommes. Il met en œuvre dans ce cadre des actions au niveau central. Sur ce même sujet, les établissements d'enseignement supérieur et de recherche sous tutelle du MENESR développent, à leur niveau, des initiatives qui mériteraient d'être portées à la connaissance

de tous les établissements. Il s'agit donc d'envisager, à travers l'élaboration et la mise à jour régulière d'un guide, une meilleure connaissance et diffusion des pratiques ou initiatives les plus pertinentes et transposables aux autres établissements.

### ***Lutte contre le harcèlement sexuel***

Un recueil des bonnes pratiques en matière de lutte contre le harcèlement sexuel sera également réalisé.

### ***Lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle***

En complément de la campagne ministérielle contre l'homophobie qui s'adresse en premier lieu aux étudiants, une réflexion sera conduite sur la situation de l'ensemble des personnels de l'ESR en regard des discriminations liées à l'orientation sexuelle.

### ***S'agissant des travailleurs handicapés***

Le plan 2014-2015 couvre une période transitoire au cours de laquelle tous les dispositifs susceptibles de développer les actions en faveur des travailleurs handicapés doivent être mis en place. Cette période correspond à deux évolutions réglementaires importantes :

- ⇒ la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, et notamment son article 50 qui dispose que chaque établissement doit établir un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap couvrant l'ensemble des domaines concernés par le handicap ;
- ⇒ la modification du décret du 6 juin 1984 relatif aux enseignants-chercheurs qui ouvre la possibilité de recruter, dès la rentrée 2014, des enseignants handicapés par la voie contractuelle. Les nouvelles dispositions visent également à faciliter la mutation des enseignants-chercheurs handicapés en les dispensant d'un passage devant le comité de sélection, leur demande étant directement examinée par le conseil académique.

### ***S'agissant de l'accompagnement social du changement dans le cadre des politiques de site***

La mise en oeuvre des politiques de site (fusion, mise en place des Comue, ...) s'accompagne généralement de mesures de réorganisation ou de mutualisation qui ont un impact sur les agents et leurs conditions de travail.

Un partage de bonnes pratiques à mettre en place pour l'accompagnement au changement induit par ces mesures sera réalisé.

## **CALENDRIER**

Les travaux de ce groupe peuvent être mis en place à partir de l'automne 2015.

# GT4

## MISSIONS ET PERSPECTIVES DE CARRIERES

### PUBLICS CONCERNES ET OBJECTIFS RECHERCHES

6 missions peuvent être confiées à ce groupe de travail :

- ⇒ Dresser un état des lieux sur l'avancement des PRAG-PRCE qui servent dans l'enseignement supérieur ;
- ⇒ Améliorer les carrières des assistants ingénieurs des corps ITRF et ITA ;
- ⇒ Faire évoluer en gestion et/ou réglementaire des recrutements et des carrières des chercheurs ;
- ⇒ Améliorer la formation à la pédagogie des enseignants-chercheurs et la prise en compte de la diversité de leurs missions
- ⇒ Actualiser le répertoire des métiers RéFérens ;
- ⇒ Améliorer le pyramidage de la filière bibliothèque.

### CONTEXTE

#### *S'agissant des PRAG-PRCE*

Dans le cadre du dialogue social au sein de l'enseignement supérieur, des questions récurrentes sur le déroulement de carrière des enseignants du secondaire qui servent dans l'enseignement supérieur ont été formulées, notamment sur le fait de savoir si cette position administrative constitue un frein au déroulement de carrière des agents concernés par rapport à leurs collègues servant dans l'enseignement secondaire.

#### *S'agissant des assistants ingénieurs des corps ITRF et ITA :*

Les ASI sont au nombre de 7 800 agents, dont 3 300 au sein de la filière ITRF et 4 500 au sein de la filière ITA des EPST. Leur échelonnement indiciaire s'étend de l'IB 366 à l'IB 730 (revalorisé en 2011 pour les ITRF et 2012 pour les ITA). Ces fonctionnaires de catégorie A sont recrutés par concours accessible en externe aux détenteurs d'un diplôme de niveau III (bac+2). Les ASI forment un corps atypique, occupant des fonctions intermédiaires au sein de chaque filière et recrutés au même niveau que le 2<sup>ème</sup> grade des techniciens, corps de catégorie B des filières ITA et ITRF. Ils correspondent à un niveau de recrutement jugé pertinent, notamment au sein des EPST.

### ***S'agissant des chercheurs***

Dans le cadre de la loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, le ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche est conduit à modifier des dispositions de textes relatifs aux statuts particuliers de certains corps de fonctionnaires servant dans les EPST.

### ***S'agissant des enseignants-chercheurs***

La loi sur la refondation de l'école a confié aux ESPE la mission de former les enseignants-chercheurs. L'IGAENR réalise actuellement une mission destinée notamment à établir le bilan des différentes initiatives mises en œuvre pour former les enseignants-chercheurs à la pédagogie. Un plan d'action global pour améliorer la formation initiale et continue à la pédagogie des enseignants-chercheurs doit ensuite être déterminé, ainsi que les moyens de mieux prendre en compte la diversité des missions accomplies par les enseignants-chercheurs.

### ***S'agissant de REFERENS***

Le ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a décidé d'actualiser le répertoire des métiers de la filière ITRF (RéFérens) en tenant compte de l'existence du référentiel des métiers ministériel (REME).

### ***S'agissant de l'ensemble des corps dont le statut relève du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche***

Dans une optique de simplification de l'architecture statutaire et d'amélioration des carrières, le groupe de travail sera saisi des modalités de transposition aux statuts des filières ITA, ITRF, bibliothèques, chercheurs et enseignants-chercheurs des mesures décidées pour les corps interministériels ou à statut commun dans le cadre du dossier « parcours professionnels, carrières, rémunérations » conduit dans le calendrier défini par le ministère de la fonction publique.

## **CALENDRIER**

Les travaux peuvent débuter (ou continuer) à l'automne 2015.

# GT5

## REGIMES INDEMNITAIRES

### I : PUBLICS CONCERNES ET OBJECTIFS RECHERCHES

Trois missions peuvent relever de ce groupe de travail :

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

### CONTEXTE

#### *S'agissant du RIFSEEP*

Ce dispositif est destiné à se substituer progressivement à la plupart des indemnités et primes attachées aux corps de fonctionnaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et donc notamment à l'indemnité d'administration et de technicité (IAT), aux indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS), à la prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) et à la prime de fonctions et de résultats (PFR).

A chaque corps (ou emploi) correspondent plusieurs catégories de fonctions, qui sont définies par arrêté des ministres chargés de la fonction publique, du budget et du ministre intéressé, en fonction de critères professionnels.

Le montant versé sera fonction du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Il fera l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonctions ou de grade ou au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions.

Le nouveau dispositif devrait permettre une meilleure lisibilité et plus d'homogénéité entre les filières en matière indemnitaire.

### ***S'agissant de la PEDR des chercheurs***

Le ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a décidé de mener une réflexion sur la mise en oeuvre et les évolutions possibles de la PEDR dans les EPST.

### ***S'agissant du L 954-2 du code de l'éducation***

La diversité des pratiques indemnitaires qui résulte de la mise en œuvre de ces dispositions incite à vérifier ce que représentent les attributions qui en découlent et à s'assurer qu'elles ne se substituent pas aux régimes indemnitaires réglementaires attachés aux corps concernés.

### **CALENDRIER**

Les 3 sujets se rapportant à ce groupe de travail peuvent commencer dès novembre 2015.