



**MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
ET DE LA RECHERCHE**

**9I YfVjWj' de gestion' df fj ]g]cbbY`Y  
..... { `fi cf]ncb' &\$%%**

.....  
.....  
**2010**

**EXERCICE DE GESTION PREVISIONNELLE A HORIZON 2011**

**%1 PERSONNELS D'ENCADREMENT**

**%1.1 ANALYSE DE LA STRUCTURE DES EFFECTIFS**

Le bilan social réalisé sur les SGEPEs-DGS montre une certaine stabilité dans la proportion hommes/femmes et dans la répartition des corps d'origine, même si l'on constate une tendance à une plus grande diversité des parcours.

En particulier on peut noter que le poids des administrateurs civils s'accroît car on passe de 6 % environ à près de 10 % en mars 2010.

Répartition Hommes/Femmes des DGS-SGEPES	
Hommes	82
Femmes	42
<b>Total</b>	<b>124</b>

Origine statutaire des DGS-SGEPES	
CASU	77
IGE/IGR	11
APAENES	14
Administrateurs civils	12
Fonction territoriale publique	7
Autres	10
<b>Total</b>	<b>124</b>

**%1.2 VIEILLISSEMENT DE LA STRUCTURE A HORIZON 2011**

La répartition par âge souligne la perspective de départs importants dans les 5 ans à venir puisque près de la moitié des secrétaires généraux dépasse l'âge de 56 ans. Cela nécessite un travail en amont sur les viviers de recrutement. La perspective de changement statutaire en 2009 et la création des directeurs généraux des services (DGS, ex-SGEPES) devraient contribuer à faciliter cette ouverture.

Toutefois, on peut noter par rapport à l'an dernier, un certain rajeunissement de cadres puisque la part des moins de 40 ans qui était de 4 % en 2009 passe à près de 10 % en 2010.

Répartition des DGS-SGEPES par âge et par sexe			
Âges	Hommes	Femmes	Total
Moins de 40 ans	9	3	12
de 40 à 45 ans	14	5	19
de 46 à 50 ans	11	6	17
de 51 à 55 ans	11	12	23
de 56 à 60 ans	25	14	39
Plus de 60 ans	12	2	14
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>39</b>	<b>124</b>

**%1.3 DETERMINATION DE LA STRUCTURE-CIBLE DES EMPLOIS**

La structure-cible des emplois d'encadrement supérieur est liée, d'une part, aux éventuelles évolutions des universités et à leurs rapprochements. Elle est liée, d'autre part, au nécessaire renforcement de l'encadrement pour accompagner les responsabilités élargies. La création, par transformation, d'emplois

d'AENESR contribue à structurer les états-majors administratifs. Toutefois, les modifications de structure des emplois restent quantitativement limitées au regard des effectifs globaux.

#### **%1.4 ANALYSE DES BESOINS EN MOBILITE EXTERNE**

Le renforcement des compétences dans les universités est nécessaire et devrait se traduire par le développement du recrutement de cadres venant d'autres administrations ou d'autres fonctions publiques. Le nouveau statut de directeur général des services avec un échelonnement indiciaire qui culmine désormais à la hors échelle B pour plus de 30 établissements d'enseignement supérieur et les nouvelles compétences des universités rendent plus attractif le recrutement d'administrateurs civils.

#### **%1.5 SYNTHÈSE DU PLAN D'ACTION DE GRH**

Au total, le plan d'action GRH est marqué par le renforcement et la diversification des recrutements, et par le développement de la formation pour accompagner le développement des compétences. L'ÉSEN, en partenariat avec l'AMUE, est chargée par la ministre de l'enseignement supérieur de ce plan de formation.

#### **%2 ENSEIGNANTS DU SUPÉRIEUR**

Les personnels qui enseignent dans l'enseignement supérieur se répartissent en trois grandes catégories :

- ➔ 59,6 % d'enseignants-chercheurs (57 700 personnes physiques au 1<sup>er</sup> mai 2009. Date qui correspond à la fin des sessions de recrutement) comprenant :
  - Des professeurs des universités (35 %),
  - Des maîtres de conférences (64,8 %),
  - Des assistants titulaires (0,2 %) ;
- ➔ 14,7 % de personnels du second degré en fonctions dans l'enseignement supérieur (13 427) ;
- ➔ 25,7 % .....de personnels enseignants non permanents (V. 2.2.2).

Parmi les enseignants de l'enseignement supérieur, 95,8 % sont affectés dans les universités, dont 11 % dans les IUT, 1,5 % dans les instituts ou écoles rattachées, 3,6 % dans les instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM), et 4,2 % dans les autres types d'établissement.

#### **%2.1 ENSEIGNANTS DU SUPÉRIEUR TITULAIRES**

##### **%2.1.1 Analyse de la structure des effectifs**

Une analyse de la répartition par académie des principales catégories d'enseignants en activité montre que le quart du potentiel enseignant en activité est affecté dans les trois académies d'Île-de-France, à part égale entre professeurs des universités, maîtres de conférences et assistants. Plus de la moitié (53,8 %) de ce potentiel relève des cinq régions les plus peuplées (Île-de-France, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Nord-Pas-de-Calais et Midi-Pyrénées).

En application de la loi LRU, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, 51 universités (*dont l'université issue de la fusion des trois universités strasbourgeoises*) bénéficient de compétences élargies, notamment en matière de gestion des ressources humaines. A ces universités, il convient d'ajouter les 3 universités de technologie ainsi que 3 écoles normales supérieures. Dans ces établissements publics, en 2009, on comptait près de 33 336 enseignants titulaires ou stagiaires, soit 53,6 % de cette catégorie de personnels exerçant dans l'enseignement supérieur.

Parmi les enseignants du supérieur, 1,6 % n'est pas en fonctions dans des établissements relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur ; ils sont soit en détachement (54 %), soit dans les diverses positions statutaires (disponibilité, ...).

##### **%2.1.2 Vieillesse de la structure à horizon 2011**

L'analyse des départs à la retraite dans un contexte de contraction des effectifs d'étudiants fournit un bon indicateur des flux pouvant affecter la population des enseignants du supérieur dans les prochaines années. En effet, les récentes prévisions montrent que d'ici 2012 la population étudiante pourrait se contracter de 4,3 % et, d'un strict point de vue statistique, semblent plaider pour une stabilisation de la population universitaire (celle-ci a progressé de 65 % au cours des 25 dernières années, soit moins vite que le nombre d'étudiants qui, dans le même temps, croissait de 79 % - source : DEPP).

La politique de recrutement mise en œuvre par les instances universitaires devra tenir compte de plusieurs éléments.

Tout d'abord, du fait que les professeurs des universités sont recrutés, pour plus de 80 % d'entre eux, parmi les maîtres de conférences en exercice dans les établissements et qu'environ 10 % des postes sont pourvus par des enseignants-chercheurs par mutation.

**Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche**

Schéma stratégique de GPRH 2010

Ensuite, de la volonté politique de faire évoluer la proportion du nombre de professeurs des universités par rapport au nombre total des enseignants, pour créer de nouvelles perspectives de carrière en faveur de l'actuelle population des maîtres de conférences : actuellement proche de 30/70, ce ratio devrait tendre vers 40/60 au cours des prochaines années.

Enfin, des nouvelles perspectives ouvertes par la loi LRU de recruter de nouveaux personnels contractuels spécifiques pour des fonctions d'enseignement et de recherche.

Par ailleurs, il faut rappeler la spécificité du recrutement des enseignants-chercheurs (professeurs ou maîtres de conférences) dans l'enseignement supérieur. En effet, celui-ci est réalisé par les instances des établissements d'enseignement supérieur au sein d'un vivier de personnes ayant été préalablement « qualifiées » par une instance nationale, le Conseil national des universités (CNU). Ces modalités de recrutement combinent donc à la fois la responsabilité de l'État dans le cadre de corps de fonctionnaires qui ont un caractère national, et celle des établissements qui doivent mettre en œuvre leur propre politique scientifique.

S'agissant des perspectives d'évolution d'effectifs, les simulations de recrutement fondées sur les prévisions de départ à la retraite et les entrées modulées par âge font apparaître que :

- Les disciplines les plus concernées par les départs d'ici 2012 seront les lettres et sciences humaines, puis les sciences et la pharmacie ;
- En médecine et en pharmacie, les besoins de recrutement, bien que plus faibles numériquement, deviennent significatifs ;
- Globalement, à partir de 2009, les effectifs d'enseignants-chercheurs partant à la retraite devraient connaître une croissance plus modérée. De ce fait, le volume des besoins de remplacement de ces personnels devrait se stabiliser au cours des quatre années suivantes, puis décroître de manière significative après 2013.

Le tableau ci-dessous présente le résultat des simulations des besoins de recrutement liés aux départs à la retraite des enseignants-chercheurs de 2008 à 2018.

SIMULATION DES PRÉVISIONS DES SORTIES DÉFINITIVES D'ENSEIGNANTS-CHERCHEURS DE 2009 A 2018					
DISCIPLINE	Corps	Effectifs de référence	Départs		
			Moyenne annuelle		Total
			2009-2013	2014-2018	2009-2018
DROIT	PU	2222	110	88	997
	MC	5233	135	100	1179
	Σ	<b>7455</b>			<b>2176</b>
LETTRES	PU	4211	285	249	2674
	MC	10609	302	268	2850
	Σ	<b>14820</b>			<b>5524</b>
SCIENCES	PU	7705	385	278	3320
	MC	17105	355	215	2855
	Σ	<b>24810</b>			<b>6175</b>
PHARMACIE	PU	577	19	23	270
	MC	1260	41	49	344
	Σ	<b>1837</b>			<b>614</b>
MEDECINE	PU	3821	169	160	1649
	MC	1600	67	48	576
	Σ	<b>5421</b>			<b>2225</b>
ODONTOLOGIE	PU	125	7	4	61
	MC	405	11	11	112
	Σ	<b>530</b>			<b>173</b>
TOTAL	PU	<b>18661</b>	989	804	<b>8971</b>
	MC	<b>36212</b>	913	670	<b>7916</b>
	Σ	<b>54873</b>			<b>16887</b>

*Résumé du tableau figurant en annexe 1*

Il convient de préciser que les taux de départs sont calculés sur la base d'un taux de retraite constaté sur la dernière année. Ces taux sont détaillés par corps et par grande discipline. La répartition par âge des

entrants résulte de l'étude de la campagne de recrutement de 2008. En médecine et en odontologie, les prévisions sont obtenues par projection de la pyramide des âges, avec pour hypothèse, un départ prévu à 65 ans.

Ces estimations de départs en retraite ne décrivent les besoins de recrutement en enseignants-chercheurs que toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire notamment, sans prendre en compte ni l'évolution des structures de formation, ni l'évolution des besoins d'encadrement des futurs étudiants et du développement de la recherche scientifique, volets essentiels de l'activité des enseignants-chercheurs.

### **2.1.3 Détermination de la structure-cible des emplois, analyse des besoins en recrutement et synthèse du plan d'action de GRH**

Cette question relève principalement de chaque établissement, doté par la loi, de l'autonomie, notamment en matières administrative et financière<sup>8</sup>. Toutefois l'administration centrale conserve une attention particulière au travers de la négociation des contrats pluriannuels d'établissement et notamment des volets RH<sup>9</sup>.

La mobilité, comme la diversification des recrutements, sont des axes majeurs de la loi LRU, et plusieurs dispositifs sont mis en œuvre pour les atteindre :

- La mise en place des comités de sélection ;
- Un nouveau dispositif de recrutement qui permet de recruter tout au long de l'année universitaire ;
- La fixation d'un objectif d'exo-recrutement dans le volet RH du contrat ;
- L'obligation pour les établissements de présenter les orientations de leur politique devant leur CTP.

La DGRH met à disposition des établissements dans le cadre de la politique contractuelle une série d'indicateurs en matière d'endo-recrutement, de redéploiement des postes, d'attractivité et de pourvoiement des postes, de cartographie des emplois, de formation continue des personnels, et de suivi de la masse salariale et du plafond d'emplois.

## **2.2 ENSEIGNANTS DU SUPERIEUR NON-TITULAIRES**

Parmi les personnels qui enseignent dans l'enseignement supérieur, 27,9 % exercent en tant que personnels enseignants non-permanents. Cette catégorie regroupe notamment :

- ..... 3 295 enseignants associés,
- ..... 6 635 attachés temporaires d'enseignement et de recherche,
- ..... 8 291 moniteurs,
- ..... 1 013 lecteurs et maîtres de langues,
- ..... 4 249 assistants des disciplines hospitalo-universitaires,
- ..... les nouveaux doctorants contractuels recrutés depuis la rentrée 2009-2010.

### **2.2.1 Enseignants associés**

Les objectifs de l'association sont de faire bénéficier l'enseignement supérieur des compétences et de l'expérience de professionnels de haut niveau dans le cadre d'une professionnalisation accrue des formations universitaires, mais aussi de faire venir des enseignants étrangers pour une durée supérieure à un semestre.

Actuellement, les enseignants associés sont régis par le décret n° 85-733 du 17 juillet 1985. Les enseignants associés peuvent être recrutés soit comme professeur, soit comme maître de conférences. Ils ont donc une certaine « proximité fonctionnelle » avec le corps des enseignants-chercheurs, dont ils diffèrent en matière de règles de nomination.

### **2.2.2 Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) et moniteurs**

#### **2.2.2.1 ATER**

Les ATER sont régis par le décret n° 88-654 du 7 mai 1988. Quand ils sont recrutés à temps complet, leurs obligations de service sont celles qui servent de référence pour un enseignant-chercheur titulaire. Ils peuvent également exercer à mi-temps.

L'objectif poursuivi est de permettre la constitution et le renouvellement d'un vivier de titulaires d'un doctorat qui peuvent postuler aux emplois d'enseignant-chercheur.

La durée maximale du contrat des intéressés est de trois ans, avec la possibilité d'une prolongation exceptionnelle d'un an lorsque les travaux de recherche engagés le justifient.

Peuvent par ailleurs être recrutés comme ATER, sur un contrat d'un an, renouvelable un an :

<sup>8</sup> Alinéa 1<sup>er</sup> de l'art. L. 711-1 du code de l'éducation nationale.

<sup>9</sup> Prévus, notamment, à l'alinéa 7 de l'art. L. 711-1 du code de l'éducation nationale.

- Les enseignants ou chercheurs de nationalité étrangère ayant exercé à l'étranger pendant au moins deux ans et titulaires du doctorat ou d'un diplôme équivalent ;
- Les titulaires d'un doctorat ou les étudiants qui, n'ayant pas achevé leur doctorat, font l'objet de la part de leur directeur de thèse d'une attestation de soutenance dans un délai d'un an.

Sous cette seconde forme, le système des ATER se présente comme une solution de relais entre la soutenance de thèse et le recrutement éventuel dans le corps des maîtres de conférences pour lequel il constitue un vivier.

#### F2.2.2.2 Doctorants contractuels

Le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 a instauré les doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche. Les établissements publics d'enseignement supérieur et les EPST peuvent recruter des étudiants inscrits en vue de la préparation d'un doctorat par un nouveau « contrat doctoral » (Allocataires, moniteurs et ATER).

Le président ou le directeur de l'établissement recrute le doctorant contractuel par contrat, sur proposition du directeur de l'école doctorale, après avis du directeur de thèse et du directeur de l'unité ou équipe de recherche concernée.

Le contrat doctoral précise notamment l'objet du service confié au doctorant contractuel et la nature des activités autres que les activités de recherche liées à la préparation du doctorat que le doctorant contractuel accepte d'exercer. La liste de ces activités peut être modifiée chaque année par avenant.

Le contrat est conclu pour une durée de trois ans avec possibilité de prolongation d'un an si la qualité des travaux de recherche le justifie. Il peut également être prorogé en cas de maladie, de maternité ou d'accident de travail dans la limite d'un an maximum.

Si l'inscription en doctorat n'est pas renouvelée, il est mis fin de plein droit au contrat au terme de la première ou de la deuxième année.

Le service du doctorant contractuel est arrêté chaque année par le président de l'université. Il peut être exclusivement consacré à la recherche ou inclure, outre ces activités de recherche, un service annuel égal au sixième de la durée annuelle de travail de 1 607 heures dans la fonction publique de l'Etat et consacré aux activités suivantes :

- enseignement dans le cadre d'une équipe pédagogique, pour un service égal au plus au tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants-chercheurs, défini à l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 (soit 42 heures de cours, 64 heures de TD ou 64 heures de TP) ;
- diffusion de l'information scientifique et technique (268 heures de travail) ;
- valorisation des résultats de la recherche scientifique et technique (268 heures de travail) ;
- missions d'expertise effectuées dans une entreprise, une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation (268 heures de travail).

Aucune heure ni aucun service complémentaire lié à l'une de ces activités ne peut lui être confié.

Les activités autres que celles consacrées aux travaux de recherche accomplis en vue de la préparation du doctorat peuvent être effectuées dans un établissement différent de celui qui emploie le doctorant contractuel.

La rémunération mensuelle brute minimale des doctorants contractuels est fixée à 1 663,22 euros et, lorsque le service inclut d'autres activités que celle consacrée à la recherche, à 1 998,61 euros.

L'article 14 du décret du 23 avril 2009 prévoit l'abrogation des deux décrets suivants :

le décret n° 85-402 du 3 avril 1985 modifié relatif aux allocations de recherche

le décret n° 89-794 du 30 octobre 1989 modifié relatif aux monitorats d'initiation à l'enseignement supérieur

Pour autant, dans un souci de sécurité juridique, les allocataires de recherche et moniteurs en fonction à la date de publication du décret demeurent régis, jusqu'à leur terme, par les stipulations du ou des contrats précédemment souscrits.

#### **F2.2.2.3 Lecteurs et maîtres de langue étrangère**

Les lecteurs et maîtres de langue étrangère (décret n° 87-754 du 14 septembre 1987) ainsi que les répétiteurs et maîtres de langue étrangère (décret n° 87-755 du 14 septembre 1987) de l'Institut national des langues et civilisations orientales (INALCO), constituent une population enseignante très spécifique, dans une grande majorité de langue maternelle étrangère et au titre de laquelle elle est recrutée.

Ils dispensent un enseignement sous forme de travaux pratiques ou de travaux dirigés, correspondant à 300 heures par an de travaux pratiques pour les lecteurs et à 192 heures de travaux dirigés ou 288 heures de travaux pratiques par an pour les maîtres de langue étrangère. Ils doivent justifier d'un titre ou diplôme étranger d'un niveau équivalent à celui de la maîtrise ou, s'agissant des maîtres de langue étrangère, d'une

année d'études doctorales accomplie avec succès à l'étranger ou d'une année d'études en troisième cycle accomplie avec succès en France.

#### 2.2.2.4. Personnels hospitalo-universitaires non titulaires

Les assistants (statut au décret du 24 février 1984) comprennent les chefs de clinique des universités, les assistants des hôpitaux et les assistants hospitaliers universitaires.

Les hospitalo-universitaires non-titulaires statutaires :

- Effectifs (septembre 2003)

2 938 chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux (CCU-AH) ; 609 assistants hospitaliers universitaires (AHU) ; 429 assistants hospitaliers universitaires des centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaires ; 185 praticiens hospitaliers universitaires (PHU).

Ces personnels participent aux activités d'enseignement, de soins et de recherche dans les centres hospitaliers et universitaires. Ils participent également au contrôle des connaissances.

Les chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et les assistants hospitaliers universitaires sont recrutés pour quatre ans maximum, parmi les candidats titulaires d'un diplôme d'études spécialisées ou ayant validé la totalité de leur internat.

Les praticiens hospitaliers universitaires sont nommés parmi les anciens chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux ou assistants hospitaliers universitaires ayant réussi le concours de recrutement des praticiens hospitaliers.

### 3 BIATOSS

REPARTITION DES PERSONNELS BIATOSS PAR FILIERES, CORPS, CATEGORIES, SELON QU'ILS RELEVENT D'UN MINISTRE ET/OU SONT GERES PAR L'UN OU L'AUTRE MINISTERE					
		Caté- gorie	Total personne s physique s	Personnes physiques rémunérées sur chaque mission budgétaire	
				Scolaire	Supérieur
<b>Relèvent du ministre de l'ÉDUCATION NATIONALE →</b>			<b>84 733</b>	<b>66 319</b>	<b>18 414</b>
Dans la filière ADMINISTRATIVE →			66 247	47 763	17 484
Dans la filière LABORATOIRE →			5 938	5 926	12
Dans la filière MEDICO-SOCIALE →			12 198	11 618	580
Dans la filière OUVRIERE →			1 350	1 012	338
<b>Relèvent du ministre de l'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR →</b>			<b>43 361</b>	<b>3 947</b>	<b>39 414</b>
<b>Dont, dans la filière ITRF →</b>			<b>38 869</b>	<b>3 947</b>	<b>34 922</b>
dont corps ...	Ingénieurs de recherche	A	2 516	522	1 994
	Ingénieurs d'études	A	7 145	1 190	5 955
	Assistants ingénieurs	A	3 058	293	2 765
	Techniciens de recherche et de formation	B	9 273	1 097	8 176
	Adjoints techniques de recherche et de formation	C	16 876	844	16 032
	Secrétaires administratifs de rech. et de formation	B	1	1	0
<b>Dont, dans la filière BIBLIOTHEQUE →</b>			<b>4 492</b>	<b>0</b>	<b>4 492</b>
dont corps ...	Conservateurs généraux des bibliothèques	A	94		94
	Conservateurs des bibliothèques	A	810		810
	Bibliothécaires	A	479		479
	Bibliothécaires adjoints spécialisés	B	956		956
	Assistants des bibliothèques	B	264		264
	Magasiniers des bibliothèques	C	1 869		1 869
<b>Relèvent des deux ministres →</b>			<b>128 094</b>	<b>70 266</b>	<b>57 828</b>

Sources : AGORA- POPPEE ITARF - POPPEE BIB - 1<sup>er</sup> Février 2009

#### Résumé du tableau figurant en annexe 2

Il ressort de ce tableau que les deux ministères comptent plus de 128 000 personnels BIATOSS. Pour les deux départements, les quelque 25 corps, de catégories A, B et C, sont regroupés en six filières. Du fait du caractère interministériel des corps, si plus de 43 000 agents relèvent de la gestion du ministère, ce sont près de 58 000 personnels BIATOSS qui y sont affectés. Le tableau ci-dessus détaille la répartition de ces personnels.

**%3.1 BIATOSS TITULAIRES****%3.1.1 Analyse de la structure des effectifs**

Entre 2006 et 2010, on constate une légère augmentation des effectifs en fonctions au ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, passant de 56 451 à 57 828 personnes physiques.

La politique mise en œuvre par les établissements d'enseignement supérieur a eu pour objectif de repyramider les filières des personnels BIATOSS. Ainsi, les personnels de catégorie A représentaient 21,3 % en 2006 et 25,2 % en 2010. De même, la proportion de personnels de catégorie B qui était de 24,4 % est désormais de 25 %. Parallèlement, les personnels de catégorie C ont vu leur proportion diminuer de 54,3 % en 2006 à 49,7 % 2010.

La proportion entre les différentes filières des personnels BIATOSS a peu évolué entre les années 2006 et 2010. On constate cependant une légère augmentation tant en pourcentage (3,3 %) qu'en effectifs (2 661) des personnels de la filière ITRF au détriment de la filière administrative :

	Année	Total	Filières					Bibliothèque
			Administrative	Laboratoire	Médico-sociale	Ouvrière	ITRF	
Personnes physiques	2006	56 451	18 890	28	582	745	32 261	3 945
	2010	57 828	17 484	12	580	338	34 922	4 492
Part	2006	100 %	33,5 %	0,1 %	1,0 %	1,3 %	57,1 %	7,0 %
	2010	100 %	30,2 %	0,1 %	1,0 %	0,6 %	60,4 %	7,8 %

Sur cette même période la proportion de femmes au sein du MESR est restée relativement stable et s'élève à 63,5 % en 2010 (36 808 personnes physiques).

Au 1<sup>er</sup> février 2010, 4 % des personnels en activité avaient moins de 30 ans, 22,5 % entre 30 et 40 ans, 32,8 % entre 40 et 50 ans, 31,2 % entre 50 et 60 ans et 9,5 % plus de 60 ans, soit, pour ces deux dernières tranches d'âge, 23 579 personnes physiques.

**%3.1.2 Vieillesse de la structure à horizon 2011**

SIMULATION DES PREVISIONS DES SORTIES DEFINITIVES DE BIATOSS DE 2010 A 2012

Filière...	PREVISIONS DE DEPARTS						TOTAL
	En 2010		en 2011		en 2012		
	Retraites	Décès, démission, radiation	Retraites	Décès, démission, radiation	Retraites	Décès, démission, radiation	
... administrative	887	41	828	41	817	41	2 655
... ITRF	910	53	1 177	53	1 188	53	3 434
... bibliothèque	96	13	112	29	101	29	380
<b>TOTAL</b>	<b>1 893</b>	<b>107</b>	<b>2 118</b>	<b>123</b>	<b>2 106</b>	<b>123</b>	<b>6 469</b>
	95%	5%	95%	5%	94%	6%	

Résumé du tableau figurant en annexe 3

NB : les prévisions de départs à la retraite des BIATOSS du MESR ont été réalisées au prorata des effectifs de chaque filière en activité au 1<sup>er</sup> février 2010.

Les départs en retraite constituent environ 95 % des départs définitifs des agents des filières administrative, ITRF et de bibliothèque. Ainsi sur un effectif de 57 828 agents titulaires relevant des corps BIATOSS en



fonctions dans les établissements du MESR (constat au 1<sup>er</sup> février 2010), 6 469 pourraient partir entre 2010 et 2012 (retraites et autres départs) soit 11 % du total.

### **3.1.3 Détermination de la structure-cible des emplois**

Le mouvement de requalification de la structure des emplois par transformation des emplois de catégorie C notamment en emplois de catégorie A devrait se poursuivre dans les années à venir du fait de la nécessaire qualification des missions.

Ce mouvement constaté sur les dernières années est de nature à s'accroître, en raison du passage aux compétences élargies des établissements d'enseignement supérieur, qui permettra aux présidents de maîtriser les paramètres de leurs ressources humaines et d'utiliser les marges de manœuvre qu'ils seront à même de dégager, notamment pour poursuivre cette requalification.

### **3.1.4 Identification des métiers en sureffectifs et en sous-effectifs**

Les analyses ne font pas apparaître de métiers en sureffectifs ou en sous-effectifs.

### **3.1.5 Analyse des besoins en mobilité interne et impact éventuel sur la politique de promotion**

La mobilité des personnels BIATOSS s'effectue aujourd'hui essentiellement par filière.

Au sein de la filière recherche et formation, la mobilité demeure limitée. Les dispositifs construits pour celle-ci, par exemple « bourse aux emplois » ou « mutitarf », sont d'un rendement très faible et reposent en fait sur des procédures de gré à gré entre les candidats à la mutation et les établissements.

Pour la filière bibliothèque, fonctionnent des procédures nationales de mutation reposant largement, pour les corps de catégorie A, sur l'examen par les chefs d'établissement des dossiers de candidature.

### **3.1.6 Analyse des besoins en mobilité externe**

Dans la mesure où il n'est pas constaté de métiers en sureffectifs ou en sous-effectifs, la question de la mobilité externe n'est pas majeure, notamment dans un contexte de nécessaire renforcement des compétences dans les universités.

### **3.1.7 Analyse des besoins en recrutement externe**

Dans un contexte de fort renouvellement des effectifs et des évolutions constatées ou prévisibles des métiers, la question de l'employabilité des agents se pose de manière plus aiguë, le contenu et les conditions d'exercice des métiers évoluant rapidement. La mise en œuvre de la LOLF a déjà favorisé les redéploiements et les requalifications de postes dans le respect d'une masse salariale globale. Il est également apparu nécessaire d'élaborer des référentiels de compétences. Les deux principaux objectifs sont les suivants :

- Doter les universités d'outils leur permettant de développer de nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines ;
- Moderniser la gestion des personnels afin de mieux répondre aux besoins en compétences des universités, et préserver la participation du personnel de l'administration scolaire et universitaire (ASU) au fonctionnement de l'administration universitaire.

Depuis 2002, le recrutement et la mobilité des personnels de recherche et de formation sont réalisés par emplois-types (REFERENS), afin de répondre aux besoins en termes de compétences et d'améliorer l'adéquation poste/personne. La généralisation des fiches de poste dans les établissements contribue également à une meilleure adéquation poste/personne.

### **3.1.8 Synthèse du plan d'action de GRH**

Dans le cadre des nombreux départs à la retraite à venir, la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences doit être améliorée et être l'occasion d'optimiser la répartition des emplois avec les besoins des universités en lien avec la question de l'attractivité des carrières. L'objectif est de rechercher une meilleure adéquation poste/personne, une meilleure fluidité des carrières. Il convient d'organiser des parcours professionnels motivants et qualifiants qui répondent aux besoins des services et aux attentes des personnels.

La loi sur les libertés et les responsabilités des universités élargit fortement le champ des évolutions en matière de GRH. Le rôle du président en matière de nominations est renforcé. Il dispose d'un « droit de veto » sur toutes les affectations dans l'établissement.

Dans le cadre du passage aux responsabilités et compétences élargies des cinquante sept premiers établissements d'enseignement supérieur, un nouveau dialogue de gestion entre les universités, les rectorats et l'administration centrale a été mis en place.

**%3.2 ANALYSE DE LA STRUCTURE DES EFFECTIFS BIATOSS NON-TITULAIRES**

Au 1<sup>er</sup> décembre 2008, 2 673 agents non-titulaires sont affectés soit sur des missions temporaires de remplacement (1 148), soit sur des emplois vacants de fonctionnaires (1 525). Plus de 95 % d'entre eux sont en situation de CDD.

Il convient de remarquer que le nombre d'agents non titulaires a diminué par rapport au dernier constat (3 380 en 2007). Cette diminution est très probablement la conséquence de l'incitation à favoriser la déprécarisation auprès des responsables d'établissement, et des actions mises en œuvre à ce titre.

Il convient de noter une attente très forte des présidents d'université pour sortir du cadre trop contraignant des contrats limités à 6 ou 10 mois pour les recrutements des agents non titulaires des niveaux des catégories B ou C ; des stratégies de contournement de ce dispositif sont souvent mises en place, ce qui constitue une mauvaise solution au problème.

## **1.4 PERSONNELS DE L'ADMINISTRATION CENTRALE**

### **1.4.1 STRUCTURE GENERALE**

#### **1.4.1.1 Les mesures RGPP impactant l'organisation et les RH du ministère : la modification des structures au niveau central**

La décision de réorganiser l'administration centrale figurait au relevé de décisions du conseil de la modernisation des politiques publiques du 4 avril 2008. Cette décision tendait à la fois à :

- faire évoluer ses missions vis-à-vis des opérateurs suite aux différentes évolutions du cadre institutionnel de l'enseignement supérieur et de la recherche (loi Recherche avril 2006, création de l'ANR et de l'AERES, loi LRU août 2007) ;
- réduire en conséquence le format de l'administration centrale en la focalisant sur des missions de régulation et de pilotage ;
- mettre en place un financement des universités lié à l'activité et à la performance.

L'administration centrale a été réorganisée (décret de mars 2009) afin de renforcer la fonction stratégique des directions et mettre en œuvre une véritable transversalité DGESIP/DGRI dans un contexte où les universités doivent être placées au cœur de la recherche.

Une « cellule d'accompagnement » a été créée en 2009 pour accompagner les agents dans le cadre de cette restructuration, en mettant l'accent sur leur employabilité. Composée de conseillers mobilité-carrière, elle est l'interface entre les besoins de l'institution et les potentialités et attentes des agents.

#### **1.4.1.2 Exercice de gestion prévisionnelle à horizon 2011 et orientations pour la période 2011-2013**

##### **1.4.1.2.1 Analyse des effectifs**

Au 31 décembre 2009, les administrations centrales du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche comptaient 3 271 agents.

548 agents relèvent du MESR (et 173 MAD), 595 relèvent du MEN (et 22 MAD), et 2 128 (et 62 MAD) agents occupent des fonctions communes aux deux départements ministériels.

Bien que la moyenne d'âge des agents augmente, le nombre de départs à la retraite diminue : 147 au total (dont 17 pour l'enseignement supérieur et la recherche) en 2009 contre 160 en 2008.

Pour les deux ministères, les hypothèses de prévisions de départ sont de 132 personnes physiques pour 2010, 154 pour 2011, 155 pour 2012, soit sur les trois ans, environ - 385 pour le MEN et environ -56 pour le MESR.

##### **Analyse des besoins en recrutements externes**

Pour 2010, les prévisions de recrutements par concours pour les deux administrations centrales se répartissent comme suit :

- 6 administrateurs civils (dont 3 issus du tour extérieur),
- 15 attachés issus des IRA et 5 issus du concours interne d'ADAENES,
- 4 ingénieurs de recherche,
- 6 ingénieurs d'études,
- 1 assistant ingénieur,
- 15 SAENES.

##### **1.4.1.2.2 Dispositif d'accompagnement des mobilités**

Conséquence de la réorganisation de l'administration centrale, la mise en œuvre de nouvelles modalités de pilotage des opérateurs supposait un renouvellement des compétences que le MESR a conduit grâce à différentes mesures parmi lesquelles figure la mise en place d'un dispositif de mobilité incluant le conseil en mobilité carrière (CMC). En voici les résultats après plus d'un an d'activité (de février 2009 à avril 2010) (I) et les perspectives pour 2010-2011 (II).

### a) Bilan des dispositifs mis en œuvre pour le renouvellement des compétences

Le nouvel organigramme traduit un effort de resserrement de la direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle (DGESIP), de la direction générale pour la recherche et l'innovation (DGRI) et des structures communes aux deux directions. Au-delà de la notion de productivité, la suppression d'un échelon hiérarchique vise à fluidifier le fonctionnement et la circulation de l'information.

La réduction des effectifs a été fixée à 53 emplois, soit près de 10 % de l'effectif avant réorganisation d'ici la fin 2010.

Des outils de suivi mensuel des effectifs ont été mis en place avec les directions et des objectifs intermédiaires ont été fixés pour atteindre la cible fin 2010.

1) S'inscrivant dans le cadre interministériel de modernisation de la fonction publique et de valorisation des parcours professionnels, le ministère a mobilisé l'ensemble des leviers à la disposition des administrations pour accompagner cette réforme **en facilitant la mobilité** :

- création d'une cellule « emploi, mobilité, carrière » composée de CMC et de conseillers formation ; les CMC ayant suivi le cursus professionnalisant mis en place par l'Ecole de la GRH, en lien avec la DGAFP ;
- mise en œuvre du dispositif réglementaire permettant le versement d'une prime de restructuration de service attractive et incitative pour les agents souhaitant quitter l'administration centrale, ainsi que le versement de l'indemnité volontaire de départ ;
- rédaction d'un ensemble de documents d'information et de communication à destination des présidents et directeurs, SG et DRH des universités et des organismes de recherche ainsi qu'à destination des agents des services centraux du MESR pour expliquer les dispositifs de mobilité et encourager à des échanges de compétences entre services centraux et opérateurs du ministère ;
- accompagnement individualisé des agents souhaitant une mobilité avec définition des objectifs de carrière, élaboration de projet professionnel, aide à la rédaction de CV, lettre de motivation, préparation aux entretiens de recrutement, accès aux bilans de compétences : en 14 mois, ce sont plus de 100 personnes qui ont été ainsi accompagnées par la cellule (dont plus de 70 cadres A et A+). 40 agents ont trouvé un poste à l'extérieur de l'administration centrale et d'ici fin 2010, ce chiffre devrait être d'environ 60 ; 35 agents ont par ailleurs été repositionnés dans la nouvelle structure avec un accompagnement spécifique à la prise de poste ;
- aide à la recherche d'emploi : plus de 1 500 fiches de postes ont été offertes aux agents des directions concernées. Les très nombreux contacts pris avec l'ensemble des partenaires (universités, organismes de recherche, autres ministères, autres fonctions publiques ...) ont démontré un intérêt partagé de disposer, à terme, d'un véritable « marché de l'emploi » commun, structuré, actualisé et accessible, afin de permettre l'échange de compétences entre les différents employeurs potentiels ;
- priorité donnée aux agents pour accéder à la formation et organisation de stages de découverte des métiers en lien avec l'association des SG des universités ;
- des dispositifs pour ne pas retarder, voire accélérer la mobilité : mises à disposition temporaires dans l'attente de la prise en charge effective de l'agent par l'administration ou l'organisme d'accueil, bonification de points dans les mouvements nationaux du ministère de l'éducation nationale ;

Ces départs ont permis le recrutement de nouveaux profils sur des métiers émergents tels que ceux du pilotage, du contrôle de gestion, de l'analyse stratégique ou bien encore techniques : encadrement supérieur renouvelé, recrutement d'ingénieurs de haut niveau, renouvellement de nombreux experts mis à disposition.

2) **Un programme de formation adapté** a également servi l'objectif de renouvellement des compétences. Des plans de formation collectifs et individuels ont été mis en place, avec pour permettre :

- l'évolution des compétences des agents déjà en place dans le cadre de l'adaptation à leurs nouvelles missions ;
- la diffusion d'une nouvelle culture et de nouveaux modes de travail (sensibilisation aux nouveaux enjeux, nouveaux métiers, nouvelles missions, travail en mode projet) ;
- l'aide à la prise de poste des nouveaux entrants.

Deux cursus articulés ont été développés autour des thématiques transversales :

- Un cursus destiné à l'encadrement supérieur s'est déroulé sous forme de 4 séminaires entre octobre 2009 et février 2010. Il visait à :
  - diffuser une compréhension commune de la notion de stratégie et des objectifs stratégiques du système d'enseignement supérieur et de la recherche,
  - situer ses enjeux dans l'environnement européen et international et comparer certaines pratiques françaises à celles d'autres pays,
  - transmettre un regard externe sur les attentes des différents partenaires vis-à-vis du MESR (ministère du Budget, établissements et organismes, conférence des présidents d'université),
  - créer un fonctionnement collaboratif entre les directions en suscitant les échanges et la réflexion en commun.
- Un module « Stratégie » pour les chefs de département et les agents s'est déroulé sous forme de quatre journées thématiques : outils et concepts de la stratégie, stratégie et politique publique, stratégies territoriales, stratégie et animation de réseau.  
Un module « travail en mode projet » a également été organisé.

## **b) Perspectives d'accompagnement de la mobilité et des parcours professionnels pour 2010-2011**

La cellule emploi-mobilité-carrière va se transformer en « Mission de conseil en mobilité et parcours professionnel » et étendre son périmètre d'action aux agents des services centraux du MEN. Cette Mission, largement axée dès son origine sur la recherche et l'offre de postes en externe, permettra aux agents qui le souhaitent d'enrichir leur parcours grâce à des mobilités diversifiées, interministérielles et inter fonctions publiques.

Par ailleurs, le centre de formation de l'administration centrale poursuivra son action pour assurer aux agents qui le souhaitent des entretiens et bilans de carrière. Quatre ingénieurs pédagogiques ont été formés pour accomplir cette mission.

Devant le nombre croissant de demandes de bilans de compétences, le dispositif initié en 2009 a été reconduit. Les bilans proposés comportent des phases en ateliers collectifs et des phases d'entretiens individuels. Un plus grand nombre d'agent peut ainsi bénéficier de ce dispositif.

### **1.4.2 LES POLITIQUES DE GRH**

#### **1.4.2.1 Doctrine d'emploi des agents non titulaires**

Les agents non titulaires en poste à l'administration centrale bénéficient d'entretiens professionnels annuels, à l'instar des agents titulaires.

Ce dispositif s'applique aux agents en CDI, ou en CDD depuis plus d'un an. 80% d'entre eux ont ainsi bénéficié d'un entretien professionnel en 2009.

#### **1.4.2.2 Garantir la diversité et l'égalité des chances dans le recrutement**

##### **-politique d'insertion des personnes handicapées**

Conformément à la réglementation en vigueur, l'accent est mis sur le recrutement et l'accompagnement de personnels en situation de handicap à l'administration centrale. A cet effet, un référent handicap a été désigné en 2010 et la campagne menée par le ministère au niveau national fait l'objet d'une campagne d'information relayée au niveau de la gestion de proximité.

#### **1.4.2.3 Organiser les mobilités**

Les administrations centrales connaissent une procédure spécifique en matière de mobilité. En effet, si une campagne de mobilité est organisée tous les ans, donnant lieu à des affectations au 1er septembre, des recrutements peuvent se faire « au fil de l'eau », tout au long de l'année, en fonction des besoins et des départs. Les recrutements se font sur profil et de gré à gré entre le candidat et le recruteur et non pas en fonction d'un barème.

En 2009, 80 mouvements ont été actés lors de la campagne de mobilité des deux administrations centrales (70 en 2008).

L'organisation d'un recrutement externe ne se fait que si aucun candidat interne ne s'est présenté ou n'a été retenu. Il convient en effet de garantir des possibilités d'évolution et de mobilité fonctionnelle aux agents en poste à l'administration centrale. Si aucun candidat en interne n'est retenu, la fiche de poste est publiée sur l'une des bourses à l'emploi (BIEP, Moniteur...)

La charte de la mobilité interne à l'administration centrale va être refondue afin d'intégrer les nouveaux dispositifs et assouplissements statutaires intervenus récemment et les nouveaux moyens d'accompagnement (CMC, répertoires des métiers...).

#### **1.4.2.4 personnaliser la GRH et accompagner les agents**

##### **1.4.2.4.1 Evaluer**

###### **Bilan de la deuxième d'année d'expérimentation de l'entretien professionnel**

89% des personnels affectés à l'administration centrale ont bénéficié d'un entretien professionnel en 2009. Les entretiens non réalisés s'expliquent par des situations particulières (congé longs, mobilité, retraite) ou le caractère non obligatoire de l'entretien pour certains statuts (enseignants, non titulaires) dont le taux de couverture est inférieur à la moyenne, mais en augmentation par rapport à l'année 2008, ce qui montre que la pratique de l'entretien professionnel se généralise.

Les entretiens annuels de formation se tiennent avec la même régularité.

Leur traitement informatisé, ainsi que celui des entretiens professionnels, permet d'en retirer des données qui alimentent la préparation du plan annuel de formation des personnels de l'administration centrale.

##### **1.4.2.4.2 Former en administration centrale**

Le Plan Annuel de Formation de l'Administration Centrale (PAFAC) 2010, présenté au CTPC de mars 2010, tient compte des priorités interministérielles, des besoins individuels remontés à l'occasion de l'entretien annuel de formation 2009 et des axes prioritaires de formation des directions recueillis à l'automne 2009.

Six grandes actions sont menées en 2010 :

La mise en place de cursus de formation certifiés. Cette certification reconnaît les connaissances et les compétences acquises individuellement tout au long de la formation. Il s'agit du « cursus acheteur public » primo arrivant et expert certifié par la fédération professionnelle de la formation professionnelle et du « cursus management et gestion publique » certifié par Sciences Po.

Le deuxième axe prioritaire est la poursuite de la mutualisation des formations. Les cursus cités dans le paragraphe précédent accueillent des agents extérieurs à l'administration centrale. Il en est de même pour le cursus professionnalisant « maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information » et de la préparation au tour extérieur dans le corps des administrateurs civils.

Des partenariats sont d'ores et déjà établis avec le Ministère des Affaires Etrangères, le Ministère des Finances, le Ministère de la Justice, et d'autres contacts ont été pris afin d'élargir cette mutualisation sur les prochaines années.

Le protocole d'accord du 9 novembre 2009 sur « la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques psycho-sociaux » se traduit dans les formations à destination des ACMO et des membres du CHS, ainsi que dans les formations destinées aux agents chargés de la gestion des ressources humaines. Les formations destinées à l'encadrement intègrent également ces problématiques.

Suite à la signature en mai 2009 d'une convention avec le FIPHP, un effort de communication et de formation a été fait, notamment au travers de conférences à destination des personnels chargés de la gestion des ressources humaines sur « l'intégration des personnes handicapées dans la fonction publique ».

Pour la première fois en 2010, la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP) est intégrée dans une épreuve de concours administratif (SAENES). Le centre de formation de l'administration centrale a intégré cette nouvelle modalité dans le cadre de la préparation aux épreuves et 82 agents ont pu ainsi en bénéficier.

Enfin, le plan d'accompagnement par la formation de la réorganisation du MESR se poursuit en 2010 selon les mêmes modalités qu'en 2009. Des conférences à destination de l'encadrement supérieur (mises en

place par l'ESEN) sont reprises sous forme d'actions de formation à destination de l'encadrement intermédiaire et des agents (conçues par le centre de formation de l'administration centrale).

Les thèmes abordés sont les suivants : « Approche et analyse Stratégique », « Analyser la performance et fixer les objectifs », « Piloter les opérateurs » et « Travailler en mode projet ».

De plus, pour accompagner les services du MESR dans les nouvelles missions qui leur sont confiées, des formations spécifiques et contextualisées sont proposées aux personnels pour acquérir de nouvelles compétences. Il s'agit notamment, de « l'allocation des moyens », du « patrimoine immobilier », de « l'animation de réseaux »....

La mise en œuvre du DIF est effective en administration centrale depuis le 1er janvier 2008. En 2009, La mobilisation effective du DIF concernait 8 % des agents de la centrale contre seulement 3 % en 2008. Cette forte augmentation est due à l'information faite aux agents, tant par la voie de la communication interne que par celle des entretiens professionnels. La répartition en fonction des types de formation est la suivante : 89 % pour la formation continue, 10 % pour les préparations au concours et 2 % pour les VAE et bilans de compétences.

Les premiers chiffres de 2010 annoncent une mobilisation au moins égale à celle de 2009.

#### **1.4.2.5 Gérer le temps de travail**

##### **Bilan de la mise en œuvre du CET à la centrale**

Au 31/12/2009, 1 151 agents des deux administrations centrales disposaient d'un compte épargne temps, totalisant plus de 15 000 jours.

Dans le cadre de la réforme du CET, 228 agents ont optés pour l'indemnisation d'environ 3 350 jours, 40 ont versé près de 900 jours au titre de la retraite additionnelle de la Fonction Publique.

Au titre de l'option prévue à l'article 9 du décret n° 2009-1065, 504 agents ont demandé le maintien de tout ou partie des jours épargnés au 31/12/2008 en vue d'une utilisation sous forme de congé. Ce sont ainsi près de 9 500 jours qui sont maintenus.

#### **1.4.2.6 Les conditions de travail, l'environnement professionnel et l'action sociale**

##### **Questions liées au stress, santé au travail**

Dans la ligne de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail, un groupe de travail chargé d'assurer une veille sur les risques psycho sociaux et la santé au travail des personnels de l'administration centrale est sur le point d'être installé. Composé de représentants de l'administration et des personnels, il aura pour objectif de faire régulièrement, sur la base d'indicateurs, un état des lieux objectif de la santé au travail ; les améliorations envisageables en matière de conditions de travail seront examinées et débattues en CHS central.