



Plan carrières 2009-2011 dans l'enseignement supérieur et la recherche Conférence de presse lundi 20 octobre 2008

Au tout début de mon mandat, j'ai annoncé que je lançais cinq chantiers.

Les quatre premiers, vie étudiante, réussite en licence, améliorations des conditions matérielles de la communauté universitaire, jeunes chercheurs, ont déjà permis des avancées notables et connu une forme d'aboutissement.

Et puis, le **chantier dédié aux personnels qui nous réunit aujourd'hui.**

Les objectifs majeurs que je lui avais assignés :

- **améliorer l'attractivité des métiers et des carrières,**
- **donner** aux universités **les leviers liés** à la loi du 10 août 2007 pour exercer leur autonomie,
- intégrer, dans **la relation entre les universités et les organismes de recherche, les incidences du Pacte pour la recherche,**

sont plus que **jamais au cœur de ma stratégie.**

Pour avancer sur ces sujets complexes, à l'aune de la diversité des statuts et des situations, j'ai choisi de **m'appuyer sur les travaux d'une commission** qui a été présidée par Monsieur Rémy SCHWARTZ.

Commission, qui a **travaillé dans une indépendance totale et légitime**, après avoir **reçu l'ensemble des organisations syndicales et des partenaires concernés** et analysé leurs contributions.

Le **rapport** de la Commission SCHWARTZ **constitue une somme documentée**, un état des lieux exhaustif, **assorti de recommandations** dont vous pourrez constater **que je me suis largement inspiré.**

J'ai aussi **demandé à l'Académie des Sciences** avec l'aura qui est la sienne et sa connaissance approfondie du système de recherche, de me donner **sa vision des évolutions nécessaires aux fonctions scientifiques.**

L'ensemble de ces propositions a été soumis à la concertation auprès de tous nos partenaires, et je suis prête aujourd'hui, après avoir réfléchi, écouté et entendu, à **mettre en œuvre un plan d'ensemble**, dont **les effets interviendront dès 2009 pour tous les personnels, afin d'accroître l'attractivité des métiers** de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le constat est en effet partagé :

Nôtre système d'enseignement supérieur et de recherche souffre principalement de trois difficultés :

- **l'enseignement n'est pas reconnu à sa juste place** : les enseignants-chercheurs ne sont évalués que sporadiquement sur leur activité scientifique, lorsqu'ils sollicitent une promotion, tandis que la mission d'enseignement n'est ni évaluée, ni valorisée. Cette situation n'est pas digne de tous ceux qui ont à cœur d'apporter aux étudiants une formation qui leur offre, non seulement une insertion professionnelle réussie, mais aussi les outils, les chemins de compréhension et d'analyse permettant d'évoluer dans un monde complexe, aujourd'hui et demain.

- **la mission de recherche est partagée entre les universités et les organismes de recherche, elle apparaît cloisonnée entre des établissements multiples**, alors qu'au sein des laboratoires eux-mêmes, ceux qui font la recherche se préoccupent peu des statuts et des affectations ; seuls comptent le résultat et la reconnaissance de la communauté.

- **les missions relevant de la sphère administrative et technique ne sont pas suffisamment valorisées** au côté de l'enseignement et de la recherche, bien qu'elles soient tout simplement indispensables au fonctionnement et au développement des établissements.

Pourtant, il est **vital que les métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche attirent les jeunes docteurs de talent**, que les **chercheurs confirmés ne partent pas à l'étranger** parce qu'ils y seraient mieux accueillis.

Pourtant, les **organismes de recherche** dans leur autonomie et les **universités** qui vont en disposer très bientôt, ont **absolument besoin de compétences avérées pour développer le cœur de leur mission, la recherche et l'enseignement**, mais aussi **pour assurer ces missions dans un cadre administratif, financier et technique, efficace et réactif**.

En réalité, comme chaque métier a plusieurs facettes, chaque facette doit être reconnue, chaque personne doit pouvoir évoluer au long de sa vie professionnelle, en fonction des compétences développées et des aspirations.

Enfin, il est **nécessaire et juste que l'investissement professionnel soit reconnu et valorisé, l'investissement de tous**, au sein des unités de recherche, dans les services administratifs, les services techniques, les bibliothèques, dans un amphithéâtre ou une salle de travaux dirigés...

Car, **les talents existent, l'envie de se consacrer à des métiers passionnants ne se dément pas.**

Cet élan doit être soutenu et reconnu, en donnant les outils qui permettent aux établissements de mener une **politique de gestion des ressources humaines individualisée**.

C'est pourquoi, je veux :

- **Passer d'une logique de parcours indifférencié à la reconnaissance des qualités individuelles,**
- **Valoriser l'engagement professionnel et l'excellence**
- **Affirmer que l'évaluation collégiale et indépendante constitue le socle sur lequel se développe toute stratégie de gestion des ressources humaines,**
- **Promouvoir la transparence,** dans tous les actes qui relèvent de la gestion des ressources humaines.

Ces **quatre principes** sont au cœur de toutes les mesures que je vais vous présenter aujourd'hui, ce sont eux qui **constituent l'armature d'un plan d'ensemble** en faveur de tous les personnels.

Car je place délibérément les ressources humaines au cœur des réflexions et des projets, je **veux m'appuyer sur cette richesse pour infléchir durablement les tendances** qui font l'objet d'un constat négatif.

C'est pourquoi je ne propose pas aujourd'hui quelques mesures favorables éparses, destinées à améliorer, ici ou là, les conditions de rémunération de tel ou tel corps.

Je propose une logique d'ensemble nouvelle, dans laquelle l'Etat trace la perspective, donne le sens, et veille à ce que les établissements disposent des moyens d'agir dans le respect de leur autonomie et de leurs décisions.

Il s'agit d'un acte de confiance envers des établissements autonomes, leur **gouvernance,** mais aussi leurs instances élues puisque l'Etat impulse, incite, et assure ensuite un **contrôle a posteriori.**

Cette démarche s'appuie sur une seule exigence, une seule, mais qui doit influencer de manière pérenne, profonde, sur l'état d'esprit et les actes de toute une communauté : **je demande que la transparence soit assumée, démontrée, revendiquée** par les établissements, **comme je m'engage à le faire** lorsque l'Etat évalue et attribue des moyens aux établissements, en donnant toute l'importance qui lui revient au contrat pluriannuel.

D'autant que les moyens attendus sont inscrits au budget 2009 comme dans les perspectives budgétaires 2010 et 2011 :

- En trois ans, de 2009 à 2011 un effort exceptionnel de 252 M€ cumulés sera réalisé afin de mettre en œuvre un plan en faveur de tous les personnels.

Cette somme vient s'ajouter aux 759 M€ de revalorisation des rémunérations décidée au plan national.

- Au total, **deux fois plus de moyens nouveaux qu'en 2006-2008 sont mobilisés sur la période 2009-2011 pour améliorer les carrières et les perspectives** des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Ces moyens inédits me permettent de développer un plan qui comporte de nombreuses mesures cohérentes, entre elles, à destination de l'ensemble des personnels :

- Des mesures **destinées à attirer les meilleurs d'une génération à l'université,**
- Des mesures **dédiées à la valorisation de l'engagement professionnel et de l'excellence,**
- Des mesures **qui soutiennent la mobilité et l'adéquation des modes de gestion aux compétences nouvelles** des universités.

Les meilleurs à l'université

Je veux en effet attirer les meilleurs à l'université, en premier lieu, en améliorant l'entrée dans la carrière.

Cette démarche est indispensable pour l'attractivité du métier, des universités, des organismes de recherche, pour la puissance scientifique et la capacité d'innovation du pays...

Mais elle est aussi indispensable **pour les étudiants et les docteurs eux-mêmes**, qui affirment un besoin légitime d'identifier et de connaître les perspectives avant de s'engager dans une voie longue et ardue.

C'est pourquoi, **j'apporte des réponses tangibles à cette attente :**

- un vrai contrat de travail pour les doctorants,
- des procédures de recrutement plus transparentes,
- la revalorisation du début de carrière des jeunes maîtres de conférences,
- la création de chaires entre universités et organismes de recherche,
- un programme de l'Agence nationale de la recherche destiné à ceux qui ont effectué un post-doctorat à l'étranger, afin de favoriser leur intégration dans des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ou de grands centres de recherche industriel,

Le contrat doctoral

Un **nouveau contrat**, plus **simple**, donnant plus de **garanties** et pouvant s'adapter au cas par cas, sera offert aux doctorants **dans les universités comme dans les organismes de recherche.**

Il intégrera les activités complémentaires qui sont le propre même des métiers de la recherche, **la valorisation, les missions de conseil ou d'expertise** pour les entreprises ou les collectivités publiques, et bien sûr **l'enseignement.**

Le contrat doctoral **fixera une rémunération minimale** à laquelle aucun établissement ne pourra déroger, **mais qui pourra être dépassée.** Ainsi, les universités et les organismes de recherche pourront **être réellement compétitifs pour attirer les meilleurs dans leurs laboratoires**, dès la thèse en leur offrant une formation du plus haut niveau.

Une **formation qui doit leur ouvrir les portes de l'entreprise**, mais aussi, grandes ouvertes, **celles de l'université, une université attirante** par la nature même des missions d'enseignement et de recherche, **et pour les rémunérations qu'elle offre.**

Ce n'est pas le cas aujourd'hui.

En effet, l'activité **professionnelle antérieure au recrutement dans le corps des maîtres de conférences est très mal prise en compte.**

Cette situation est profondément injuste car elle **ignore le travail effectué pendant plusieurs années** ainsi que **les qualifications obtenues** dans une période qui concourt à la construction des compétences.

L'injustice est d'autant plus grande que ce **sont justement ces travaux et leur diversité** (nature et qualité de la thèse, post-doctorat dans un laboratoire reconnu, activité temporaire d'enseignement et de recherche, monitorat...) **qui ont probablement guidé le choix du jury de recrutement.**

Dés 2009, l'expérience professionnelle acquise, pendant le doctorat et dans le cadre d'activités scientifiques ou pédagogiques contractuelles, sera intégrée, par une reconstitution de carrière, lors du recrutement en qualité de maître de conférences, comme elle l'est lors du recrutement d'un chercheur.

Le différentiel est considérable. Selon la situation, **la rémunération sera augmentée de 240 à 510 euros bruts par mois,** ce qui représente, pour un salaire de l'ordre de 2000 euros, **de 12 à 25 % d'augmentation immédiate.**

Cette mesure a une triple vertu : elle **reconnaît le doctorat comme une expérience professionnelle** à part entière ; elle **renforce l'attractivité du métier** par une élévation du niveau de rémunération ; elle **rend identiques les situations dans une université et dans un organisme de recherche.**

Car, je crois et j'affirme que **le temps ne peut plus être à la concurrence stérile** dans la stratégie de recrutement entre établissements d'enseignement supérieur et de recherche, entretenue par la disparité.

Les ressources humaines sont au cœur d'une évolution majeure que les universités autonomes doivent porter avec les organismes de recherche, particulièrement, pour **ces dernières, dans leur rôle d'agence de moyens.**

Les chaires université-organisme

C'est dans cet esprit que **je souhaite la création de chaires communes à une université et un organisme de recherche.**

En utilisant **les possibilités offertes par les comités de sélection** créés par la loi « autonomie », **une université et un organisme de recherche peuvent en effet recruter ensemble** un maître de conférences dont le profil aura été **défini pour soutenir une politique scientifique concertée.**

Le titulaire de la chaire, choisi par **un comité composé à parité par des représentants de l'université et de l'organisme**, sera placé de droit en délégation auprès de l'organisme pour une durée de 5 ans renouvelable une fois.

Pour autant, il enseignera à l'université, ne la quittera pas, et sera simplement déchargé pour **2/3 de sa charge d'enseignement afin de pouvoir développer l'activité scientifique qui le passionne** dans un laboratoire partagé entre SON université et SON organisme de recherche.

Le lauréat bénéficiera également d'une prime annuelle significative d'au moins 6 000 euros (pouvant atteindre 15 000 euros) et de **crédits destinés à améliorer son environnement scientifique allant de 10 000 à 20 000 euros par an.**

Puisqu'il s'agit d'un partenariat équitable, **l'organisme remboursera à l'université la quotité de la masse salariale** correspondant à l'activité de recherche effectuée, soit 2/3 du salaire.

Ce dispositif a de **multiples avantages pour chacun des acteurs** :

Le nouveau **maître de conférences bénéficie d'un double label université et organisme**, de **moyens financiers substantiels** et d'**une participation à l'enseignement suffisante** pour l'aguerrir, sans le distraire de la recherche, sur le modèle du dispositif de l'Institut universitaire de France.

L'université et l'organisme en tant que partenaires, mettent en œuvre une **stratégie scientifique commune** dans des disciplines identifiées, en **utilisant au mieux les compétences** et en **partageant justement les coûts.**

Enfin, au-delà de ces avantages substantiels, qui vont contribuer à mettre en adéquation, stratégie de recrutement et politique scientifique entre deux établissements différents et complémentaires, le dispositif des chaires constitue **un exemple tangible de la modulation de services des enseignants-chercheurs.**

La valorisation de l'engagement professionnel et de l'excellence

L'Institut universitaire de France, dont les chaires s'inspirent, est un autre **exemple des aspects favorables de la modulation de service**, puisque les enseignants-chercheurs qu'il distingue, **bénéficient d'une décharge de 2/3 du service d'enseignement** et d'un environnement scientifique amélioré.

Avec les chaires « université-organisme », mais aussi à travers l'Institut universitaire de France et grâce aux chaires que les universités pourront elles aussi créer de leur propre initiative et avec leurs moyens propres, je veux **développer en effet une stratégie cohérente et globale de promotion de l'excellence.**

Afin de répondre à cette ambition, l'institut universitaire de France **évoluera profondément au cours l'année 2009.**

Il sera doté d'un **vrai statut juridique et d'un jury international indépendant**, qui garantiront la transparence des procédures et des critères de sélection.

Les lauréats bénéficieront, au-delà de conditions de travail améliorées, d'une **prime personnelle d'excellence scientifique de 10 000 euros par an**.

En outre, **leur décharge de service sera compensée** auprès de leur université d'affectation.

Dans ce cadre renouvelé, j'augmenterai **le nombre de lauréats de l'IUF et je recentrerai le concours en faveur des enseignants-chercheurs confirmés**, en complémentarité et prolongement du dispositif des chaires.

En effet, je souhaite **un continuum de soutien à l'excellence**, à l'excellence **dans la recherche**, mais aussi à l'excellence **dans l'enseignement**.

J'ai dit et démontré l'importance que j'accorde au développement de la recherche, mais **j'affirme et démontre un attachement tout aussi fondamental à la qualité de l'enseignement**.

Car **l'université doit être excellente dans toutes ses missions**, comme doivent être **valorisés l'engagement professionnel et la valeur de ses personnels**.

Dans ce cadre stratégique, **la modulation de services** instaurée par la loi du 10 août **n'est pas un outil de gestion**, elle est LE levier qui peut permettre à un enseignant-chercheur de se consacrer plus activement à la recherche, comme dans les exemples précédents, ou a contrario, de privilégier l'enseignement.

Il s'agit en effet **de reconnaître et de tenir compte de toutes les facettes d'un métier**, en contrepoint de la **pratique actuelle, qui ignore trop souvent l'importance de l'enseignement**.

Il s'agit de **permettre en fonction des aspirations**, du **moment de la carrière** lors de laquelle elle intervient et naturellement aussi, **des besoins de l'institution**, à chaque enseignant-chercheur **d'organiser son activité de manière différenciée**.

Mais la modulation de service ne **peut être organisée de manière justifiée et transparente que si les décisions sont prises sur la base de critères objectifs et d'une évaluation collégiale et indépendante**.

L'évaluation est la condition sine qua non d'une reconnaissance par les pairs, par la communauté, par les usagers.

Car, comment reconnaître sans évaluer ? Comment ne pas reconnaître ce qui aura été bien évalué ?

Pourtant, l'évaluation est **quasiment absente pour ce qui concerne l'enseignement, et sporadique pour la recherche**.

Je **veux changer cette situation de manière durable et profonde**, au bénéfice des enseignants-chercheurs et des étudiants.

Il m'apparaît en effet essentiel que :

- les **enseignants-chercheurs réalisent un rapport d'activité** au moins tous les quatre ans,
- **leur activité soit évaluée**, selon la même périodicité, **par le conseil national des universités (CNU)**, directement chargé de l'appréciation de **la qualité de la recherche car celle-ci implique des éléments de comparaison** pertinents au niveau national.

Pour se prononcer sur la qualité de l'activité d'enseignement et des tâches d'intérêt collectif de chaque enseignant-chercheur, le CNU **disposera des éléments d'analyse réalisés par son université**, analyse qui intégrera l'appréciation portée par les étudiants sur les enseignements.

Munies de son avis, les **universités seront en mesure** de fixer les services des enseignants-chercheurs **avec les critères adoptés par leurs instances**, critères **rendus publics**.

Je voudrais ajouter que :

- la **référence à 192 heures d'enseignement en travaux dirigés** sera maintenue et constituera le point pivot autour duquel s'exercera la modulation de service, **avec la possibilité de se consacrer soit davantage à l'enseignement soit davantage à la recherche**.
- **je proposerai aux membres de la Commission Schwartz** qui le souhaitent, de **conduire un groupe de travail destiné à recenser et proposer des bonnes pratiques** en matière d'évaluation des enseignements pour les faire partager à la communauté.
- **je soutiendrai au travers du contrat pluriannuel** de chaque université, les mesures destinées à développer **des actions de formation continue à l'intention des enseignants**.

Je vous ai **beaucoup parlé de la communauté scientifique dans cette première partie de mon intervention**, parce qu'elle est très concernée par l'évolution des relations entre universités et organismes de recherche et par le souci de revaloriser l'enseignement.

J'associe à ces évolutions **les enseignants du second degré**, dont je salue l'engagement dans l'enseignement supérieur, **en précisant qu'une grande partie des mesures destinées aux enseignants-chercheurs les concernent** tout autant.

J'associe aussi, tout naturellement, **les personnels administratifs et techniques dont les activités sont indispensables** au fonctionnement des établissements.

De la même manière que pour les enseignants-chercheurs et les chercheurs, je tiens à ce que toutes les facettes de leur métier soient reconnues, car **je suis convaincue que l'engagement professionnel doit être valorisé**.

Tout le monde comprend l'intention, mais **les intentions ne suffisent pas**, elles **doivent se vérifier concrètement** dans le regard porté sur chaque agent **et dans les mesures opérationnelles de nature à infléchir sa carrière et son niveau de rémunération.**

L'amélioration des taux de promotion

Pour ce faire, je veux **permettre une accélération des carrières en augmentant les possibilités de promotion.**

- pour les **personnels administratifs, techniques et des bibliothèques** dans les **universités** comme dans les **organismes de recherche.**

- pour les **enseignants-chercheurs** dont les possibilités de promotion seront doublées en trois ans.

- **pour les chercheurs,**

Cette mesure est très significative, parce qu'elle va permettre aux personnes concernées de réaliser un véritable saut dans la carrière.

Elle est **pragmatique**, parce que sa mise en application est simple et n'exige pas de modifier le statut de tel ou tel corps.

Elle est enfin **objective**, car elle s'appuie sur une évaluation collégiale.

En quelques mots : toutes les catégories de personnels auront la possibilité de progresser plus vite, bénéficiant d'une amélioration immédiate de la rémunération et de perspectives de carrière plus ouvertes.

La politique indemnitaire

Et puis au-delà des mesures qui influent sur le déroulement de carrière, **je veux améliorer et renouveler la politique indemnitaire.**

Pour les **personnels des bibliothèques, administratifs et techniques**, cet objectif conduira à **une augmentation sur 3 ans de 20% de l'enveloppe indemnitaire** attribuée aux universités, augmentation qui devrait permettre de **revaloriser les montants de la prime de participation à la recherche** et de **mettre en œuvre**, pour la catégorie A, le nouveau régime porté par la fonction publique, en l'occurrence **la prime de fonction et de résultats.**

Je veillerai également à ce que **les verrous qui limitent encore les possibilités de bénéficier de plusieurs primes soient supprimés** et que **leur montant puisse être augmenté grâce aux ressources propres des établissements.**

Il m'apparaît en effet légitime que **tous les personnels qui travaillent ensemble dans une unité de recherche**, quel que soit leur grade, leur statut, leur établissement de rattachement, puissent être associés, **intéressés personnellement aux résultats de l'activité de recherche contractuelle.**

Car, la recherche est un défi individuel mais aussi collectif.

Les primes, outre qu'elles représentent **un supplément de rémunération** non négligeable, **doivent constituer un vecteur de reconnaissance de l'engagement** dans une mission.

Or :

- **les chercheurs**, dont la recherche constitue la mission principale, **ne bénéficient aujourd'hui d'aucune prime reconnaissant la qualité de leurs travaux de recherche.**

- la **prime de responsabilité pédagogique** destinée à **valoriser l'implication dans l'enseignement** d'un enseignant-chercheur est à **un niveau tout simplement ridicule** (en moyenne de 400 à 1500 euros par an).

- la **prime de mobilité pédagogique**, qui indemnise un directeur de recherche qui accomplit un tiers de service d'enseignement, n'est pas ouverte aux chargés de recherche, et n'est tellement pas incitative qu'une quinzaine de personnes seulement en bénéficie....

Je veux changer tout cela, je veux que l'enseignement soit valorisé au même titre que la recherche, je veux que les chercheurs soient nombreux à enseigner, je veux, une fois encore, que l'excellence soit encouragée !

C'est pourquoi, **dès 2009**, la prime d'encadrement doctoral et de recherche, actuellement réservée aux seuls enseignants-chercheurs, **évoluera en une prime d'excellence scientifique destinée à valoriser toutes les activités de recherche, dont les chercheurs pourront bénéficier** et dont le montant pourra être modulé **entre 3500 et 15 000 euros par an.**

En contrepartie, ces chercheurs de qualité s'engageront à effectuer un service d'enseignement d'au moins 64 heures de travaux dirigés afin de faire bénéficier les étudiants de leurs compétences.

La **subvention supplémentaire allouée par l'Etat aux organismes de recherche** au titre de la politique indemnitaire permettrait, en **l'espace de trois années**, d'attribuer une prime d'excellence scientifique, **au taux moyen de 6 000 euros, à 20% des chercheurs.**

Pour les **lauréats des plus hautes distinctions scientifiques nationales ou internationales** (je pense par exemple, pour les prix français, aux médailles d'or et d'argent du CNRS, aux lauriers de l'INRA ou au grand prix de l'INSERM...), je proposerai que le montant de la prime d'excellence scientifique soit déplafonné et puisse atteindre jusqu'à 25000 Euros.

- Par ailleurs, dès 2009, **la prime de responsabilité pédagogique** reconnaîtra la qualité de l'enseignement et l'investissement pédagogique, des enseignants du second degré comme des enseignants-chercheurs, pour un montant pouvant être modulé **entre 3500 et 15 000 euros par an.**

Afin d'atteindre cet objectif, **la dotation dont bénéficient les universités à ce titre sera multipliée par deux.**

- Enfin, dès 2009, le **montant de la prime de mobilité pédagogique**, réservée aux chercheurs, **sera doublé pour atteindre près de 4 000 euros** affecté également aux **chargés de recherche.**

La recherche et l'enseignement supérieur étant intrinsèquement liés, **il est en effet fondamental que les chercheurs qui le souhaitent**, enseignent davantage et que ce complément d'activité soit suffisamment rémunérateur.

Cette démarche sera **bénéfique pour les chercheurs**, car enseigner demande un recul salutaire parfois, et engendre des échanges fructueux, toujours.

Elle sera bénéfique **pour les étudiants**, qui bénéficieront des compétences et de l'expérience de chercheurs confirmés.

Elle sera bénéfique enfin, aux **relations entre enseignants-chercheurs et chercheurs** car l'alliance qui doit unir les universités et les organismes de recherche dans un partenariat équilibré, se nourrit d'abord des liens entre les acteurs.

Toutes ces évolutions, qui sont rendues possibles par l'effort financier considérable de l'Etat, complété par la possibilité offerte à chaque établissement d'ajouter un intéressement sur ressources propres, instaurent pour tous **un régime indemnitaire de qualité**.

Les primes récompensent le mérite et valorisent l'excellence, mais aussi **favorisent la mobilité et les passerelles entre les corps et les fonctions** par les correspondances institués entre enseignants-chercheurs et chercheurs, entre enseignement et recherche.

Je réponds ainsi de manière très **concrète aux attentes des personnels qui expriment un sentiment parfois d'inéquité face à la diversité des carrières ou des régimes indemnitaires**, selon l'appartenance à tel ou tel corps ou à tel ou tel établissement d'enseignement supérieur ou de recherche, **en harmonisant par le haut les situations**.

Je vous avais en effet annoncé un **troisième axe** transversal, **destiné à favoriser la mobilité et à adapter les modes de gestion à l'autonomie des universités**.

Favoriser la mobilité et l'adéquation des modes de gestion avec l'autonomie

Les évolutions apportées au régime des primes, comme les chaires créées en commun par une université et un organisme de recherche, en sont deux aspects majeurs.

Je **voudrais** cependant **ajouter encore quatre éléments à un dispositif déjà ambitieux**.

1) Il se trouve que les **grilles de rémunération des directeurs de recherche et des professeurs diffèrent au détriment de ces derniers**, qui doivent attendre plus longtemps pour changer d'échelon.

Afin d'accélérer le déroulement de carrière des professeurs et rendre leurs rémunérations plus attractives, afin de faciliter la mobilité entre les corps d'enseignants-chercheurs et de chercheur, **ces grilles seront rendues strictement identiques**.

Le gain immédiat pour les professeurs se situera entre 273 euros et **540 euros mensuels**, auxquels s'ajoute une progression accélérée de carrière.

2) Je souhaite également **transformer des emplois de maîtres de conférences en professeurs et de chargés de recherche en directeurs**, pour soutenir la promotion interne et

élever le niveau d'encadrement, comme il me semble indispensable de **requalifier des emplois de personnels BIATOS** afin que leur niveau soit compatible avec les charges confiées et avec les besoins des universités.

3) En ce qui concerne l'évolution des modes de gestion des personnels BIATOS, je **traceraï les grandes lignes de ma réflexion.**

J'ai en effet pour objectif de **concilier le statut de la fonction publique d'Etat** avec les **exigences légitimes** des établissements qui disposent de **l'autonomie**, notamment en ce qui concerne **la gestion de la masse salariale.**

Il est **essentiel de donner aux universités, comme c'est le cas** aujourd'hui **pour les organismes de recherche, les latitudes et les leviers** leur permettant de **mener une politique de gestion des ressources humaines** attractive et efficace.

Mais il est **tout aussi essentiel d'intégrer les évolutions de l'univers de la fonction publique**, notamment **afin de soutenir la mobilité** entre les établissements, universités, organismes de recherche, et au-delà du seul prisme du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

D'ailleurs, c'est bien parce que j'ai intégré cette donnée que j'ai **souhaité augmenter sur 3 ans de manière significative l'enveloppe indemnitaire allouée aux établissements (+20%)**, afin que le niveau de rémunération de nos personnels se rapproche de celui des autres ministères

De la même manière, je **serai attentive à toutes les mesures de fusion de grades ou de corps permettant de conforter cette stratégie.**

4) Enfin, il n'aurait pas été concevable que j'oublie dans cet ensemble ambitieux, **ceux qui assument les fonctions d'encadrement des universités**, au moment du passage à l'autonomie, en assumant de nouvelles responsabilités et compétences.

C'est pourquoi, **l'indemnité de charges administratives des présidents d'université autonomes sera relevée** pour atteindre 25 à 40 000 euros selon la taille de l'établissement, tandis que la **grille de rémunération des secrétaires généraux**, qui deviendront de véritables directeurs généraux des services, **ainsi que celle des agents comptables**, seront mises en correspondance avec leurs responsabilités.

.....

Vous le voyez, j'ai **une grande ambition pour tous les personnels, qui ouvrira de nouvelles perspectives** pour les métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche,

- la mission **d'enseignement étant reconnue à égal niveau** de la mission de **recherche,**
- **l'excellence scientifique** étant distinguée et stimulée,
- les **fonctions administratives et techniques étant valorisées.**

Par la loi « Autonomie » et par les mesures dédiées aux personnels qui constituent sa richesse, en l'espace de quelques années, l'université sera refondée, renouvelée.

Une université dirigée par des présidents stratèges, qui disposent, avec les instances élues de l'établissement, des moyens de mener une politique, en s'appuyant sur des directeurs généraux des services, managers de services réactifs et performants.

Une université qui forme et attire des docteurs de talent car ils peuvent faire le choix de se consacrer, selon leurs aspirations, à l'enseignement ou à la recherche et aussi, parce que leur rémunération est digne de leur niveau de formation et de leur qualité.

Une université dont les enseignants-chercheurs et les enseignants sont motivés par de réelles perspectives de carrière et la reconnaissance de leur investissement au bénéfice de chacune de leurs missions.

Une université enfin, qui offre à ses personnels, des modes de gestion et des rémunérations en adéquation avec leurs compétences et leur engagement dans l'établissement.....