

## PROTOCOLE

entre

la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche,

la Conférence des présidents d'université

et les organisations syndicales de l'ESR

### Sommaire

A l'issue du bilan qui sera effectué, il conviendra d'étudier les mesures utiles pour mettre l'accent sur ces priorités

- A. Enseignants chercheurs, enseignants et chercheurs
- B. Personnels ITRF-ITA
- C. Personnels de l'AENES
- D. Personnels des CROUS

...

Les assises de l'enseignement supérieur, et la loi qui en découle, fixent au ministère et aux établissements des objectifs ambitieux, notamment au service de la réussite des étudiants. L'atteinte de ces objectifs demande un engagement renouvelé des personnels. Dans ce contexte, il est nécessaire d'instaurer et de faire vivre un dialogue social concourant, tant à l'efficacité du service public de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, qu'à la reconnaissance du rôle des personnels qui s'y consacrent. C'est pourquoi, en complément des travaux conduits à l'échelle interministérielle, notamment pour la revalorisation des carrières des agents de catégories C, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, le syndicat ... conviennent du présent programme de travail, pour la période ....., concernant les personnels des établissements d'enseignement supérieur :

### I – Suivi de la situation des agents non-titulaires

La loi du 12 mars 2012 a enclenché un processus de « déprécarisation » des agents non titulaires. Son application dans le cadre de l'enseignement supérieur est examinée à la fois par un comité de suivi et par un groupe de travail.

S'agissant des recrutements réservés, le principe de l'ouverture de postes sur la base de 1 pour 1 a été retenu dans l'enseignement supérieur. Une attention particulière sera portée sur les conditions d'organisation des recrutements et d'affectation des lauréats.

06/12/2013

Par ailleurs, un bilan sera tiré des premières vagues de CDIisation et de titularisation au titre de l'année 2013.

En cohérence avec les travaux actuellement menés par la DGAFP sur l'axe III du protocole Sauvadet et le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 sur les agents non-titulaires de l'Etat, il apparaît utile de rassembler des informations tant qualitatives que quantitatives, par types de postes et de fonctions, permettant de mieux appréhender les pratiques de gestion des établissements pour l'ensemble des catégories (personnels BIATSS, mais également chercheurs enchaînant les contrats à durée déterminée, autres enseignants n'entrant pas dans le cadre de la loi du 12 mars 2012).

L'état des lieux ainsi dressé devra permettre notamment de mieux appréhender les politiques de recours aux contractuels, les méthodes utilisées pour leur recrutement (publicité, méthodologie de recrutement), ainsi que la rédaction retenue pour les contrats et donc de nourrir la réflexion sur une meilleure maîtrise de la gestion des non-titulaires par les établissements. La situation des agents qui n'auraient pu trouver une solution de stabilisation de l'emploi, soit sous forme de CDI, soit sous forme de titularisation, sera également étudiée en vue d'examiner/évaluer les dispositifs actuels d'accompagnement mis en place par les établissements afin de développer l'employabilité de ces agents. Une attention particulière sera portée aux dispositifs de formation.

La réalisation de cet état des lieux sera confiée à l'IGAENR, en lien avec la DGRH, ainsi que la réalisation du rapport sur le statut d'ATER prévu par la loi ESR.

Il sera demandé aux établissements d'établir une charte de gestion des non titulaires selon des rubriques types, avec pour objectifs une meilleure régulation de cette catégorie de personnels et un renforcement de la responsabilité sociale des employeurs. Elle devra prévoir les dispositifs de sécurisation des parcours professionnels, en portant une attention particulière aux contrats sur projets.

Dans ce cadre, une attention spécifique sera portée à l'application des dispositions concernant ces catégories d'agents et notamment aux conditions de recrutement précisées dans la circulaire de la DGAFP du 22 juillet 2013.

Une sensibilisation sera conduite auprès des établissements, de leurs conseils académiques et de leurs comités de sélection, ainsi qu'auprès des instances d'évaluation, afin de réduire la durée d'expérience post-doctorale préalable au recrutement comme titulaire enseignant-chercheur ou chercheur.

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche étudiera de plus la possibilité de développer une plate-forme internet d'offres de postes de contrats doctoraux et de postes post-doctoraux sur le même modèle qu'ALTAIR.

## **II- La responsabilité sociétale de l'employeur**

Partie intégrante de l'agenda social fonction publique, la responsabilité sociétale de l'employeur doit bénéficier d'un intérêt renouvelé, afin de conduire à une gestion des ressources humaines plus qualitative et soucieuse des individus. La conscience qu'a l'employeur des responsabilités particulières qui sont les siennes à l'égard des personnes qu'il emploie donne un sens nouveau aux obligations qui sont les siennes, qu'elles soient ou non prévues par les textes législatifs et réglementaires. Elle trouve à s'appliquer notamment dans les champs suivants :

### **A- Promotion de la mobilité et des priorités légales de mutation**

06/12/2013

Concernant les personnels ITRF, l'absence d'un pilotage national des mutations peut apparaître comme un frein à la mobilité. Une réflexion sera menée, en lien avec la CPU, sur les améliorations à apporter au dispositif, s'inspirant des mesures mises en œuvre pour la filière administrative.

Afin de favoriser la mobilité des enseignants-chercheurs, différentes options seront étudiées en lien avec la CPU et les organisations syndicales. Une réflexion sera ouverte sur l'amélioration effective des possibilités de mutation.

Enfin, des voies seront recherchées pour une meilleure application des priorités légales ou sociales à appliquer dans les choix de mutation des enseignants-chercheurs et des personnels ITRF à compétences scientifiques et pédagogiques égales :

- Travailleurs handicapés et autres raisons de santé ;
- Rapprochement de conjoints.

Les applications nationales de gestion des recrutements seront adaptées afin que les candidats puissent faire connaître leur situation. Des statistiques seront fournies aux établissements, par établissement et disciplines, afin qu'ils puissent connaître leur situation au regard de ces recommandations.

A l'issue du bilan qui sera effectué, il conviendra d'étudier les mesures utiles pour mettre l'accent sur ces priorités

## **B - Amélioration de la qualité des bilans sociaux**

L'autonomie conférée aux établissements doit favoriser une certaine harmonisation des politiques de ressources humaines, dans le sens d'une qualité croissante. Pour ce faire, il est nécessaire que les politiques développées par les établissements aient une réelle visibilité, et partant, une certaine comparabilité au niveau national, ce qui suppose des efforts de transparence. La loi ESR impose désormais l'adoption du bilan social par le conseil d'administration des établissements et sa publicité.

Par ailleurs, au plan national, un bilan social rénové, établi par le ministère, consacré à l'enseignement supérieur, sera élaboré au titre de l'année 2012. Ce bilan social fera apparaître de manière distincte des éléments relatifs à l'éducation nationale ceux concernant l'ensemble de l'enseignement supérieur.

Les établissements d'enseignement supérieur auront connaissance des données les concernant relatives aux indicateurs retenus dans le bilan social national, et auront donc le moyen d'établir des comparaisons utiles.

Il sera demandé aux établissements une mise en évidence particulière des thématiques suivantes dans leur bilan social :

- Politique du handicap, en particulier s'agissant du recrutement ;
- Résultats des efforts menés en matière d'égalité femmes/hommes et un bilan de situation comparée ;
- Maîtrise de l'emploi non titulaire ;
- Politique en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail, de la prévention des risques et notamment des risques psycho-sociaux ;

06/12/2013

- Formation continue ;
- Politique indemnitaire ;
- Avancements et promotions ;
- Refus d'affectation de fonctionnaires en application de l'article 46 de la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche. Une attention particulière sera portée à la situation des lauréats des IRA et de l'ENSIBB, dont la manière de servir n'a pu, par construction, être examinée.

En vue de l'élaboration du bilan social au titre de l'année 2013, il est prévu de consulter les organisations syndicales ainsi que la CPU, afin de recueillir les axes d'analyses qu'ils souhaiteraient voir développer dans ce document.

### **C- L'égalité entre les femmes et les hommes**

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche anticipera la mise en œuvre 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.

Il entend appliquer le plus tôt possible les objectifs de 40% minimum de personnes de chaque sexe sur les postes de l'encadrement supérieur et favorisera une représentation équilibrée de personnes de chaque sexe dans les différents jurys (comités de sélection des enseignants-chercheurs, jurys dans les établissements publics scientifiques et technologiques et jurys d'agrégation) avant les délais fixés par le décret du 12 mars 2012.

Une réflexion sera par ailleurs engagée sur l'inscription de la parité dans les listes des candidats aux élections des instances représentatives. Cette parité est rendue obligatoire sur le plan local dans les instances universitaires par la loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche. Une réflexion sera ouverte dans le cadre de la représentation dans les instances de niveau national et ministériel.

Il pourrait être envisagé d'améliorer le traitement des cas de harcèlement sexuel dans le prolongement de la circulaire publiée en 2012. Pour obtenir une meilleure prise en charge de ce type d'affaires, il pourrait être prévu certains aménagements qui permettraient de garantir une plus grande transparence dans ce domaine, comme par exemple le dépaysement de l'instruction et du jugement.

Enfin, il sera envisagé de coordonner la production de statistiques sexuées au niveau ministériel par le biais du bilan social et d'en assurer une meilleure diffusion. Cette action permettra ainsi de cibler les domaines sur lesquels des efforts supplémentaires doivent être apportés en matière d'égalité femmes/hommes notamment en ce qui concerne les rémunérations ou la lutte contre les stéréotypes.

Un groupe de travail DGRH et DGESIP, en lien avec la Conférence permanente des chargé-e-s de mission Egalité Diversité des établissements d'enseignement supérieur (CPED) sera mis en place. Une attention sera portée :

- aux freins et aux facilitateurs de l'avancement des carrières des femmes ;
- aux bonnes pratiques et à leur évaluation ;
- à l'information à diffuser aux établissements.

### **D- Travailleurs handicapés**

La loi ESR prévoit l'établissement par les universités d'un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap. Ce schéma définit des objectifs permettant de répondre à l'obligation

06/12/2013

d'emploi des personnes en situation de handicap et prévoit les démarches et les dispositifs mis en œuvre pour faciliter l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap et d'inaptitude.

Outre la question des priorités légales abordées ci-dessus (IIA), un groupe de travail DGRH et DGESIP (MIPADI) va être mis en place pour rappeler le cadre juridique, recenser les difficultés, identifier les bonnes pratiques et définir un plan d'action 2014-2015 en matière de politique d'emploi en faveur des personnels en situation de handicap. Ce document sera diffusé aux établissements.

Il sera préalablement présenté au CTMESR.

### **III – Amélioration des perspectives de carrière de certains personnels**

#### **A. Enseignants chercheurs, enseignants et chercheurs**

Un groupe de travail se penchera sur l'avancement de carrière des enseignants-chercheurs sur l'ensemble des grades des deux corps. La priorité sera donnée à l'accélération de la carrière des maîtres de conférences (classe normale, accès à la hors-classe) et à l'accès à la 1<sup>re</sup> classe des professeurs des universités.

Concernant les maîtres de conférences, il examinera s'il existe des cas-d'inversion de carrière concernant les maîtres de conférences recrutés avant 2008 et n'ayant pas bénéficié des dispositions de reprise de leurs activités antérieures instituées par le décret 2009-462 du 23 avril 2009 et étudiera le cas échéant des propositions pour corriger les problèmes.

Il examinera également, dans un souci de mobilités réciproques, la structure de carrière des chargés de recherches par rapport à celle des maîtres de conférences.

Un groupe de travail examinera la situation des PRAG-PRCE, y compris quant au respect des aménagements de service dont ils doivent pouvoir bénéficier en cours de doctorat.

#### **B. Personnels ITRF-ITA**

Dans le cadre d'une réflexion d'ensemble, appuyée sur une démarche métier, visant à permettre aux employeurs de recruter des agents adaptés à leurs besoins, des travaux ont été engagés sur les BAP et les emplois types des personnels ITA et ITRF. Cette réactualisation devrait aboutir en juin 2014 afin de pouvoir être mise en œuvre pour les recrutements en 2015.

Enfin, certaines populations feront l'objet d'une attention particulière.

Ainsi, la situation des assistants ingénieurs ITA et ITRF fera l'objet d'une concertation particulière.

Par ailleurs, une réflexion sur les corps de catégorie A des filières ITA, ITRF et des bibliothèques sera menée, dans une optique de simplification de l'architecture statutaire et d'amélioration des carrières.

#### **C. Personnels de l'AENES**

Les conseillers d'administration scolaire et universitaire et les attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur sont intégrés au 2 octobre 2013, par décret en date du 30 septembre 2013, dans le corps des attachés interministériel des administrations de l'Etat.

#### **D. Personnels des CROUS**

Dans le cadre du « Projet stratégique du réseau des œuvres universitaires 2020 », adopté par le conseil d'administration du CNOUS le 27 janvier 2012, un projet de revalorisation de la carrière des ouvriers professionnels des CROUS devra faire l'objet d'un examen conjoint des ministères et de la DGAFP, en cohérence avec les travaux conduits à l'échelle interministérielle, notamment pour la revalorisation des échelles de rémunération des agents de catégorie C.

06/12/2013

L'évolution de l'organisation des structures du réseau dans le cadre, notamment, de la mise en œuvre du projet 2020, devra impérativement préciser les missions des personnels administratifs qui assurent les fonctions support liées à la gestion administrative et financière. Une gestion prévisionnelle de la politique de recrutement et de promotion des personnels de l'AENES sera mise en œuvre au CNOUS et dans les CROUS.

#### **IV – Régimes indemnitaires des personnels BIATSS**

Dans le cadre des travaux interministériels en cours concernant le remplacement progressif de la prime de fonctions et de résultat et de l'indemnité d'administration et de technicité par une indemnité de fonction et d'expertise, un état des lieux des politiques indemnitaires décidées par les établissements d'enseignement supérieur sera établi, qui servira de base à une étude des modalités d'adhésion des différents corps au nouveau dispositif.

PROJET