

**Note**

A tous les enseignants-chercheurs  
(MCU, Professeurs, MCU-PH et PU-PH)  
Aux membres des trois Conseils  
Aux membres du Conseil de la Présidence,  
Aux Directeurs d'UFR

Paris, le 3/11/2008

Chers Collègues,

La Ministre, Madame Valérie Pécresse, et son cabinet ont présenté, le Jeudi 30 octobre 2008, le projet de décret modifiant le décret du 6 juin 1984 portant statut sur les services et les carrières des enseignants-chercheurs, maîtres de conférence et professeurs des universités.

Dans la lignée du plan carrière dévoilé le 21 octobre par la Ministre, il implique une refonte profonde des services des enseignants-chercheurs et du déroulement de leur carrière. Certains des points saillants de la réforme en cours, tirés des réponses de la Ministre ou des textes joints, sont les suivants :

- 1. Précisions sur les contrats de travail des doctorants :** Ces contrats de travail seront établis uniquement avec les doctorants ne disposant pas d'un salaire extérieur, **et ne concernent de ce fait pas les doctorants salariés**, particulièrement nombreux dans les disciplines juridiques et de sciences humaines et sociales. Des textes spécifiques préciseront les modalités appliquées aux thèses en co-tutelles.
- 2. La politique indemnitaire :** Les différentes primes définies dans le plan carrière de la Ministre sont à la libre disposition des établissements, incités cependant à conserver un objectif de carrières différenciées.
- 3. Il est institué un principe de modulation possible des services sur la totalité du temps de travail, de 0% à 100%. Ce temps de travail de base se compose, comme dans toute la fonction publique de 2x 803,50 heures, soit 1607 heures annuellement, en moyenne moitié pour l'enseignement et moitié pour la recherche.** Les services d'enseignement sont déterminés par rapport à une durée annuelle de référence égale à 192 heures d'équivalent TD ou TP, ou 128 heures de cours magistraux. Des enseignements à distance, différentes formes de tutorat peuvent être compris dans ce temps.  
A cet enseignement au contact direct ou indirect des étudiants, s'ajoute, pour parvenir aux 803,50 heures réglementaires s'il n'y a pas modulation des services, des activités pédagogiques diverses telles la préparation des cours, l'organisation des examens, leur correction, l'administration pédagogique, différentes formes de séminaires à visée pédagogique, etc.

L'administration de la recherche et la valorisation sont incluses dans les 803.50 heures/recherche.

Le Conseil d'Administration de l'établissement doit voter une grille établissant les équivalences entre les différentes formes de services. Le CA définit également, après avis du CTP, les principes de modulation propres à l'établissement. Sur la base d'une évaluation interne, et de l'évaluation quadriennale par le CNU rénové, le Président arrête individuellement, en début d'année, sur proposition des UFR, les cahiers de service des enseignants-chercheurs et leur communique.

**Les modulations internes à l'établissement** assurent globalement le maintien du potentiel d'enseignement et de recherche **tel que défini dans le contrat quadriennal**. En fonction de ces modulations, la charge d'enseignement ou le temps de recherche peuvent dépasser la durée annuelle de référence.

Il s'ensuit des principes suscités l'impossibilité de compter en tant qu'heures complémentaires des heures d'enseignement assurées à la place de tout ou partie de l'activité de recherche, dans les limites du temps officiel de travail.

4. **Evaluation quadriennale des enseignants-chercheurs** : Tous les enseignants-chercheurs feront l'objet d'une évaluation de leur carrière par le CNU rénové qui se transforme en agence d'évaluation des enseignants-chercheurs et est déchargé de sa mission de promotion. Le CNU continue cependant à qualifier les candidats au recrutement. L'évaluation par le CNU s'attache, **séparément, à l'activité de recherche et à l'activité pédagogique**. Cette dernière appréciation repose sur la communication des évaluations internes aux établissements et sur une comparaison nationale. Le CNU publie les évaluations des agents A ou A+, c'est-à-dire *a priori* promouvables, dans la limite du nombre de postes mis nationalement au recrutement. Cette liste n'est cependant (en principe) qu'indicative.
5. **Les promotions** : Dans les carrières, **l'Etat ne conserve que la responsabilité des nominations et des radiations** : Président de la République pour les professeurs, Ministre pour les Maîtres de conférence. Les promotions sont sans cela de la responsabilité exclusive des établissements, s'appuyant sur les résultats de l'évaluation du CNU et de l'évaluation interne dans le respect des plafonds d'emplois et de la masse salariale. Les critères de promotion peuvent s'appuyer de manière prédominante **sur les missions de recherche ou d'enseignement** pour tous les enseignants-chercheurs dont le service a fait l'objet d'une modulation.
6. **Les Chaires d'excellence** : **Elles sont définies** comme des postes d'enseignants-chercheurs dont le service a été modulé (décharge de 128 heures d'enseignement-équivalent TD) et auxquels sont attribués des primes et une aide spécifique pour mener leurs recherches.  
Leur contrepartie pédagogique est possible : elle incombe à l'établissement. Il existe trois types de Chaires d'excellence :
  - a) **Les Chaires universités-organismes**, créées en association avec des EPST ou des EPIC (par exemple, le CEA) destinées soit aux primo-entrants, soit à des chargés de recherche ou maîtres de conférence en début de carrière. Le recrutement se fait après avis de comités de sélections paritaires université-organismes.
  - b) **Les Chaires d'excellence internes** à l'Etablissement, selon le même principe mais comportant une décharge, soit d'enseignement, soit de recherche,
  - c) **Les délégations à l'IUF** réservées aux enseignants-chercheurs seniors, avec délégation à un IUF désormais statutairement défini.

7. **Précisions diverses** : Les mesures assurant un avancement de carrière, qui ne peuvent avoir d'effet rétroactif, garantiront néanmoins que les enseignants-chercheurs de l'ancien régime ne se trouvent pas à des niveaux salariaux inférieurs à ceux des nouveaux entrants bénéficiant de ces mesures.

Comme vous le voyez, Chers Collègues, il s'agit là de changements profonds accompagnés d'une **augmentation considérable des missions, marges de manœuvre**, mais aussi **responsabilités et tâches incombant** à l'Université.

Le reproche fait aux enseignants-chercheurs de n'être pas **évalués**, périodiquement, contrairement aux chercheurs, ne pourra plus être tenu.

Cette évaluation portera sur les différentes missions des MCF et des PR, en particulier la **recherche** (bien entendu) et **l'enseignement**.

Cette dernière évaluation reposera avant tout sur l'Université elle-même, selon des principes que notre communauté a commencé à mettre au point depuis 10 mois avec la Commission d'Évaluation de la Qualité pédagogique que préside Isabelle Jambaque-Aubourg. En contrepartie, selon notre souhait commun, il sera enfin possible d'assurer la promotion des enseignants-chercheurs en fonction de la qualité de leur engagement et de leur créativité dans les différentes missions de l'Université, et non plus seulement selon les critères de la production scientifique. Ce sont là des évolutions que nous souhaitons tous, et que nous étions déterminés à mettre en œuvre comme en témoigne notre projet quadriennal 2010-2013 (voir chapitres 13.5 et 13.6).

Vous trouverez en pièces jointes à cette lettre :

- La présentation de la réforme par la Ministre
- Le projet de refonte du décret de juin 1984
- Une analyse de ce document en comparaison de l'ancien document préparé par la Direction des Ressources Humaines (Madame J. Cazorla, Mr. G. Ferrando).

Je vous prie de croire, Chers Collègues, à l'expression de ma plus cordiale considération.

Axel KAHN



A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'A' and 'K' followed by a horizontal line. Below the signature, the name 'A. Kahn.' is written in a smaller, simpler font.

Président